

Paris, le 24 octobre 2019

Décision du Défenseur des droits n°2019-183

Le Défenseur des droits,

Vu l'article 71-1 de la Constitution du 4 octobre 1958 ;

Vu la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits ;

Vu le décret n°2011-904 du 29 juillet 2011 relatif à la procédure applicable devant le Défenseur des droits ;

Vu la directive 92/85/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail ;

Vu la directive 96/34/CE du Conseil concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES ;

Vu la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte) ;

Vu la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ;

Vu le code du travail ;

Vu le code de la sécurité sociale ;

Vu le code civil ;

Vu la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations ;

Vu la convention collective nationale de travail du personnel des organismes de sécurité sociale du 8 février 1957 ;

Saisi d'une réclamation de Madame X relative au refus qui lui a été opposé par son employeur, la CPAM de Z, de rompre de manière anticipée son congé parental au profit du congé de maternité, ce qu'elle estime constitutif de discrimination en raison de son sexe ;

Considère que ce refus constitue une discrimination en raison du sexe ;

Recommande à la CPAM mise en cause de se rapprocher de Madame X afin de procéder à une juste réparation de son préjudice ;

Recommande à la CPAM mise en cause de ne plus refuser, à l'avenir, à une salariée se trouvant enceinte pendant un congé parental de pouvoir rompre celui-ci au profit du congé de maternité ;

Demande à la CPAM mise en cause de rendre compte des suites données à ces recommandations dans un délai de 3 mois à compter de la notification de la présente ;

A défaut d'accord dans le cadre de la première recommandation, décide de présenter ses observations devant toute juridiction judiciaire compétente ;

Demande à Madame la ministre du Travail d'initier une réforme du code du travail et de la convention collective afin d'assurer leur conformité avec le droit de l'Union européenne en intégrant la supériorité du congé de maternité et le droit pour toute femme se trouvant enceinte pendant un congé parental de rompre celui-ci au profit du congé de maternité ;

Informe Madame la secrétaire d'État à l'Égalité entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les discriminations, la Direction de la sécurité sociale et la Caisse nationale d'assurance maladie de la présente décision.

Jacques TOUBON

**Recommandation dans le cadre de l'article 25 - Observations dans le cadre de l'article 33
de la loi n°2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits**

1. Le Défenseur des droits a été saisi d'une réclamation de Madame X relative au refus qui lui a été opposé par son employeur de rompre de manière anticipée son congé parental au profit du congé de maternité.

RAPPEL DES FAITS ET DE L'INTERVENTION DU DÉFENSEUR DES DROITS :

2. Madame X est salariée au sein de la caisse primaire d'assurance maladie de Z (ci-après la CPAM).
3. Par courrier du 26 juin 2017, alors qu'elle était en congé parental, elle a informé son employeur de sa grossesse. Elle sollicitait dès lors la rupture anticipée de son congé parental au profit du congé maternité à compter du 25 août 2017.
4. Par courrier du 17 juillet 2017, son employeur a refusé de faire droit à sa demande au visa des articles L.161-9 du code de la sécurité sociale, L.1225-52 et R.1225-13 du code du travail, et 45 et 46 de la convention collective du personnel des organismes de Sécurité sociale relatifs à la maternité qui ne prévoient pas expressément la possibilité, pour une salariée se trouvant enceinte pendant un congé parental, d'obtenir la rupture anticipée de ce congé au profit du congé de maternité.
5. La CPAM indiquait que par application de l'article L.1225-52 du code du travail, il existe deux hypothèses dans lesquelles un employeur ne peut pas refuser la rupture anticipée d'un congé parental : le décès de l'enfant ou une diminution importante des ressources du ménage. Dès lors, la CPAM excluait la possibilité de rupture anticipée d'un congé parental pour tout autre motif.
6. Au vu des éléments communiqués par la réclamante, et compte tenu d'une jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne consacrant le droit pour toute salariée se trouvant de nouveau enceinte pendant son congé parental d'obtenir l'interruption prématurée de celui-ci afin de bénéficier d'un congé de maternité et des prestations afférentes (Arrêts Kiiski, YTN et TSN)¹, le Défenseur des droits a demandé à la CPAM mise en cause, par courrier en date du 12 octobre 2017, de bien vouloir réexaminer la demande de Madame X, « *afin que celle-ci puisse vivre le plus sereinement possible sa grossesse et sa maternité, et qu'elle puisse poursuivre sa carrière au sein de la CPAM de Z dans les meilleures conditions* ».
7. Par courrier en réponse en date du 9 novembre 2017, le directeur de la CPAM mise en cause a reconnu que ce droit des travailleuses avait été consacré par la Cour de justice de l'Union européenne, faisant lui-même références aux arrêts Kiiski, YTN et TSN.
8. Néanmoins, il a refusé de faire droit à la demande du Défenseur des droits en indiquant :
« *Cependant, en l'état actuel des textes, le droit français n'offre pas de telles garanties. En effet, l'article L.1225-52 du code du travail ne permet d'interrompre un congé parental de façon anticipée que dans 2 hypothèses : le décès de l'enfant ou une diminution importante des ressources du ménage. S'agissant d'une jurisprudence européenne, les organismes de Sécurité sociale ne l'appliqueront que lorsqu'elle aura été transposée en droit français. Aussi, nous ne pouvons donner une suite favorable à la demande de Madame X* ».

