



ASSEMBLÉE NATIONALE

11ème législature

congé de maternité

Question écrite n° 47098

Texte de la question

M. Jacques Péliissard attire l'attention de Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité sur la question des droits 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 des mesures spécifiques protectrices en leur faveur, notamment pendant la période de grossesse, qu'il s'agisse de la durée du congé de maternité, du niveau de revenu de remplacement ou de la protection contre le licenciement. Or la prochaine révision de la convention 103 de l'organisation internationale du travail pourrait, semble-t-il, remettre en cause ces droits à la maternité. Par ailleurs, un projet de transposition de la directive européenne n° 92-85 sur la protection des femmes enceintes qui devrait être soumis à la représentation nationale devrait, de surcroît, menacer les dispositions en vigueur actuellement. Il lui demande, dès lors, de lui préciser quelle est la position du Gouvernement sur ce dossier et quelles seraient les mesures qu'il pourrait prendre, le cas échéant, pour assurer la légitime protection des droits sociaux des femmes enceintes.

Texte de la réponse

L'honorable parlementaire a bien voulu appeler l'attention de madame la ministre de l'emploi et de la solidarité sur la révision de la convention n° 103 et de la recommandation n° 95 de l'OIT relatives à la protection de la maternité qui 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 de congé de maternité de 12 à 14 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 6 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 (article 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 devra être considérée comme affectant toute loi, toute sentence, toute coutume ou tout accord qui assure 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 allaitant au travail 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° 2000-73 du 22 février 2001 publiée au Journal officiel du 24 février 2001. 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. 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. Les dispositions du droit français sont donc plus protectrices que celles de la directive 92/85 maternité et il n'est nullement question de remettre en cause ni la durée du congé de maternité ni l'interdiction de licenciement pendant le congé de maternité.

Données clés

Auteur : [M. Jacques Péliissard](#)

Circonscription : Jura (1^{re} circonscription) - Rassemblement pour la République

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 47098

Rubrique : Femmes

Ministère interrogé : emploi et solidarité

Ministère attributaire : emploi et solidarité

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 29 mai 2000, page 3203

Réponse publiée le : 14 janvier 2002, page 190