

# JE SUIS SALARIÉE D'UN CENTRE DE SANTÉ ET... ENCEINTE

La loi garantit aux femmes enceintes le droit à un congé de maternité avant (congé prénatal) et après l'accouchement (congé postnatal).

La convention collective définit pour les salariées entrant dans son champ d'application des garanties sociales plus favorables.

## Chirurgiens-dentistes salariées d'un centre de santé, voici vos droits :

### Avertissements

Les informations communiquées dans cette fiche pratique sont purement informatives et n'engagent pas la responsabilité de son auteur, bien que son objectif soit de diffuser des informations actualisées et exactes. Son auteur ne peut être tenu responsable d'erreurs, d'omissions ou d'éventuels dommages directs ou indirects pouvant découler de son utilisation.

sfgcd

## 1 Je bénéficie de la convention collective applicable aux cabinets dentaires

Il résulte de l'arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 26 février 2020\* que cette **Convention\*\* s'applique au cabinet dentaire constitué en association.**

Le centre dentaire ne peut par conséquent se retrancher derrière son statut d'association pour refuser d'accorder les droits prévus dans la CCN à ses salariés chirurgiens-dentistes. Selon la Cour de Cassation l'association n'est et ne peut être assimilée à un praticien libéral, seule exception prévue par la CCN concernant son champ d'application.

Cet arrêt n'a pas été publié au bulletin de la Cour de cassation dans la mesure où il ne fait que reprendre la logique de la Convention sans avoir à l'interpréter ou en tirer un sens particulier et novateur.

Donc la Convention collective s'applique à tous les salariés des centres dentaires **sans exception. Tous les droits rattachés à ce statut en découlent logiquement (arrêt maladie, arrêt maternité...).**

\*Soc. 26 fév. 2020, n°18-17804

\*\*Convention collective nationale des cabinets dentaires du 17 janvier 1992 - Étendue par arrêté du 2 avril 1992 JORF 9 avril 1992

## 2 Avant le congé maternité

### • L'employeur ne peut pas s'opposer au départ en congé de maternité.

Le congé de maternité entraîne la suspension du contrat de travail. La salariée doit avertir du motif de son absence et des dates présumées de début et de fin de congé. Cette information s'effectue généralement par lettre recommandée avec accusé de réception. Il est impossible de s'opposer à ce départ.

### • L'employeur peut affecter temporairement la salariée enceinte dans un autre emploi

La salariée enceinte peut être affectée temporairement dans un autre emploi, à son initiative ou à l'initiative de l'employeur, notamment en cas de nécessité médicale ou d'exposition à des risques particuliers. Ce changement n'entraîne aucune diminution de rémunération. En cas de désaccord, ou lorsque le changement intervient à l'initiative de l'employeur, seul le médecin du travail peut établir la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé. L'affectation temporaire ne peut excéder la durée de la grossesse et prend fin dès que l'état de santé de la femme lui permet de retrouver son emploi initial.

## 3 Pendant le congé maternité

### • L'employeur ne peut pas licencier la salariée en congé de maternité. La loi protège les femmes contre toute forme de discrimination pour cause de grossesse.

Cette interdiction s'impose durant toutes les périodes suivantes :

- Durant l'**intégralité** du congé de maternité,
- Durant les congés payés pris immédiatement à l'issue du congé de maternité,
- Pendant les **10 semaines** suivant l'expiration des deux périodes précédemment citées.

- **L'employeur doit respecter la durée du congé de maternité de la salariée.**

La durée du congé maternité varie en fonction du nombre d'enfants à naître et du nombre d'enfants déjà à charge. Si la salariée attend son premier ou son deuxième enfant, et dans le cas d'une grossesse simple (un seul enfant attendu), le congé de maternité est de 16 semaines, et se décompose de la manière suivante : six semaines avant la date de l'accouchement et 10 semaines après. La salariée peut choisir de répartir ses congés entre la période prénatale et postnatale. Toutefois, l'employeur ne peut pas employer la salariée pendant une période de huit semaines au total avant et après son accouchement. De plus, il est interdit d'employer la salariée dans les six semaines qui suivent son accouchement.

- **L'employeur doit garantir la rémunération de la salariée et son évolution pendant le congé de maternité.**

Durant le congé de maternité, la salariée enceinte perçoit des indemnités journalières versées par la Sécurité sociale. Afin que la salariée perçoive ces indemnités journalières, l'employeur établit une attestation de salaire. **De plus, la convention collective applicable aux cabinets dentaires libéraux et à laquelle est soumise le centre impose de compléter ces indemnités à hauteur du salaire (art 6.7).**

**Seule condition :** compter une année de service effectif continu ou non au jour de la naissance.

## 4 Après le congé maternité

- **L'employeur doit maintenir les droits d'ancienneté et réaffecter la salariée dans son précédent emploi.** Bien que le congé de maternité entraîne la suspension du contrat de travail, toute la durée de ce congé est assimilée à du travail effectif pour la détermination des droits que la salariée tient de son ancienneté. Par ailleurs, à la fin du congé de maternité, la salariée doit être réaffectée dans son précédent emploi ou dans un emploi similaire. La rémunération doit rester, au minimum, équivalente.

- **L'employeur doit accorder un congé parental d'éducation en cas de demande.** La salariée peut demander de bénéficier d'un congé parental d'éducation. Il lui permet d'interrompre ou de réduire son activité professionnelle pour élever son enfant.

**Seule condition :** attester d'une année d'ancienneté à la date de la naissance de l'enfant.

- **L'employeur doit assurer un entretien professionnel à la salariée.** À l'issue des congés, la salariée bénéficie d'un entretien professionnel dont les modalités sont définies par l'article L6315-1 du code du travail. Cet entretien vise à échanger sur les perspectives d'évolution professionnelle de la salariée. En aucun cas, il ne doit porter sur l'évaluation du travail de la salariée. Il donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise à la salariée.

- **L'employeur doit garantir un examen de reprise d'activité auprès du médecin du travail.** L'employeur doit s'assurer que la salariée puisse bénéficier d'un examen de reprise effectué par le médecin du travail, au plus tard dans les huit jours qui suivent la reprise.

- **L'employeur doit permettre à la salariée, souhaitant élever son enfant, la rupture du contrat sans délai de préavis.** La salariée en contrat à durée indéterminée (CDI) peut rompre le contrat de travail sans avoir à respecter le délai habituel de préavis, si cette rupture est motivée par le souhait d'élever son enfant. Elle doit toutefois prévenir par lettre recommandée avec accusé de réception au moins 15 jours avant son départ. Cette possibilité lui est offerte dans un délai de deux mois suivant la naissance de l'enfant. Il est donc interdit à l'employeur de lui verser de demander une quelconque indemnité pour non-respect de ce délai.

- **L'employeur doit accorder une priorité de réembauche.** Pendant une année après son départ, l'ancienne salariée peut demander à réintégrer son poste. Dans ce cas, elle bénéficie d'une priorité de réembauche pour des emplois en adéquation avec ses qualifications. En cas de réemploi il lui sera accordé tous les avantages acquis avant son départ. Par ailleurs, la salariée réembauchée bénéficie d'un droit à la formation professionnelle, notamment en cas de changements de techniques ou de méthode de travail.

### À noter

Une salariée qui allaite son enfant dispose à cet effet d'une heure par jour sur son temps de travail (Article L1225-30 du code du travail).

### Sources

<https://www.economie.gouv.fr> - Bercy info entreprise  
Entreprises : vos obligations dans le cadre d'un congé de maternité