¹ CJCE, 20 septembre 2007, aff. C-116/06, Kiiski c/ Tampereen Kaupunki et CJUE, 3e ch., 13 février 2014, aff. jtes C-512/11, YTN et C-513/11, TSN ;

9. Aussi, dans l'analyse ci-dessous, le Défenseur des droits entend rappeler en quoi le refus de permettre à une salariée de rompre de manière anticipée son congé parental afin de bénéficier du congé de maternité constitue une discrimination liée au sexe (I). La prohibition des discriminations étant d'ordre public, aucun employeur ne peut y déroger (II).

CADRE ET ANALYSE JURIDIQUES :

I : le refus opposé à la salariée de rompre son congé parental au profit du congé de maternité constitue une discrimination liée au sexe :

- **Droit de l'Union européenne :**

10. La charte des droits fondamentaux de l'Union européenne garantit, dans son article 33, la protection de la famille et la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle. A ce titre, le deuxième alinéa de l'article 33 prévoit « *afin de pouvoir concilier vie familiale et vie professionnelle, toute personne a (...) droit à un congé de maternité payé* ». L'article 21 de la charte prévoit l'interdiction de toute discrimination fondée sur le sexe et l'article 23 garantit l'égalité entre les hommes et les femmes dans tous les domaines.
11. Il convient de préciser que la charte est d'application directe en droit interne².
12. La directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte), prohibe les discriminations, qu'elle définit à l'article 2 de la manière suivante :
- « 1. Aux fins de la présente directive, on entend par:
- a) «*discrimination directe*»: la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable en raison de son sexe qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable;
- b) «*discrimination indirecte*»: la situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement des personnes d'un sexe par rapport à des personnes de l'autre sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires (...)
2. Aux fins de la présente directive, la discrimination inclut : [...]
- c) **tout traitement moins favorable d'une femme lié à la grossesse ou au congé de maternité au sens de la directive 92/85/CEE** ».
13. Il convient de souligner que dans son considérant 2, cette directive prévoit que :
- « *L'égalité entre les hommes et les femmes est un principe fondamental du droit communautaire en vertu de l'article 2 et de l'article 3, paragraphe 2, du traité, et la jurisprudence de la Cour de justice. Selon lesdits articles du traité, l'égalité entre les hommes et les femmes constitue une « mission » et un objectif de la Communauté et elle a l'obligation positive de la promouvoir dans toutes ses actions* ».
14. Dans son considérant 12, elle ajoute qu'« *il convient d'adopter des mesures spécifiques pour garantir la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement dans les régimes professionnels de sécurité sociale et pour en préciser la portée* ».

