



Dernière mise à jour : 01.07.2020

Fiche réforme n°35

Les droits des travailleuses en congé maternité

Le Défenseur des droits est régulièrement saisi de réclamations individuelles portant sur les difficultés rencontrées par les femmes au cours, ou à l'issue, de leurs congés liés à la grossesse et à la maternité, trop souvent à l'origine de discriminations dans l'emploi, privé comme public.

Au-delà d'une situation individuelle, le Défenseur des droits s'assure que les lois, les décrets ou encore les circulaires sont en accord avec les droits fondamentaux qu'il entend protéger et promouvoir. Lorsque les textes législatifs ou réglementaires ne le sont pas, il recommande de procéder à leur modification et ainsi protéger le plus grand nombre de personnes pouvant être confrontées à une situation similaire.

Aussi, dans le cadre de ses missions, le Défenseur des droits adresse régulièrement des recommandations de réforme aux autorités compétentes afin de garantir une protection effective des femmes enceintes lorsqu'elles prennent un congé lié à leur grossesse et à la maternité, contre toute forme de discrimination, quel que soit le fondement, et d'autres violations de leurs droits fondamentaux.

Réforme obtenue par le Défenseur des droits

La pratique de gel de la notation suivie par des centres hospitaliers au détriment des femmes en congé maternité

Le Défenseur des droits a été saisi à plusieurs reprises par des agentes de la fonction publique hospitalière qui se plaignaient du gel de leur note chiffrée du fait de leurs absences en lien avec leur maternité. Dans ces réclamations, les intéressées soutenaient qu'elles étaient pénalisées dans leur avancement et alléguaient une discrimination fondée sur leur grossesse.

Le Défenseur des droits, et la HALDE avant lui, a adopté plusieurs décisions à partir de 2011 rappelant que le gel de la notation motivé par l'absence de l'agent liée au congé de maternité constituait une **discrimination fondée sur le sexe et la grossesse**.

A ces occasions, il adressé à la ministre des Affaires sociales et de la Santé plusieurs recommandations, préconisant notamment la mise en œuvre des mesures suivantes :

- ☞ Donner instruction au corps de contrôle d'accomplir toute **vérification ou enquête** afin d'identifier les centres hospitaliers qui mettent encore en œuvre cette pratique de notation et pour ceux qui n'y ont plus recours, identifier si des mesures ont été prises pour permettre le réexamen des situations individuelles ;
- ☞ Le cas échéant, saisir les autorités compétentes pour **ordonner la cessation de ces pratiques et/ou sanctionner les responsables des établissements** qui persistent à appliquer ce système de notation ;
- ☞ Rappeler par voie de circulaire aux commissions administratives paritaires et aux commissions consultatives paritaires qu'il leur appartient, le cas échéant, de **définir les modalités de réexamen des situations des agentes** dont les notes chiffrées ont été gelées pour des motifs discriminatoires.
- ✓ **En 2017, le ministère a diffusé et mis en ligne une note d'information relative aux droits des agents en situation de parentalité qui vise, parmi les textes de références, la décision du Défenseur des droits. Cette note rappelle que « la réglementation ne permet pas sous peine d'illégalité et de discrimination de geler la notation ou de procéder à un abattement de la prime de service des agentes absentes pour congé de maternité », et précise les mesures à prendre par les établissements.**
- ✓ **Par ailleurs, plusieurs tribunaux administratifs ont repris intégralement l'analyse du Défenseur des droits en considérant discriminatoire, à raison du sexe et de la maternité, la pratique du gel de notation mis en œuvre par des centres hospitaliers.**

Réformes attendues par le Défenseur des droits

Le droit pour toute salariée de nouveau enceinte durant la période de congé parental de rompre ce congé au profit d'un congé maternité

En 2017, le Défenseur des droits a été saisi au sujet d'un refus opposé par un employeur à sa salariée de rompre de manière anticipée un congé parental au profit d'un congé de maternité.

Un tel refus est constitutif de discrimination en raison du sexe, contraire au droit de l'Union européenne. La Cour de justice de l'Union européenne a consacré le **droit pour toute salariée se trouvant de nouveau enceinte durant une période de congé parental d'obtenir l'interruption prématurée de ce congé** afin de bénéficier d'un congé de maternité et des prestations en espèce qui s'y attachent ainsi que d'un maintien de salaire prévu par la convention collective. Le Défenseur des droits recommande de :

- ☞ Réformer le **code du travail et les conventions collectives** afin d'assurer leur conformité avec le droit de l'Union européenne en **intégrant le droit pour toute femme se trouvant enceinte pendant un congé parental de rompre celui-ci au profit du congé de maternité.**

La protection contre le licenciement d'une femme enceinte ou en congé maternité

En 2016, le Défenseur des droits a émis un avis au Parlement recommande de :

- ☞ **Prolonger la période légale** d'interdiction de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur pour les femmes à l'issue de leur congé lié à la grossesse et à la maternité ;
- ☞ **Inscrire expressément dans la loi l'interdiction faite à l'employeur d'adopter des mesures préparatoires au licenciement pendant la période de protection.**

Le Défenseur des droits recommande au législateur de codifier la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, selon laquelle l'interdiction du licenciement pendant le seul congé maternité est privée d'effet utile si elle n'est pas prolongée à l'issue de celui-ci dès lors que l'employeur peut attendre la reprise de l'activité de la salariée pour la contourner.

Cette codification permettrait à la France de rendre explicites les modalités de protection des femmes enceintes et accouchées contre les discriminations.

Pour en savoir plus

Avis n°16-05 du 24 février 2016 relatif à la proposition de loi visant à prolonger la période légale d'interdiction de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur pour les femmes à l'issue de leurs congés liés à la grossesse et à la maternité : proposition de loi n° 2927 visant à prolonger la période légale d'interdiction de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur pour les femmes à l'issue de leurs congés liés à la grossesse et à la maternité.

Décision MLD n° 2016-117 du 24 mai 2016 relative à une pratique de notation visant à geler la note chiffrée des agents absents.

Décision MLD n°2016-191 du 27 juillet 2016 relative à une pratique de notation mise en œuvre dans les établissements hospitaliers visant à geler la note chiffrée des agents absents qui pénalise les femmes du fait de leur congé maternité.

Décision MLD n°2016-192 du 27 juillet 2016 relative à une pratique de notation mise en œuvre dans les établissements hospitaliers visant à geler la note chiffrée des agents absents qui pénalise les femmes du fait de leur congé maternité.

Décision n°2017-166 du 26 juin 2017 relative à une pratique de notation mise en œuvre dans les établissements hospitaliers visant à geler la note chiffrée des agents absents qui pénalise les femmes du fait de leur congé maternité.

Décision MLD n°2019-183 du 24 octobre 2019 relative au refus opposé par son employeur à une salariée de rompre de manière anticipée son congé parental au profit du congé de maternité.