

# **Le Sénat adopte la proposition de loi qui accompagne les couples confrontés à une interruption spontanée de grossesse**

*Le 4 mai 2023, le Sénat a adopté la proposition de loi visant à accompagner les couples confrontés à une interruption spontanée de grossesse. Les dispositions concernant les entreprises et les salariées portent sur la suppression du délai de carence pour les IJSS maladie en cas d'arrêt de travail lié à une fausse couche avant la 22<sup>e</sup> semaine d'aménorrhée et l'interdiction de licencier la salariée vivant une telle situation pendant les 10 semaines qui suivent.*

## **Contexte de la proposition de loi**

*Dans le cadre du plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027 dévoilé le 8 mars 2023, le Gouvernement avait notamment annoncé la suppression du délai de carence en cas d'arrêt de travail maladie consécutif à une fausse couche pour permettre aux femmes d'être indemnisées dès le premier jour d'arrêt de travail.*

*C'est dans ce contexte qu'une proposition de loi visant à favoriser l'accompagnement des couples confrontés à une fausse couche a été adoptée en première lecture par l'Assemblée nationale le 8 mars 2023, puis par le Sénat le 4 mai dernier, qui y a apporté quelques modifications.*

*Le gouvernement ayant engagé la procédure accélérée sur cette proposition de loi, son contenu doit désormais être examiné en commission mixte paritaire (CMP) pour permettre l'élaboration d'un texte commun. Si la CMP est conclusive, le texte élaboré en commun par les députés et les sénateurs sera définitivement voté dans la foulée par l'Assemblée et le Sénat. En cas d'échec en CMP, il y aura une nouvelle navette parlementaire, le dernier mot revenant à l'Assemblée.*

*En l'état du texte adopté par le Sénat, le 4 mai, voici les dispositions qui intéressent les employeurs et les salariées.*

## **Délai de carence IJSS supprimé pour arrêt maladie lié à une fausse couche**

*La proposition de loi prévoit la suppression du délai de carence pour le versement des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) maladie en cas d'arrêt maladie faisant suite à une interruption spontanée de grossesse, ayant eu lieu avant la 22<sup>e</sup> semaine d'aménorrhée, pour les arrêts de travail prescrits à compter d'une date à préciser par décret et au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2024.*

*Pour rappel, à l'heure actuelle, une salariée en arrêt maladie dans ce contexte se voit appliquer un délai de carence de 3 jours pour le versement des IJSS maladie (c. séc. soc. [art. R. 323-1](#)), et un délai de carence de 7 jours pour l'indemnisation complémentaire employeur prévue par le code du travail au bénéfice des salariés justifiant d'au moins 1 an d'ancienneté (c. trav. [art. D. 1226-3](#)). En l'état du texte, la suppression du délai de carence de 7 jours pour l'indemnisation complémentaire employeur ne semble pas envisagé*

*À noter : après la 22<sup>e</sup> semaine d'aménorrhée, la salariée bénéficie déjà de plein droit d'un congé de maternité (avec IJSS maternité sans délai de carence) d'une durée maximale de 16 semaines.*

*Le Sénat a ajouté des dispositions visant à étendre aux travailleuses indépendantes et aux non-salariées agricoles la suppression du délai de carence « sécurité sociale » en cas d'incapacité de travail liée à une interruption spontanée de grossesse ayant eu lieu avant la 22<sup>e</sup> semaine d'aménorrhée.*

### **Protection contre une rupture du contrat après une fausse couche**

*Les sénateurs ont ajouté par amendement une disposition interdisant à l'employeur de rompre le contrat de travail pendant les 10 semaines suivant une interruption spontanée de grossesse médicalement constatée ayant eu lieu entre les 14<sup>e</sup> et 21<sup>e</sup> semaine d'aménorrhée incluses.*

*L'employeur conserverait cependant la possibilité de rompre le contrat de travail pour faute grave de la salariée ou impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'interruption spontanée de grossesse.*

*Ce nouvel article du code du travail viendrait s'ajouter aux protections contre le licenciement déjà prévues dans de nombreuses situations ayant trait à la grossesse, ou à la perte d'un enfant ou d'un fœtus (c. trav. art. L. 1225-4, L. 1225-4-1 et L. 1225-4-2).*

*À noter : en cas d'interruption spontanée de grossesse à compter de la 22<sup>e</sup> semaine d'aménorrhée, une protection contre le licenciement de la femme enceinte existe déjà durant toute la durée potentielle du congé de maternité, soit 16 semaines au minimum, durant les congés payés pris immédiatement après un congé de maternité et durant les 10 semaines suivant l'expiration de ces périodes (c. trav. art. L. 1225-4).*

*Proposition de loi visant à favoriser l'accompagnement des couples confrontés à une interruption spontanée de grossesse, adoptée par le Sénat le 4 mai 2023 <https://www.senat.fr/leg/tas22-099.html>*