

SOCIÉTÉ NATIONALE DES CHEMINS DE FER FRANÇAIS

SERVICE DU CONTENTIEUX

SECRÉTARIAT JURIDIQUE

N° 6125 C°

Service Central: *Personnel*

Région: \_\_\_\_\_

OBJET DE LA CONSULTATION

*La S. N. C. F. est-elle tenue d'ouvrir  
une nursery ?*

*Auxiliaire femme - cessation des services pour cause  
d'accouchement - garantie de reprise*

Références :

Observations :

D<sup>re</sup> N°

*6125*

Aff. :

*Atténuation*

*art. 29*

*et*

*en*

*maternité*

*et*

*en*

*maternité*

*et*

*en*

*maternité*

*et*

*en*

*maternité*

*et*

*en*

*maternité*

*et*

*en*

*maternité*

*et*

*en*

*maternité*

11 Juin 42

S.J.

6125 C°

Monsieur le Directeur

du Service Central du Personnel  
- 1ère Division -

Par lettre du 5 Juin courant, vous avez bien voulu me demander quelles étaient les obligations de la S.N.C.F. à l'égard d'une auxiliaire qui, venant d'avoir un enfant, désire cesser ses fonctions pendant plusieurs mois et demande que sa réadmission lui soit garantie à l'expiration de ce délai. A défaut de cette garantie, l'intéressée vous demande d'organiser une nursery où elle pourrait laisser son enfant pendant la journée.

J'ai l'honneur de vous faire connaître que, sur le premier point nos obligations envers notre personnel auxiliaire sont définies par l'article 29 (livre I, titre II) du Code du Travail. Aux termes de ce texte, le contrat de Travail est suspendu durant douze semaines consécutives, dans la période qui précède et suit l'accouchement. Ce délai peut être porté à quinze semaines en cas de maladie résultant de la grossesse ou des couches. D'autre part, l'art. 54<sup>a</sup> du même Code (livre II, titre I) interdit d'employer des femmes accouchées dans les quatre semaines qui suivent leur délivrance.

L'interruption du travail pendant le délai susvisé ne peut donc être pour l'employeur une cause de renvoi. Mais on ne saurait étendre ses obligations, en lui imposant de reprendre l'employée au delà du délai légal. En l'espèce, l'intéressée ne peut exiger d'être réadmise après la période d'interruption de services dont elle a fixé la durée à plusieurs mois.

En ce qui concerne le fait que l'éloignement de



son domicile ne lui permet pas d'allaiter son enfant pendant les deux demi-heures accordées par l'art. 54b du Code du Travail (livre II t. 1). Les articles suivants du même Code prévoient que la mère peut toujours allaiter son enfant dans l'établissement où elle est employée. L'employeur doit mettre à cet effet, à l'intérieur ou à proximité des locaux de travail, un local séparé où l'enfant ne peut séjourner que pendant le temps nécessaire à l'allaitement. Mais, les chefs des établissements occupant plus de 100 femmes de plus de 15 ans peuvent être mis en demeure d'installer, dans leur établissement ou à proximité, des chambres d'allaitement où les enfants sont admis pendant toute la journée. L'employeur doit fournir, dans ce cas, pour chaque enfant, un berceau et du matériel de literie et faire assurer à ses frais la garde des enfants par un personnel qualifié. Les conditions auxquelles doivent répondre, tant ces chambres d'allaitement que le local où l'enfant est simplement allaité, sont réglées par un décret portant règlement d'Administration publique pour l'exécution des articles 54<sup>b</sup> à 54<sup>e</sup> du Code du Travail, en date du 11 mars 1926 (J.O. du 17 mars 1926).

LE CHEF DU CONTENTIEUX,

*Signé: Laurey*

Paris, le 11 juin 1946 MF

Bonjour le Directeur  
du Service central du Personnel  
(1<sup>re</sup> Division),

Par lettre du 5 juin et b., vous avez bien voulu me demander quelles étaient les obligations de la S4CF à l'égard d'une auxiliaire qui, venant d'avoir un enfant, désire cesser ses fonctions pendant plusieurs mois et demande que sa réadmission lui soit garantie à l'expiration de ce délai. A défaut de cette garantie, l'intéressée vous demande d'organiser une nursery où elle pourrait laisser son enfant pendant la journée.

