



ASSEMBLÉE NATIONALE

11ème législature

congé de maternité

Question écrite n° 46632

Texte de la question

M. Dominique Paillé attire l'attention de Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité sur les dispositions relatives à la protection de la femme enceinte au travail. La conciliation pour les femmes, de la vie familiale et de la vie professionnelle, a conduit le législateur à inscrire dans le code du travail (art. L. 122-25 et suivants), des mesures spécifiques protectrices en leur faveur notamment pendant la période de grossesse. Celles-ci reposent sur la durée du congé de maternité, le niveau de revenu de remplacement, la protection contre le licenciement. Sur ce dernier point, aucun employeur n'est admis à résilier le contrat de travail d'une salariée lorsque son état de grossesse est médicalement constaté (art. L. 125-25-2). Toutefois, l'interdiction est levée lorsque l'employeur justifie d'une faute grave, non liée à l'état de grossesse ou de son impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement ou à l'adoption. La révision annoncée de la convention 103 de l'OIT (Organisation internationale du travail), à l'occasion de sa prochaine assemblée annuelle, qui aura lieu le 2 juin 2000, pourrait remettre en cause, d'une manière générale, ces droits à la maternité. En outre, un projet de transposition de la directive européenne sur la protection des femmes enceintes n° 92-85, en cours de préparation pourrait, parce qu'elle établit un seuil minimum de 14 semaines de la durée des congés auxquels une femme peut avoir droit, menacer les règles plus favorables contenues dans le code du travail. Aussi, lui demande-t-il de lui indiquer sa position au regard du maintien des textes actuels et de la protection spéciale dont profite, de façon légitime, la femme enceinte.

Texte de la réponse

La révision de la convention n° 103 et de la recommandation n° 95 de l'OIT relatives à la protection de la maternité avait pour objectif de parvenir à un accord sur un texte nouveau et équilibré, sans pour autant revenir sur les avantages et protections accordés par les instruments de 1952 aux femmes enceintes. Ce dernier objectif a été atteint à l'issue de la 88e session de la conférence internationale du travail, le 15 juin 2000, puisque la nouvelle convention n° 183 et la nouvelle recommandation n° 191 fixent un niveau de protection nettement plus élevé et complet que le texte de 1952. Les interventions des représentants du gouvernement français étaient fondées sur le souci de maintenir le niveau de protection existant. Ils ont fermement soutenu toute initiative tendant à accroître la protection des femmes enceintes sur leur lieu de travail. C'est ainsi que les dispositions de la nouvelle convention 183 prévoient : un élargissement du champ d'application du texte aux femmes employées dans le cadre de formes atypiques de travail dépendant ; une augmentation de la durée du congé de maternité de 12 à 14 semaines ; l'introduction pour la première fois dans une convention OIT d'une durée minimale de six semaines pour ce qui concerne le congé obligatoire ; l'obligation de prendre les mesures nécessaires à la protection de la sécurité et de la santé des femmes enceintes ou allaitant sur leur lieu de travail ; l'interdiction des recours aux tests de grossesse ou attestations de non-grossesse préalables à l'embauche d'une femme, sauf lorsque la législation nationale le prévoit pour les travaux dangereux en cas de maternité ; l'interdiction de toute discrimination au travail du fait de l'état de grossesse et un renversement de la charge de la preuve de la non-discrimination à l'employeur ; un droit de bénéficier d'un congé en cas de maladie, complications ou risques de complications résultant de la grossesse, de l'allaitement ou de l'accouchement. En

ce qui concerne la rupture du contrat de travail de la salariée enceinte, l'interdiction de notifier le licenciement pendant le congé a été remplacée par une interdiction du licenciement d'une femme enceinte, sauf pour un motif étranger à la grossesse, la naissance et l'allaitement, même si la France avait proposé d'introduire une interdiction générale de notification du licenciement pendant le congé de maternité. Ce dispositif, s'il peut apparaître comme moins protecteur, offre toutefois des garanties suffisantes : il interdit, dès le début de la grossesse, le licenciement pour un motif lié à l'état de grossesse de la salariée, ce qui n'était pas le cas dans la convention de 1952, puisque la femme ne disposait d'aucune protection en dehors de la période du congé de maternité. De plus, dans ce cas de licenciement, la charge de la preuve de l'absence de lien avec la grossesse, la naissance ou l'allaitement incombe clairement à l'employeur. En ce qui concerne les effets de ce nouveau texte sur les dispositions internes, il est précisé dans la Constitution de l'organisation internationale du travail (art. 19, paragraphe 8) qu'en aucun cas, l'adoption d'une convention ou d'une recommandation par la Conférence, ou la ratification d'une convention par un Etat membre ne devront être considérées comme affectant toute loi, toute sentence, toute coutume ou tout accord qui assurent des conditions plus favorables aux travailleurs intéressés que celles prévues par la convention ou la recommandation. S'agissant de la transposition de la directive 92/85/CEE concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la santé et de la sécurité des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail, deux dispositions ont été adoptées. Elles ont pour objectif de compléter la législation nationale lorsque celle-ci n'atteint pas le niveau prescrit par la directive européenne. Tel est notamment le cas pour ce qui concerne la suspension du contrat de travail de la salariée lorsque son emploi s'avère incompatible avec son état de grossesse, en raison de risques professionnels, ou lorsqu'elle travaille de nuit, et qu'aucun reclassement dans l'entreprise n'est envisageable. La transposition des dispositions sur la protection des femmes enceintes travaillant sur un poste de nuit est assurée par le paragraphe XII de l'article 17 de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ces dispositions très protectrices prévoient le transfert sur un poste de jour à la demande de la salariée dès le début de la grossesse, et en cas d'impossibilité de reclassement, la suspension du contrat de travail assortie d'une garantie de rémunération. La transposition des dispositions de la directive relative à la protection des femmes enceintes face à certains risques professionnels est assurée par la voie de l'ordonnance n° 2001-73 du 22 février 2001 publiée au Journal officiel du 24 février 2001. En revanche, aucune modification à la baisse n'interviendra dans les domaines où les dispositions du droit français sont plus favorables que le minimum imposé par la directive, et ce conformément au principe énoncé à son article premier, paragraphe 3, selon lequel la directive ne peut avoir pour effet la régression du niveau de protection des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes par rapport à la situation existante dans chaque Etat membre à la date de son adoption. En ce qui concerne le congé de maternité, l'article 8 de la directive prévoit que les femmes bénéficient d'un congé d'au moins 14 semaines continues. En France, la durée minimale du congé de maternité a été fixée par la loi n° 80-545 du 17 juillet 1980 à 16 semaines. La convention OIT et la directive 92/85 se bornent à instituer un standard minimal de protection, auquel les Etats signataires peuvent déroger pour améliorer la situation des salariés. Ainsi, les dispositions du droit français relatives à la durée du congé de maternité, fixé à seize semaines contre quatorze semaines dans la convention n° 183, ainsi que celles posant une interdiction absolue de licenciement pendant le congé de maternité, demeurent bien évidemment en vigueur.

Données clés

Auteur : [M. Dominique Paillé](#)

Circonscription : Deux-Sèvres (4^e circonscription) - Union pour la démocratie française-Alliance

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 46632

Rubrique : Femmes

Ministère interrogé : emploi et solidarité

Ministère attributaire : emploi et solidarité

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 22 mai 2000, page 3075

Réponse publiée le : 3 septembre 2001, page 5052