

26/07/2023	Contact : portafaixm@d42.ffbatiment.fr allardv@d42.ffbatiment.fr	2023.070
------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------

Retrouvez ces informations sur notre site www.btp42.fr à la rubrique documents

INTERRUPTION SPONTANÉE DE GROSSESSE **Indemnités journalières et protection contre le licenciement**

La loi visant à favoriser l'accompagnement des couples confrontés à une interruption spontanée de grossesse, dite fausse couche, est publiée au Journal Officiel.

La loi "visant à favoriser l'accompagnement des couples confrontés à une interruption spontanée de grossesse, dite fausse couche" vient de paraître (JO du 8 juillet 2023).

Elle prévoit notamment :

- La suppression du délai de carence en cas d'arrêt de travail consécutif à une fausse couche,
- Une protection contre le licenciement pour les femmes concernées.

Suppression du délai de carence

La loi prévoit la suppression du délai de carence pour le versement des indemnités journalières de sécurité sociale en cas d'arrêt de travail lié à une interruption spontanée de grossesse intervenue "avant la 22^{ème} semaine d'aménorrhée" (Article L.323-1-2 du Code de la sécurité sociale)¹.

Au-delà de cette date, les femmes peuvent "bénéficier d'une indemnisation au titre de la maternité dans cette même situation".

En l'absence de précision, le délai de carence applicable pour l'indemnisation complémentaire légale versée par l'employeur reste applicable. A titre de rappel, pour les salariés ETAM et Cadres ayant un an d'ancienneté, les Conventions collectives nationales prévoient que l'employeur verse l'indemnité complémentaire employeur sans délai de carence.

Cette disposition vise les salariées dépendant du régime général mais également les travailleuses indépendantes affiliées au régime de sécurité sociale des Travailleurs Indépendants.

Cette disposition s'appliquera aux arrêts de travail prescrits à compter d'une date prévue par décret, et au plus tard du 1^{er} janvier 2024.

¹ Cette dérogation s'ajoute à celle déjà prévue en cas de décès d'un enfant âgé de moins de vingt-cinq ans ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans dont l'assuré a la charge effective et permanente.

Protection contre le licenciement

Il est également prévu qu'aucun employeur "ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée pendant les dix semaines suivant une interruption spontanée de grossesse médicalement constatée ayant eu lieu entre la 14^{ème} et la 21^{ème} semaine d'aménorrhée incluses" (Article L 1225-4-3 nouveau du Code du travail).

Néanmoins, "l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'interruption spontanée de grossesse".

Par ailleurs, la protection citée ci-dessus ne fait pas obstacle à l'échéance du CDD, le cas échéant (article L. 1225-6 du Code du travail).

Enfin, le texte prévoit la mise en place, par chaque agence régionale de santé, de parcours d'accompagnement des couples confrontés à une fausse couche, associant "des professionnels médicaux et des psychologues hospitaliers et libéraux". Ces parcours seront mis en place à compter du 1^{er} septembre 2024.