Enfin, dans son considérant 23, elle énonce qu'« *il ressort clairement de la jurisprudence de la Cour de justice qu'un traitement défavorable lié à la grossesse ou à la maternité infligé à une femme constitue une discrimination directe fondée sur le sexe. Un tel traitement devrait*

² CJUE, 17 avril 2018, Egenberger, C414/16

15. *donc expressément être couvert par la présente directive* ». Cette position a été rappelée par la Cour de justice de l'Union européenne dans plusieurs affaires³.
16. La directive 92/85/CEE du Conseil visée dans l'article 2 de la directive 2006/54/CE précitée concerne la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail.
17. Son article 8 garantit pour chaque travailleuse le droit à bénéficier d'un congé de maternité et son article 11 prévoit, pendant ce congé, le maintien d'une rémunération et/ou le bénéfice d'une prestation adéquate.
18. Enfin la directive 96/34/CE du Conseil concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES garantit aux travailleurs et travailleuses le droit de bénéficier d'un congé parental, dans des conditions définies par les Etats membres.
19. En préambule, cette directive définit le congé parental comme un « *moyen important de concilier la vie professionnelle et familiale et de promouvoir l'égalité des chances et de traitement entre les hommes et les femmes* ».
20. Sur la base des trois directives précitées, 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 espèces qui s'y attachent ainsi que d'un maintien de salaire prévu par la convention collective⁴.
21. Dans un premier temps, avec l'affaire Kiiski⁵, la Cour a décidé que le droit de l'Union s'oppose à ce qu'un congé d'éducation ne puisse pas être interrompu au cours d'une nouvelle grossesse pour permettre à la travailleuse de prendre un congé de maternité.
22. Dans cette affaire, une fonctionnaire finlandaise en congé parental sollicitait, en raison d'une nouvelle grossesse, une réduction de la durée de celui-ci afin de bénéficier d'un congé maternité. Sa demande avait été rejetée par l'employeur car la législation finlandaise ne permettait la modification du congé parental que pour certains motifs dont ne faisait pas partie l'état de grossesse.
23. La Cour constate l'applicabilité de la directive 92/85 relatif au congé maternité qui induit que le congé parental ne fait pas perdre la qualité de travailleuse enceinte et par conséquent le droit au congé maternité. Elle rappelle que le droit au congé de maternité est garanti à toutes les travailleuses.
24. Dans un second temps, avec l'arrêt TSN et YTN⁶, la Cour sanctionne les dispositions nationales limitant le droit des travailleuses en congé parental à bénéficier d'un congé de maternité rémunéré, au motif que de telles dispositions privent la directive garantissant à tout travailleur le droit à un congé parental de son effet utile.

Dans cet arrêt, deux Finlandaises en congé parental non rémunéré et de nouveau enceintes ont informé leur employeur de leur intention d'interrompre leur congé parental d'éducation pour démarrer un congé de maternité. Or, les conventions collectives dont elles dépendent prévoient que, pour bénéficier pendant le congé de maternité de rémunérations correspondant

³ CJCE 13 février 1996 Gillespie point 22 ; CJCE 30 avril 2004 points 29 et 32 ; CJCE 30 mars 2004 Alabaster point 47.

