**ОТПУСК ПО БЕРЕМЕННОСТИ И УХОДУ ЗА РЕБЕНКОМ**

**CONGE MATERNITE**

**Вас ожидает счастливое событие. Вы планируете родить ребенка или же вскоре родите его, и потому начинаете тревожиться о том, как спланировать свои действия, чтобы совместить рождение Вашего малыша или Ваших малышей с профессиональной деятельностью**?

**Право на отпуск по беременности и уходу за ребенком**

Если и существует право, которое касается каждой женщины, то это - право на отпуск по беременности и уходу за ребенком. Отпуск по беременности и уходу за ребенком распространяется на всех женщин, работают ли они на основе временного либо постоянного трудового договора, полный либо неполный рабочий день, проходят испытательный срок либо нет…

**Установленные законодательством сроки**

Трудовой кодекс предусматривает минимальные сроки (и дополнительные сроки в случае преждевременных родов, болезни метери и т.д.), которые включают дородовой период длительностью в 6 недель до предполагаемой даты родов и послеродовой период длительностью в 10 недель после родов[[1]](#footnote-2). Эти сроки продляются, если женщина уже воспитывает или ожидает минимум двух детей[[2]](#footnote-3). Коллективные соглашения могут устанавливать более длительные сроки.

Женщина-наемный работник может отказаться от части отпуска по беременности и уходу за ребенком при условии соблюдения сроков, в течение которых занятие трудовой деятельностью запрещено[[3]](#footnote-4).

**Может ли женщина-наемный работник отказаться от выполнения определенных заданий?**

Работодателю запрещено принуждать к работеженщину-наемного работника во время пребывания в отпуске по беременности и уходу за ребенком. Если он поручит ей задания в течение этого срока, то ему угрожают серьйозные санкции (например, суд постановит, что он должен будет возместить ущерб, понесенный такой работницей и т.д.). Работодателю также угрожает штраф. Беременная женщина, состоящая в трудовом соглашении, пользуется особой защитой, благодаря которой она может отказаться от исполенния некоторых видов работ, потенциально опасных для её здоровья и для здоровья будущего ребенка (воздействие химических препаратов, подъем тяжёлого веса и т.д.).

Если работа, которой Вы занимаетесь, предвидит такие риски, то работодатель обязан предложить Вам другую работу, совместимую с беременностью, временно обустроить рабочее место либо назначить Вас на другую должность.

Такие мероприятия ни в коей мере не должны стать причиной уменьшения заработка. В любом случае, работодатель должен посоветоваться с врачом по гигиене труда (médecin de travail).

**Обязана ли беременная женщина-наемный работник сообщить работодателю о беременности?**

Законодательство предусматривает только обязанность уведомить работодателя перед выходом в отпуск по беременности и уходу за ребенком. Если Вы беременны и состоите в трудовых отношениях, то Вы не обязаны сообщать о своей беременности. В то же время, если работодатель не будет уведомлен, то Вы не сможете воспользоваться льготами, предусмотренными законодательством (и коллективными соглашениями), например, возможностью без снижения заработной платы отсутствовать на рабочем месте с целью пройти медицинские обследования и т.д.

**Когда и как уведомить работодателя?**

Для того, чтобы воспользоваться правилами, установленными для беременных женщин, в интересах наемной работницы предоставить за несколько недель до начала дородового периода отпуска по беременности соответствующее медицинское свидетельство и письмо, в котором указуется предполагаемая дата родов. Эту информацию следует предоставить работодателю любым способом, который может быть доказательным в случае возникновения судового спора (поэтому настоятельно рекомендуется отправить заказное письмо с уведомлением).

**Как это отобразится на трудовом договоре?**

Приостановление трудового договора

В течение отпуска по беременности и уходу за ребенком трудовой договор просто приостанавливается. Такой отпуск учитывается в подсчётах как время действительной работы, в том числе при подстчёте трудового стажа.

Заработная плата

В течение приостановления трудового договора наёмная работница пользуется гарантированой выплатой заработной платы, состоящей из суточных выплат, осуществляемых первичным органом медицинского страхования (CPAM), и дополнительных доплат к заработной плате (если таковые предусмотрены применимым к данному предприятию коллективным соглашением), которые выплачивает работодатель.

Возвращение из отпуска по беременности и уходу за ребенком

Когда женщина, состоящая в трудовом соглашении, возвращается на свою работу по истечении такого отпуска, то она должна получать заработную плату не меньшую, чем та, которую она получала раньше.

