

إجازة الأمومة

هل أنت في انتظار حدث سعيد؟ هل تخططين لإنجاب طفل أم ستنجبين قريباً وهل بدأت تتساءلين عن كيفية تنظيم وقتك بين وصول طفلك (أطفالك) ونشاطك المهني؟

الحق في إجازة الأمومة

إذا كان هناك حق واحد ينطبق على الجميع ، فهي إجازة الأمومة . تنطبق إجازة الأمومة على جميع النساء العاملات على دوام دائم ، محدد المدة ، بدوام كامل ، بدوام جزئي ، في فترة اختبار أو لا...

الفترات القانونية

وينص قانون العمل على الحد الأدنى لإجازة الأمومة والتي تتكون من فترة ما قبل الولادة بـ 6 أسابيع قبل الموعد المتوقع للولادة وفترة ما بعد الولادة بـ 10 أسابيع بعد الوضع¹ (ويتضمن الحد الأدنى وقتاً إضافياً في حالة ولادة سابقة لأوانها، أم مريضة ...). يتم زيادة هذه الفترات إذا كان عدد الأطفال المعالين أو الأطفال المتوقعين اثنين على الأقل². قد تتضمن الاتفاقيات الجماعية فترات أطول. يجوز للموظفة التنازل عن جزء من إجازة الأمومة ، مع مراعاة التقيد بفترات حظر التوظيف³.

هل يمكن للموظفة الحامل أن ترفض أداء مهام معينة؟

يحظر على صاحب العمل تشغيل الموظفة أثناء إجازة الأمومة . ويتعرض لغرامات ثقيلة إذا كلفها بمهام خلال هذه الفترة (حكم بإصلاح الإصابات التي تعرضت لها الموظفة ، ...). صاحب العمل هو أيضاً عرضة لغرامة . تستفيد الموظفة الحامل من حماية معينة تسمح لها برفض القيام بأعمال معينة يحتمل أن تكون خطيرة على الصحة وصحة الطفل الذي لم يولد بعد (التعرض للمواد الكيميائية ، الحمل الثقيل ، ...). إذا تعرض المنصب الذي تشغلينه لهذه المخاطر، فيجب على صاحب العمل اقتراح وظيفة أخرى متوافقة مع الحمل أو تكييف المنصب مؤقتاً أو التعيين في منصب آخر. ويجب ألا تؤدي هذه التدابير إلى أي تخفيض في الأجور. في أي حال ، يجب على صاحب العمل مناقشة ذلك مع الطبيب المهني.

هل الموظفة الحامل مضطرة للكشف عن حملها لصاحب عملها؟

ينص القانون فقط على الالتزام بإبلاغ صاحب العمل قبل الذهاب في إجازة الأمومة . إذا كنت حاملاً وموظفة ، لست ملزمة بالكشف عن الحمل . ومع ذلك ، طالما لم يتم إبلاغ صاحب العمل، لن يمكنك الاستفادة من الفوائد القانونية (والتقليدية) مثل عدم وجود أدونات للفحوص الطبية دون الحد من المكافأة ، ...

متى وكيف يتم إبلاغ صاحب العمل؟

للاستفادة من قواعد المرأة الحامل، فعلى الموظفة إرسال شهادة طبية يليها بريد يفيد التاريخ المتوقع للولادة وذلك بضعة أسابيع قبل فترة ما قبل الولادة . يجب إرسال هذه المعلومات إلى صاحب العمل بأي وسيلة يتم إثباتها في حالة النزاع (يوصى بشدة باستخدام رسالة مسجلة مع وصل استلام).

ما هو مصير العلاقة التعاقدية؟

عليق العقد

خلال إجازة الأمومة ، يتم تعليق عقد العمل ببساطة . يتم احتساب هذه الإجازة على أنها وقت العمل الفعلي ، ولا سيما لحساب الأقدمية.

¹ المادة لـ 17-1225 من قانون العمل

² المادة لـ 18-1225 من قانون العمل

³ المادة لـ 19-1225 من قانون العمل

الأجر

خلال تعليق العقد، تستفيد الموظفة من ضمان التعويض، ويتكون من البديل اليومي الذي يدفعه CPAM وتكملة الراتب المدفوع من قبل صاحب العمل إذا نص عليها الاتفاق الجماعي المطبق في الشركة.

العودة من إجازة الأمومة

عندما تستأنف الموظفة وظيفتها بعد إجازتها ، يجب أن تحصل على مكافأة تعادل على الأقل ما تتقاضاه من قبل.

