



## **Convention Collective des Personnels Administratifs et Assimilés du Football**

### **Chapitre 9 - CONGES**

#### **Article 46 - Maternité (\*\*\*)**

##### **1. - Interdiction d'emploi :**

Il est interdit d'employer les femmes pendant une période de 16 semaines au total avant et après l'accouchement, dont au moins 10 semaines après l'accouchement.

##### **2. - Rupture du contrat de travail :**

La femme en état de grossesse peut, sur production d'un certificat médical, rompre son contrat de travail sans délai-congé et sans avoir de ce fait, à payer une indemnité de rupture.

##### **3. - Suspension du contrat de travail**

###### **a - Période de suspension**

L'intéressée a droit, sur justification comme ci-dessus, d'interrompre son travail sans que cette absence constitue une cause de rupture de contrat de travail pendant une période de 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et de 10 semaines après celui-ci.

Conformément à l'article L. 1225-17 du code du travail, à la demande de la salariée et sous réserve d'un avis favorable du professionnel de santé qui suit la grossesse, la période de suspension du contrat de travail qui commence avant la date présumée de l'accouchement peut être réduite d'une durée maximale de trois semaines. La période postérieure à la date présumée de l'accouchement est alors augmentée d'autant.

Lorsque la salariée a reporté après la naissance de l'enfant une partie du congé de maternité et qu'elle se voit prescrire un arrêt de travail pendant la période antérieure à la date présumée de l'accouchement, ce report est annulé et la période de suspension du contrat de travail est décomptée à partir du premier jour de l'arrêt de travail. La période initialement reportée est réduite d'autant. Cette période commence 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement, et se termine 18 semaines après la date de celui-ci lorsqu'avant l'accouchement, la salariée elle-même, ou le ménage, assume déjà la charge de 2 enfants au moins, ou lorsque la salariée a déjà mis au monde au moins 2 enfants nés viables.

A la demande de la salariée et sous réserve d'un avis favorable du professionnel de santé qui suit la grossesse, la période de suspension du contrat de travail qui commence avant la date présumée de l'accouchement peut être réduite d'une durée maximale de trois semaines. La période postérieure à la date présumée de l'accouchement est alors augmentée d'autant.

Lorsque la salariée a reporté après la naissance de l'enfant une partie du congé de maternité et qu'elle se voit prescrire un arrêt de travail pendant la période antérieure à la date présumée de l'accouchement, ce report est annulé et la période de suspension du contrat de travail est décomptée à partir du premier jour de l'arrêt de travail. La période initialement reportée est réduite d'autant. La période de huit semaines de congé de maternité antérieure à la date présumée de l'accou

chement peut être augmentée d'une durée maximale de deux semaines. La période de dix-huit semaines postérieure à la date de l'accouchement est alors réduite d'autant.

Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de suspension du contrat peut être prolongée jusqu'à accomplissement des 16 semaines de suspension du contrat auxquelles la salariée a droit.

La femme doit avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend remettre en vigueur son contrat de travail.

#### **b - Adoption**

La salariée, à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfant ou une oeuvre d'adoption autorisée confie un enfant en vue de son adoption, a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période de 10 semaines au plus à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer, 12 semaines en cas d'adoption multiple.

Cette période est portée à 18 semaines ou 20 semaines en cas d'adoption multiple, si l'adoption a pour effet de porter à 3 ou plus le nombre d'enfants dont la salariée ou le ménage assume la charge dans les conditions prévues aux articles L. 525 et L. 529 du Code de la Sécurité Sociale.

La femme doit avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend remettre en vigueur son contrat de travail.

#### **c - Issue de la période de repos**

Si, à la fin des périodes de repos prévues aux paragraphes précédents, l'intéressée n'est pas entièrement rétablie, elle est bénéficiaire des dispositions relatives au délai de protection prévue pour les travailleurs licenciés.

#### **d - Prolongation d'absence en vue d'élever un enfant :**

A l'expiration de la période de suspension de 16 semaines ou éventuellement de 10 semaines après l'accouchement, 14 semaines s'il y a eu césarienne, la femme peut, en vue d'élever son enfant, s'abstenir sans délai-congé, et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture, de reprendre son emploi.

Elle doit alors, 15 jours au moins avant le terme de cette période de suspension, avertir son employeur par lettre recommandée avec avis de réception, qu'elle ne reprendra pas son emploi au terme de la suspension de son contrat.

En pareil cas, elle peut à tout moment dans l'année suivant ce terme, et à condition d'avertir son employeur au moins 5 semaines à l'avance par lettre recommandée avec avis de réception, demander à bénéficier d'une réintégration.

Si l'employeur ne peut pas la reprendre dans son emploi ou dans un poste de même qualification, les dispositions des présents accords concernant les indemnités de congédiements lui sont applicables.

Toutefois, ce droit à réintégration cesse si l'intéressée a été comprise dans un licenciement collectif. Dans ce cas, elle bénéficie de la priorité de réembauchage prévue par loi du 30 décembre 1986.

## **4. - Protection**

#### **a - Protection contre la résiliation du contrat de travail**

Il est interdit de résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constatée et pendant une période de 10 semaines suivant l'accouchement, sauf en cas de faute grave de l'intéressée ou de l'impossibilité où se trouve l'employeur de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement. La résiliation du contrat de travail par l'employeur ne peut prendre effet ou être signifiée pendant le délai de suspension du contrat de travail.

#### **b - Licenciement notifié avant la constatation médicale de la grossesse**

Si un licenciement est notifié avant la constatation médicale de grossesse, la salariée peut, dans un délai de huit jours à compter de la notification du licenciement, justifier de son état par l'envoi d'un ce

rtificat médical, par lettre recommandée avec avis de réception.

Le licenciement se trouve, de ce fait, annulé sauf s'il est prononcé pour un des motifs justifiant, par application de l'alinéa précédent, la résiliation du contrat de travail.

**c - Echéance du contrat de travail à durée déterminée**

Les dispositions ci-dessus ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.

## **5. - Rémunération**

**a - Complément de salaire :**

Dans la période de repos due aux couches, l'employeur verse à la femme enceinte qui a au moins un an de présence dans l'organisme à la date de déclaration de la grossesse, la différence entre le salaire correspondant à la rémunération (salaire de base + primes et autres avantages) habituelle de travail et la valeur des indemnités journalières versées à l'intéressée par la Sécurité sociale et, éventuellement, les indemnités prévues par les présents accords à titre de complément de salaire en cas de maladie ou d'accident du travail, ainsi que par tout régime de prévoyance auquel participe l'employeur afin de lui assurer le maintien de son salaire plein tarif dans les conditions suivantes :

- pendant 4 semaines après 1 an de présence,
- pendant 8 semaines après 2 ans de présence,
- pendant 14 semaines après 3 ans de présence.

**b - Consultations prénatales obligatoires**

Le temps passé par la femme enceinte aux consultations prénatales obligatoires auxquelles elle ne peut se soumettre en dehors des heures de travail est payé au taux du salaire effectif.