

GROSSESSE ET CONGÉ MATERNITÉ

Les droits et les obligations



En droit du travail, la grossesse et la maternité constituent des périodes protégées. Un ensemble de règles vise à garantir la santé de la salariée, à prévenir toute discrimination et à assurer la continuité de son activité professionnelle. Ces protections s'accompagnent de certaines obligations.

Près d'une femme discriminée au travail sur quatre l'a été soit en raison de sa grossesse, soit à son retour de congé maternité. Le constat du treizième baromètre « La perception des discriminations dans l'emploi », publié en 2020 par le Défenseur des droits, est sans appel. Si l'article L132-1 du code du travail affirme qu'aucune salariée ne peut être écartée d'une procédure de recrutement, sanctionnée, licenciée ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire en raison de son état de grossesse, il s'avère qu'entre la théorie et la pratique, il y a un monde.

Rappelons que les droits et les obligations de la salariée enceinte ou en congé maternité, quelles que soient son ancienneté et la nature de son contrat de travail (CDI, CDD, temps partiel), sont traités par les articles L1225-1 à L1225-34 du code du travail. Notons aussi que des dispositions plus favorables peuvent être prévues dans les conventions collectives ou dans les accords d'entreprise, notamment en matière de maintien de salaire ou de durée du congé. « Il est important d'avoir le réflexe syndical pour connaître ses droits. Il ne faut pas hésiter à solliciter son délégué syndical

ou son représentant syndical pour savoir si des dispositions particulières s'appliquent dans l'entreprise ou dans l'administration », insiste Maud Renaud, avocate en droit du travail au barreau d'Angers.

LA SALARIÉE EST PROTÉGÉE DÈS LORS QUE SA GROSSESSE EST DÉCLARÉE À L'EMPLOYEUR

« Si la salariée n'a pas l'obligation d'informer son employeur de sa grossesse, la protection contre le licenciement ainsi que les droits spécifiques ne s'appliquent pleinement qu'à compter du moment où l'employeur a connaissance de la situation », rappelle en préambule la juriste. La déclaration doit être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre signature. Il est indispensable de joindre un certificat médical attestant de la grossesse.

Une fois la grossesse officialisée, et si l'état de santé de la salariée le justifie, elle peut bénéficier d'un aménagement temporaire de son poste ou de ses horaires de travail, (article L1225-7). Certaines tâches ou certains travaux présentant des risques particuliers lui sont d'ailleurs interdits (article L4152-1). En outre, elle bénéficie d'autorisations d'absence pour se rendre aux sept examens médicaux obligatoires liés à la grossesse, sans perte de rémunération.

Si elle le souhaite, la salariée, à sa seule initiative, peut se tourner vers la médecine

du travail afin de signaler toute difficulté ou demander un aménagement de poste. Jusqu'au début de son congé maternité, la femme enceinte doit respecter ses obligations contractuelles, notamment en matière de « présence et de loyauté ».

UNE PROTECTION ABSOLUE PENDANT LE CONGÉ MATERNITÉ

La future maman bénéficie d'un congé maternité dont la durée varie, selon le nombre d'enfants à charge et le nombre de naissances attendues, de 16 à 46 semaines (article L1225-17). Le congé maternité entraîne la suspension du contrat de travail de la salariée, sans rupture du lien contractuel. Pendant cette période, elle perçoit des indemnités journalières de la Sécurité sociale, éventuellement complétées par l'employeur, en application de la convention collective.

« Pendant son congé maternité, la salariée bénéficie d'une protection absolue, précise Maud Renaud. Cela signifie que l'employeur a interdiction de notifier un licenciement pendant cette période, mais aussi qu'un licenciement engagé avant ...



« Les ruptures de carrière liées à la maternité causent des inégalités »

Selon ce chargé de projets en égalité professionnelle pour l'association Femmes Égalité Emploi, il reste encore du chemin à parcourir avant que la maternité soit mieux prise en compte au sein des entreprises.

Les femmes sont-elles suffisamment protégées pendant la grossesse et la maternité ?

En théorie, oui, mais la réalité est beaucoup plus contrastée. De nombreuses femmes constatent une perte de responsabilités, de visibilité ou de possibilité de promotion pendant leur grossesse ou à leur reprise du travail. Je rappelle que, sur le long terme, les ruptures de carrière liées à la maternité engendrent de profondes inégalités : les pensions de retraite des femmes restent en moyenne inférieures de 38% à celles des hommes.

La parentalité est-elle mieux partagée aujourd'hui ?

Les évolutions vont dans le bon sens. On le voit bien avec le congé paternité : en 2022, 59% des pères ont pris l'intégralité des vingt-cinq jours auxquels ils ont droit. C'est un progrès, mais c'est encore insuffisant pour rééquilibrer réellement les rôles parentaux et limiter l'impact professionnel, supporté majoritairement par les femmes. Six fois plus de mères que de pères ayant déjà eu un emploi sont sans emploi ou à temps partiel à la suite de l'arrivée de leur enfant.

Faut-il repenser les dispositifs existants ?

C'est une nécessité. Le futur congé de naissance constitue d'ailleurs une avancée positive, notamment grâce à une meilleure indemnisation. Mais il ne suffit pas. La réduction des inégalités passera aussi par des accords d'entreprise ambitieux : maintien de la rémunération pendant les congés, entretiens de retour de congé de qualité, reprise progressive et organisation du travail plus adaptée à l'articulation des temps de vie. C'est à ces conditions que la maternité cessera d'être un facteur structurel d'inégalités professionnelles.

Propos recueillis par GUILLAUME LEFÈVRE





« Les ruptures de carrière liées à la maternité causent des Inégalités »

Selon ce chargé de projets en égalité professionnelle pour l'association Femmes Egalité Emploi, il reste encore du chemin à parcourir avant que la maternité soit mieux prise en compte au sein des entreprises.

sur le long terme, les ruptures de carrière liées à la maternité engendrent de profondes inégalités : les pensions de retraite des femmes restent en moyenne inférieures de 38 % à celles des hommes.

Les femmes sont-elles suffisamment protégées pendant la grossesse et la maternité ?

En théorie, oui, mais la réalité est beaucoup plus contrastée. De nombreuses femmes constatent une perte de responsabilités, de visibilité ou de possibilité de promotion pendant leur grossesse ou à leur reprise du travail. Je rappelle que,

La parentalité est-elle mieux partagée aujourd'hui ?

Les évolutions vont dans le bon sens. On le voit bien avec le congé paternité : en 2022, 59 % des pères ont pris l'intégralité des vingt-cinq jours auxquels ils ont droit. C'est un progrès, mais c'est encore insuffisant pour rééquilibrer réellement les rôles parentaux et limiter l'impact professionnel, supporté majoritairement par les femmes. Six fois plus de mères que de pères ayant déjà eu un emploi sont sans emploi ou à temps partiel à la suite de l'arrivée de leur enfant.

Faut-il repenser les dispositifs existants ?

C'est une nécessité. Le futur congé de naissance constitue d'ailleurs une avancée positive, notamment grâce à une meilleure indemnisation. Mais il ne suffira pas. La réduction

des inégalités passera aussi par des accords d'entreprise ambitieux : maintien de la rémunération pendant les congés, entretiens de retour de congé de qualité, reprise progressive et organisation du travail plus adaptée à l'articulation des temps de vie. C'est à ces conditions que la maternité cessera d'être un facteur structurel d'inégalités professionnelles.

