



ASSEMBLÉE NATIONALE

11ème législature

congé de maternité

Question écrite n° 48658

Texte de la question

M. Maurice Leroy souhaite attirer l'attention de Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité sur la législation en matière de congés maternité et des droits y afférent. La législation française prévoit actuellement seize semaines de congé et l'interdiction de licenciement des femmes enceintes et en congé maternité. Au nom de l'harmonisation européenne, il est envisagé un assouplissement dans le sens de la convention 103 de l'organisation internationale du travail qui, s'il devait aboutir, porterait les congés maternité à quatorze semaines. En outre, le projet reviendrait sur l'interdiction totale de licenciement en autorisant celui-ci pour des motifs sans lien avec la grossesse. Il demande au Gouvernement ses intentions en la matière, et rappelle qu'il est important de soutenir la natalité en France. La protection professionnelle des femmes désirant avoir des enfants participe utilement de ce soutien.

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, puisque la nouvelle convention fixe un niveau de protection nettement plus élevé et complet que le texte de 1952. Les dispositions de la nouvelle convention prévoient notamment : un élargissement du champ d'application du texte ; une augmentation de la durée du congé de maternité de douze à quatorze semaines ; l'obligation de prendre les mesures nécessaires à la protection de la sécurité et de la santé des femmes enceintes sur leur lieu de travail ; le maintien d'une durée minimale de six semaines pour ce qui concerne le congé obligatoire ; 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. En ce qui concerne la rupture du contrat de travail de la salariée enceinte, l'interdiction de notifier le licenciement pendant le congé de maternité a été remplacée par une interdiction du licenciement d'une femme enceinte durant toute la grossesse, sauf pour un motif étranger à la grossesse, la naissance et l'allaitement. Ce dispositif, s'il intervient de façon moins automatique que le précédent, demeure néanmoins très protecteur et concerne un champ de situations plus large : 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, la charge de la preuve incombe clairement à l'employeur. En ce qui concerne les effets de ce nouveau texte sur les dispositions internes, il est très clairement stipulé 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. Par ailleurs, les mesures législatives nécessaires à 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 ont fait l'objet de l'ordonnance du 22 février 2001. Ces dispositions ont pour objectif de compléter la législation nationale lorsque celle-ci n'atteint pas le niveau prescrit par la directive européenne. Tel devrait notamment être 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. 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 1er, 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 quatorze 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 seize semaines. En outre, il est interdit d'employer une femme enceinte pendant une période de huit semaines, dont six après l'accouchement. Ni la transposition de la directive ni la ratification de la nouvelle convention de l'OIT relative à la maternité ne pourront avoir pour effet la réduction des droits liés à la maternité tels qu'ils sont applicables en France. En tout état de cause, cette protection répond à des impératifs de sécurité pour la santé de la mère et de l'enfant, et il n'est absolument pas envisagé d'en réduire la portée, pour quelque motif que ce soit.

Données clés

Auteur : [M. Maurice Leroy](#)

Circonscription : Loir-et-Cher (3^e circonscription) - Union pour la démocratie française-Alliance

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 48658

Rubrique : Femmes

Ministère interrogé : emploi et solidarité

Ministère attributaire : emploi et solidarité

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 10 juillet 2000, page 4087

Réponse publiée le : 10 septembre 2001, page 5224