

27 NOVEMBRE 2009 LES 100 ANS DU CONGE MATERNITE

Alors que le 25 novembre est inscrit comme la Journée de Lutte contre toutes les Violences faites aux Femmes, il est une autre date qui nous renvoi aux discriminations dont font l'objet les femmes dans le monde du travail, et qui sont spécifiquement liées à une situation de grossesse ou de maternité. Nombreuses sont les femmes enceintes ayant subi cette discrimination et qui ont dû faire face à un licenciement, à un non renouvellement de contrat, à une rupture de période d'essai ou, cas très fréquent, à un retour de congé maternité rendu difficile par, entre autre, la perte de responsabilités. La HALDE a reçu depuis sa création en 2004, plus de 175 réclamations liées à la grossesse, dont 125 pour la seule année 2008. C'est 5 fois plus qu'en 2005, mais ceci traduit la prise de conscience, de la part des salariées, de leurs droits.

A L'ORIGINE DU CONGÉ MATERNITÉ

1899 - STRAUSS fait des **propositions** concernant la santé des femmes en enceintes ou venant d'accoucher, pour qu'elles puissent bénéficier d'un repos maternité de six semaines, mais un problème majeur fait **obstacle** à la "bonne" volonté des politiques : **la prise en charge du traitement** durant cet arrêt de travail (*amendement de Bonnefoy*)...

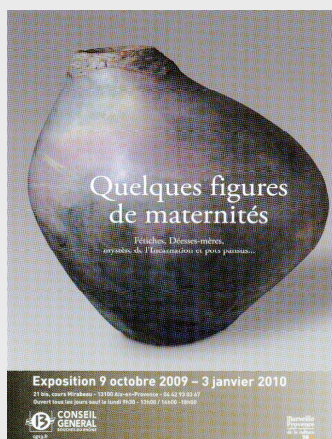
1903 - (circulaire du 15 janvier) dans le **secteur public**, l'État institue, l'**obligation de repos** des femmes enceintes et accouchées avec **traitement entier**.

1909 - (27 novembre) Loi ENGERAND permettant un congé de **8 semaines** consécutives, avant et après l'accouchement, mais **sans traitement**.

1910 et 1911 - des améliorations donnant droit un **congé supplémentaire de 30 jours** avant l'accouchement.

1913 - (17 juin) Loi STRAUSS arrive à percer avec une proposition de **congé indemnisé pour les femmes privées de ressources**.

1928 - extension de la Loi de 1910 à toute l'**Administration**.



PROTECTION DE LA GROSSESSE ET DE LA MATERNITÉ EN DROIT DU TRAVAIL

Embauche :

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher (les questionnaires d'embauche ne doivent pas comporter de questions sur ce point). **Une salariée n'a pas l'obligation de révéler qu'elle est enceinte.**

Discrimination :

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse pour résilier le contrat de travail au cours d'une période d'essai, pour ne pas renouveler un contrat à durée déterminé (CDD) ou pour prononcer une mutation.

Conditions de travail :

Une affectation temporaire peut être décidée si l'état de santé de la salariée l'exige ou si son poste de travail l'expose à certains risques (fixés par décret). Sur sa demande ou par constatation du médecin du travail, si la femme occupe un poste de nuit, celui-ci doit être remplacé par un poste de jour. **Ces changements d'affectation ne doivent pas entraîner une diminution de la rémunération.** Si l'employeur ne peut proposer un autre poste aménagé, le travail est alors suspendu. **Certains travaux sont interdits** (par exemple travail avec certains produits chimiques).

Licenciement :

L'employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée enceinte (art. L.1225-4) **suite à la constatation** médicale de la grossesse, **pendant** la période de suspension du contrat de travail à laquelle elle a droit (**congé maternité**), et **4 semaines** suivant la fin du congé maternité.

Code du travail :

*art L 1225-1, L 1225-2, L1225-3 sur la protection légale des femmes enceintes
art L 1132-1, L1142-1 sur l'interdiction de discrimination en raison de grossesse*

SOURCES

- * *Aide mémoire Droit du Travail, 19^e éd., Dalloz*
- * *Histoire du travail des Femmes, 2008, Ed la Découverte*
- * *sites de la HALDE, de l'INHA, du Planning Familial*

INTERVENTIONS DE LA HALDE

Les interventions de la HALDE dans le cadre des procédures judiciaires ont abouti à des condamnations pour discriminations liées à l'état de grossesse :

12/11/2008 : condamnation d'un employeur en Vendée, pour la 1^{ère} fois, pour licenciement lié à l'état de grossesse d'une salariée (esthéticienne en CDI dans un Spa, la jeune femme avait été licenciée 5 jours après avoir annoncé sa grossesse à son employeur) : 15 060€ de dommages et intérêts (12 mois de salaire)

recours à la faute grave pour licencier une femme enceinte : à l'occasion d'une réorganisation entraînant plusieurs licenciements, l'employeur de Gabrielle, informé qu'elle était enceinte depuis quelques jours, lui envoi un courrier signifiant son licenciement pour "faute grave". Mais la qualification de la faute n'a pas convaincu la HALDE, ce qui a abouti à la **nullité du licenciement et une condamnation à verser 200 784€ de dommages et intérêts.**

CONTACTER LA HALDE

08 1000 5000
(Coût d'une communication locale à partir d'un poste fixe - Du lundi au vendredi de 8h à 20h)

HALDE
11 rue Saint Georges
75009 Paris

<http://www.halde.fr>