J'ai l'honneur de vous faire connaître que, sur le premier point, <sup>nos</sup> obligations envers ~~la~~ notre personnel auxiliaire sont définies par l'article 29 (livre I, titre I) du Code du Travail. Aux termes de ce texte, le contrat de travail est suspendu durant douze semaines consécutives, dans la période qui précède et suit l'accouchement. Ce délai peut être porté à quinze semaines en cas de maladie résultant de la grossesse ou des couches. D'autre part, l'article 54 a du même Code (livre II, titre I) interdit d'employer des femmes accouchées dans les quinze semaines qui suivent leur délivrance. L'employeur ne pourrait donc se refuser à l'absorption du travail pendant le délai de ~~la~~ <sup>la</sup> période ne peut donc être pour l'employeur une cause de renvoi. Mais on ne saurait étendre ces obligations de ~~la~~ <sup>la</sup> ~~au~~ <sup>au</sup> ~~délai~~ <sup>délai</sup> ~~délai~~ <sup>délai</sup>, en lui imposant de reprendre l'employée au delà des délais légal. En l'espèce, l'intéressée ne peut exiger

L. J.  
3. 059 c  
2 décalques

Mlle Puvion  
10-0-42 Vu  
ly  
9.5.42

Lamont



d'être réadmise après la période d'interruption de services dont elle a fini ~~avec~~ la durée à plusieurs mois.

En ce qui concerne le fait que l'éloignement de son domicile ne lui permet pas d'allaiter son enfant pendant les deux demi-heures accordées par la ~~loi~~ <sup>l'art. 14</sup> <sup>(L. II, P. 1)</sup> du Code du travail, les articles suivants du même Code prévoient que la mère peut toujours allaiter son enfant dans l'établissement où elle est employée. L'employeur doit mettre à cet effet, à l'intérieur ou à proximité des locaux de travail, ~~une chambre d'allaitement~~ un local séparé où l'enfant ne peut séjourner que pendant le temps nécessaire à l'allaitement. Mais, les chefs des établissements occupant plus de 100 femmes de plus de 18 ans peuvent être mis en demeure d'installer, dans leur établissement ou à proximité, des chambres d'allaitement où les enfants sont admis pendant toute la journée. L'employeur doit fournir, dans ce cas, pour chaque enfant, un berceau et du matériel de literie et faire assurer à ses frais la garde des enfants par un personnel qualifié. Les conditions auxquelles doivent répondre, tant ces chambres d'allaitement que le local où l'enfant est simplement allaité, sont réglées par <sup>un</sup> décret portant règlement d'administration publique pour l'exécution des articles 14 et 15 <sup>du</sup> Code du travail, en date du 11 mars 1926 (J. O. du 17 mars 1926).

*Le chef de l'entreprise :*

*signé : J. Lawrence*

Mt/LL- 3.6.42  
SERVICE CENTRAL  
du PERSONNEL

Ière Division

Paris, le 5 JUIN 1942

Monsieur le Chef du Service du CONTENTIEUX,

Nous avons été saisis du cas d'une auxiliaire qui, venant d'avoir un enfant, désirerait cesser ses fonctions pendant plusieurs mois pour l'élever et nous demande de lui garantir qu'elle sera remise en service à l'expiration de cette période.

A défaut de cette garantie, l'intéressée restera en service mais nous demande alors d'organiser une nursery où elle pourrait laisser son enfant pendant la journée : cette organisation serait, d'après cette auxiliaire, rendue obligatoire par la loi. *Elle demande qu'elle se puisse en son domicile se pourvoir par cette façon d'attacher son enfant en profitant de ses deux heures accordées par la loi.*

Je vous serais obligé de bien vouloir m'indiquer à quelles obligations est tenue la S.N.C.F. en la matière et si nous devons, légalement, donner satisfaction à l'une ou l'autre des demandes sus-visées.

Le Directeur,

L'Ingénieur en Chef  
au Service Central du Personnel

6 JUIN 42