**Расторжение трудового договора**

Увольнение по собственному желанию

Женщина, состоящая в трудовом соглашении, имеет право уволиться по собственному желанию во время отпуска по беременности и уходу за ребенком. Если она делает это во время беременности, то она не обязана соблюдать срок, предусмотренный для уведомления работодателя. Хотя для подачи такого заявления об увольнении по собственному желанию не предусмотрено определенных формальностей, рекомендуется отправить его заказным письмом с уведомлением о получении (lettre recommandée avec accusé de réception).

Если женщина, состоящая в трудовом соглашении, увольняется по собственному желанию после рождения ребенка, чтобы заняться его воспитанием, то к данному случаю применимы несколько особенных правил. Расторжение трудового договора в таком случае должно произойти после завершения отпуска по беременности и уходу за ребенком или же в течение двух месяцев после его рождения. Не менее чем за 15 дней до завершения такого отпуска, женщина, состоящая в трудовом соглашении, обязана уведомить своего работодателя заказным письмом с уведомлением о получении или же письмом, которое вручит ему в собственные руки с получением уведомления (récépicé). Она не обязана соблюдать срок, предусмотренный для уведомления работодателя, и в течение одного года пользуется приоритетом при повторном приеме на работу на то же предприятие на работу, которая соответствует ее квалификации.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

Женщина, состоящая в трудовом соглашении, не может быть уволена во время пребывания в отпуске по беременности и уходу за ребенком. В то же время, расторжение трудового договора возможно в случае грубого нарушения трудовых обязанностей или же невозможности оставить работницу на предприятии по причинам, не связанным с её материнством.

Расторжение трудового договора, предусмотренное коллективным соглашением

Судебная практика разрешает предусмотренное коллективным соглашением расторжение трудового договора во время пребывания работницы в отпуске по беременности и уходу за ребенком.

**ПРАВОВАЯ ЗАЩИТА БЕРЕМЕННОЙ НАЕМНОЙ РАБОТНИЦЫ**

Беременная наемная работница пользуется так называемой относительной и абсолютной защитой.

**Работодатель знает о беременности и сообщает о намерении уволить работницу:**

Если работодатель знает о беременности наемной работницы, то статья L. 1225-4 Трудового кодекса предусматривает особую защиту беременной наемной работницы от увольнения, которая длится в течение всей беременности, во время отпуска по беременности и уходу за ребенком, а также в течение десяти недель после возвращения работницы из этого отпуска.

Во время отпуска по беременности и уходу за ребенком защита является «абсолюютной». То есть, к ней не может быть применено или наложено никакое дисциплинарное взыскание вне зависимости от его причин. Работодатель должен ждать завершения такого отпуска.

До и после отпуска по беременности и уходу за ребенком защита является «относительной». Запрет на увольнение не является абсолютным, оно допускается в случае грубого или тяжкого нарушения женщиной трудовых обязанностей, не связанного с её беременностью, или же по причине невозможности оставить работницу на предприятии по причинам, не связанным с рождением ребенка. Работодатель должен привести доказательства причин увольнения.

**Работодатель не знает о беременности и сообщает о намерении уволить работницу:**

Если работодатель узнает о беременности наемной работницы после её увольнения, то она может воспользоваться правовой защитой. Для этого ей нужно в течение 15 дней после уведомления об увольнении предоставить медицинское свидетельство, подтверждающее беременность. В таком случае увольнение является недействительным, за исключением тех случаев, когда оно является взысканием за грубое нарушение трудовых обязанностей, не связанное с беременностью, или же по причине невозможности оставить работницу на предприятии по причинам, не связанным с рождением ребенка.

Недействительность в случае несоблюдения защитных правовых норм

В случае несоблюдения работодателем защитных правовых норм, распространяющихся на беременных наемных работниц, закон считает увольнение недействительным. Такую наемную работницу, по её просьбе, необходимо возвратить на занимаемое ей место работы или, в случае невозможности, предоставить её равнозначную работу.

Если наемная работница возвращается на свое место работы, то она имеет право на получение выплат, соответствующих совокупности нанесенного ей ущерба за весь период, истекший между увольнением и возвращением на место работы, в пределах суммы невыплаченной заработной платы.

В случае, если наемная работница не возвращается на свое место работы, то она имеет право на выплату компенсации за прекращение трудового договора (компенсация за увольнение, за обязательный срок для предупреждения об увольнении и т.д.), на полное возмещение вреда и убытков, составляющих ущерб, причиной которого стало незаконное увольнение (в сумме, не меньшей, чем 6 последних месячных окладов) или же на выплату заработной платы, которую она должна была бы получать до завершения периода, на который распространяется правовая защита.

1. Статья L. 1225-17 Трудового кодекса [↑](#footnote-ref-2)
2. Статья L. 1225-18 Трудового кодекса [↑](#footnote-ref-3)
3. Статья L. 1225-29 Трудового кодекса [↑](#footnote-ref-4)