خرق العقد

الاستقالة

الموظفة حرة في الاستقالة خلال إجازة الأمومة . إذا فعلت هذا أثناء حملها، فلن تضطر إلى الامتنال للإخطار . وحتى في حالة عدم فرض أي إجراء شكلي محدد على الاستقالة ، فمن الأفضل معالجته بواسطة رسالة مسجلة مع وصل بالاستلام (LRAR) .

إذا استقالت الموظفة بعد الولادة لتربية طفلها، يتم تطبيق بعض القواعد الخاصة . يجب أن يحدث خرق العقد في هذه الحالة في نهاية إجازة الأمومة أو في غضون شهرين بعد الولادة . قبل 15 يوماً على الأقل من نهاية الإجازة ، يجب على الموظفة إبلاغ صاحب العمل برسالة مسجلة أو رسالة يتم تسليمها باليد مقابل إيصال . ليست ملزمة باحترام أي إشعار مسبق وتستفيد من أولوية إعادة التوظيف لمدة عام واحد في الشركة وفي الوظيفة التي تتوافق مع مؤهلاتها.

الفصل

لا يمكن فصل الموظفة خلال إجازة الأمومة . ومع ذلك ، فإن خرق العقد ممكن في حالة سوء السلوك أو الإهمال الجسيم أو استحالة المحافظة على الموظفة في الشركة لسبب غير مرتبط بالأمومة.

إنهاء الخدمة بالتراضي

يجوز قانون السوابق القضائية إنهاء الخدمة بالتراضي أثناء إجازة الأمومة.

حماية الموظفة الحامل

تستفيد الموظفة الحامل من ما يسمى بالحماية النسبية أو المطلقة.

يدرك صاحب العمل الحمل ويخطر بالفصل:

إذا كان صاحب العمل على علم بحمل الموظفة، فإن المادة ل. 4-1225 من قانون العمل توفر حماية خاصة للموظفة الحامل من الفصل الذي يغطي كامل فترة الحمل ، ومدة إجازة الأمومة وحتى عشرة أسابيع بعد عودتها من إجازة الأمومة.

خلال فترة إجازة الأمومة ، تكون الحماية "مطلقة" . بمعنى أنه لا يمكن تطبيق أو النطق بأي عقوبة ؛ مهما كان السبب يجب على صاحب العمل الانتظار حتى نهاية الفترة.

خلال فترة ما قبل إجازة الأمومة وبعدها ، تكون الحماية "نسبية" . لا يكون حظر الفصل مطلقاً ، ويتم قبوله في حالة الطرد بسبب سوء سلوك جسيم أو خطير للشخص المعني غير مرتبط بحمله أو بسبب استحالة الحفاظ على العقد لسبب لا يتعلق بالولادة. يجب على صاحب العمل تقديم دليل على أسباب الفصل.

صاحب العمل غير مدرك للحمل ويخطر بالفصل:

إذا علم صاحب العمل بالحمل بعد الفصل ، يمكن للموظفة الاستفادة من الحماية. ولهذا الغرض ، يجب عليها أن ترسل لصاحب العمل ، في غضون 15 يوماً من تاريخ الإخطار بالفصل ، شهادة طبية تثبت حالتها . ثم يتم إلغاء الفصل، ما لم يتم إعلانه بسبب سوء سلوك جسيم أو خطير للشخص المعني غير مرتبط بحمله أو بسبب استحالة الحفاظ على العقد لسبب لا يتعلق بالولادة.

بطلان الفصل في حالة عدم الامتثال لأحكام الحماية

في حالة عدم احترام صاحب العمل للأحكام المتعلقة بحماية الموظفة الحامل ، يصبح الفصل باطلا تلقائياً . يجب إعادة ادماج الموظفة ، إذا طلبت ذلك ، في وظيفتها السابقة وإلا في وظيفة مماثلة.

في حالة إعادة إدماج الموظفة، فسيجق لها استلام مبلغ مقابل مجموع الخسارة التي تكبدتها خلال الفترة المنقضية بين الفصل والادماج ، في حدود مبلغ الأجر التي حرمت منها خلال هذه الفترة.

في حالة عدم إدماج الموظفة، يجوز للموظفة المطالبة بدفع مكافأة نهاية الخدمة (مكافأة نهاية الخدمة ، إشعار ...) ، والأضرار الكاملة لاسترداد الخسارة التي تكبدتها نتيجة طبيعة الفصل الغير قانونية (مبلغ يساوي على الأقل الستة أشهر الأخيرة من الأجر) أو الأجر التي كان ينبغي أن تتلقاها الموظفة حتى نهاية فترة الحماية.