

ASSEMBLÉE NATIONALE

1er avril 2016

**NOUVELLES LIBERTÉS ET DE NOUVELLES PROTECTIONS POUR LES ENTREPRISES
ET LES ACTIFS - (N° 3600)**

Tombé

AMENDEMENT

N ° AS619

présenté par

Mme Coutelle, Mme Battistel, Mme Mazetier, Mme Clergeau, Mme Khirouni, Mme Olivier,
M. Denaja, Mme Crozon, Mme Orphé, Mme Tolmont, Mme Fabre, Mme Le Dissez, M. Bies,
Mme Troallic, Mme Bruneau, Mme Maquet, Mme Marcel, Mme Romagnan, M. Aylagas et
M. Touraine

ARTICLE PREMIER

Rédiger ainsi l'alinéa 23 :

« 17° Pendant la grossesse et la maternité, les salariées bénéficient de mesures spécifiques, notamment en cas de risques pour leur santé et leur sécurité. La salariée a droit à un congé maternité pendant la période précédant et suivant son accouchement. Pendant la grossesse et la maternité, la salariée ne peut être licenciée, sauf exceptions prévues par la loi ; ».

EXPOSÉ SOMMAIRE

Le 17° de l'article 1^{er} du projet de loi pose le principe suivant : « La grossesse et la maternité ne peuvent entraîner des mesures spécifiques autres que celles requises par l'état de la femme. La salariée a droit à un congé pendant la période précédant et suivant son accouchement ». La rédaction, très perfectible, de ce principe appelle plusieurs observations :

– d'une part, la première phrase semble sous-entendre que pendant la grossesse et la maternité, les femmes enceintes bénéficieraient ou souhaiteraient bénéficier d'avantages indus, sans lien avec leur grossesse ;

– en outre, rédigée dans une forme négative, elle ne correspond pas à la philosophie de la directive européenne de 1992 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail, qui implique au contraire une démarche positive ;

– par ailleurs, la deuxième phrase ne nomme pas le congé « maternité » ;

– celle-ci fait aussi l'impasse sur le principe fondamental posé par l'article L. 1225-4 du code du travail, issu de la directive 92/85/CE précitée, concernant l'interdiction de licenciement de la femme

enceinte ou accouchée, sauf exception prévue par la loi, pendant la période de protection légale qui correspond à la grossesse, au congé maternité et aux quatre semaines qui suivent le congé maternité – période qu’une proposition de loi adoptée récemment prévoit de porter à dix semaines ;

– de plus, la référence à « l’état de la femme » pose problème. La directive 2006/54 prévoit que le principe d’égalité ne fait pas obstacle « aux dispositions relatives à la protection de la femme, notamment en ce qui concerne la grossesse et la maternité ⁽¹¹⁾ ». La possibilité de déroger à l’égalité de traitement en faveur des femmes a toutefois été limitée par la Cour de justice de l’Union européenne (CJCE) à la protection de la condition biologique de la femme au cours de sa grossesse, d’une part, et à la protection des rapports particuliers entre la mère et son enfant au cours de la période qui suit l’accouchement, d’autre part. Or, dans cet alinéa du projet de loi, seul l’état de la femme est mentionné, mais ce que recouvre précisément ce terme reste très incertain : est-ce l’état de grossesse, de maternité, l’état biologique ou encore l’état de santé de la femme ? Est-ce l’état de la femme en général ou l’état de la femme comprise spécifiquement ? Cela justifierait-il des mesures différentes selon les femmes ? En outre, cet alinéa ne fait pas référence à l’état de l’enfant.

En définitive, alors que toutes les études menées ces dernières années, montrent que la maternité est l’un des facteurs majeurs à l’origine des inégalités professionnelles subies par les femmes, et alors que les discriminations liées à la grossesse sont à l’origine d’un nombre très élevé de réclamations auprès du Défenseur des droits, la rédaction proposée par le présent texte semble clairement minimiser les discriminations subies par les femmes dans le monde du travail en raison de leur grossesse et de leur maternité.

Cet amendement propose en conséquence de réécrire le principe concernant la grossesse et la maternité, pour ne pas en présenter une vision négative et pour mieux tenir compte du droit existant.