Dispositions de la loi Santé propres au monde du travail

La loi de modernisation de notre système de santé vient d'être publiée au Journal officiel. Ses dispositions s'appliquent à compter du 28 janvier 2016, sauf lorsqu'un décret d'application est nécessaire.

Droit d'absence pour la procréation assistée

S'absenter pour effectuer certains actes médicaux. - La loi Santé crée un nouveau droit d'absence spécifique.
Elle permet aux femmes cherchant à concevoir un enfant dans le cadre d'une assistance médicale à la procréation de s'absenter de leur lieu de travail pour effectuer les actes médicaux nécessaires à chaque protocole du parcours d'assistance médicale. Ce droit d'absence s'applique aussi, pour 3 examens médicaux, au conjoint salarié ou à la personne avec laquelle la salariée est pacsée ou vie maritalement (loi art. 87 ; c. trav. art. L. 1225-16 modifié).

Effet de ces absences. - Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise (voir c. trav. art. L. 1225-16).
A noter : Jusqu'à présent l'employeur était seulement tenu à une autorisation d'absence pour la salariée effectuant un don d'ovocytes (c. santé. pu. art. L. 1244-5) et celle enceinte ou ayant accouché devant effectuer ses examens médicaux périodiques obligatoires, de même que pour son conjoint ou la personne avec qui elle était pacsée ou vivait maritalement (c. trav. art. L. 1225-16).

Protection renforcée des salariées. - La protection de la grossesse et de la maternité est étendue aux salariées bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation. Ainsi, pendant cette période (c. trav. art. L. 1225-3-1 nouveau) :
- l'employeur ne peut pas prendre en considération la situation de cette femme pour refuser de l'embaucher, pour rompre son contrat de travail au cours d'une période d'essai ou pour prononcer une mutation d'emploi et il lui est, en conséquence, interdit de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant la situation de l'intéressée (c. trav. art. L. 1225-1) ;
- la femme candidate à un emploi ou salariée n'est pas tenue de révéler qu'elle bénéficie d'une assistance médicale à
la procréation, sauf lorsqu'elle demande le bénéfice des dispositions protectrices (c. trav. art. L. 1225-2) ;
- en cas de litige relatif aux deux dispositions précédentes, l'employeur doit communiquer au juge tous les éléments
de nature à justifier sa décision et, en cas de doute, celui-ci profite à la salariée (c. trav. art. L. 1225-3).