⁴ Voir infra

⁵ CJCE, 20 septembre 2007, aff. C-116/06, Kiiski c/ Tampereen Kaupunki

⁶ CJUE, 3e ch., 13 février 2014, aff. jtes C-512/11 et C-513/11, TSN ry

25. à la différence entre le salaire d'activité et les allocations journalières de sécurité sociale, la travailleuse doit débiter son congé de maternité juste après une période de travail ou une période de congé rémunéré. Les requérantes au principal ne remplissant pas cette condition se sont donc vu refuser le complément professionnel de rémunération qui devait leur assurer le maintien intégral de leur salaire.
26. Répondant à une question préjudicielle portant sur la compatibilité de ces conventions collectives avec les directives 2006/54/CE et 92/85/CEE, la Cour se place sur le terrain du droit au congé parental, en rappelant que les dispositions de droit national ne peuvent priver la directive 96/34/CE de son effet utile en dissuadant les travailleuses de prendre ce congé si elles envisagent une nouvelle grossesse.
27. Ainsi, la Cour rappelle que *« bien que l'article 11, points 2 et 3, de la directive 92/85 n'implique pas une obligation de maintenir intégralement la rémunération pendant le congé de maternité, le législateur de l'Union a néanmoins souhaité garantir que la travailleuse bénéficie, pendant ce congé, d'un revenu d'un montant au moins équivalent à celui de la prestation prévue par les législations nationales en matière de sécurité sociale en cas d'interruption de ses activités pour des raisons de santé (arrêt du 27 octobre 1998, Boyle e.a., C-411/96, Rec. p. I-6401, point 32) »*⁷.
28. La Cour décide donc que :
« La directive 96/34/CE du Conseil, du 3 juin 1996, concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES, doit être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à une disposition de droit national, telle que celle prévue par les conventions collectives en cause au principal, en vertu de laquelle une travailleuse enceinte qui interrompt un congé parental non rémunéré au sens de cette directive pour prendre, avec effet immédiat, un congé de maternité au sens de la directive 92/85/CEE du Conseil, du 19 octobre 1992, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail (dixième directive particulière au sens de l'article 16 paragraphe 1 de la directive 89/391/CEE), ne bénéficie pas du maintien de la rémunération à laquelle elle aurait eu droit si ce congé de maternité avait été précédé d'une période minimale de reprise du travail ».
29. La Cour affirme ainsi que les conditions posées par les conventions collectives en l'espèce portent à l'évidence atteinte à l'effet utile de la directive 96/34/CE relative au congé parental, et rappelle qu'il convient de garantir l'effectivité du libre choix des femmes à bénéficier du congé parental⁸.
30. Il est intéressant de souligner que la question ne concerne que les femmes puisqu'elles seules sont susceptibles de renoncer à leur congé parental par peur de perdre leur droit à bénéficier d'un congé de maternité.
31. Ainsi, par cet arrêt, la Cour garantit le droit au congé parental des femmes en sanctionnant les dispositions nationales, neutres en apparence, mais de nature à limiter le droit des travailleuses à bénéficier d'un congé parental : ces dispositions constituent une discrimination indirecte à raison du sexe qui ne peuvent être tolérées.
32. C'est ce qu'a retenu la Cour de justice de l'Union européenne dans un arrêt très récent⁹ relatif au calcul des indemnités de licenciement et reclassement versée à un salarié en congé parental à temps partiel.

⁷ Point 36

⁸ Driguez, Laetitia: Congé de maternité et congé parental d'éducation, Europe 2014 Avril Com. n° 4 p.37 (FR)

⁹ CJUE, 1re chambre, 8 Mai 2019 - n° C-486/18

33. Dans cette affaire, la Cour était interrogée à titre préjudiciel par la Cour de cassation française sur les modalités de calcul des indemnités de licenciement et de reclassement qu'il convient de verser à une salariée qui était en congé parental à temps partiel au jour de son licenciement pour motif économique.
34. Elle a jugé, dans un arrêt du 8 mai 2019, que tout traitement défavorable lié à la prise d'un congé parental constitue une discrimination indirecte liée au sexe dès lors qu'un nombre considérablement plus élevé de femmes que d'hommes choisissent de bénéficier d'un congé parental à temps partiel¹⁰, ce qui est précisément le cas en France où 96 % des travailleurs prenant un congé parental sont des femmes¹¹.
35. Dans cet arrêt, la Cour a rappelé une jurisprudence antérieure en vertu de laquelle elle avait décidé que *« lorsqu'un travailleur engagé à durée indéterminée et à temps plein est licencié au moment où il bénéficie d'un congé parental à temps partiel, son indemnité de licenciement doit être déterminée entièrement sur la base de la rémunération afférente aux prestations de travail effectuées à temps plein par ce travailleur. En effet, une législation nationale qui aboutirait à une réduction des droits découlant de la relation de travail en cas de congé parental serait susceptible de dissuader le travailleur de prendre un tel congé et d'inciter l'employeur à licencier, parmi les travailleurs, plutôt ceux qui se trouvent en situation de congé parental. Cela irait directement à l'encontre de la finalité de l'accord-cadre sur le congé parental, dont l'un des objectifs est de mieux concilier la vie familiale et professionnelle (arrêt du 22 octobre 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, point 47) »*¹².
36. Eu égard au fait qu'un nombre considérablement plus élevé de femmes que d'hommes choisissent de bénéficier d'un congé parental à temps partiel, la Cour observe que le droit français, qui permet une différence de traitement liée au congé parental, est à l'origine d'une discrimination indirecte liée au sexe. Pour la Cour, cette différence de traitement n'étant fondée sur aucun facteur objectif étranger à toute discrimination fondée sur le sexe, la réglementation française n'apparaît pas conforme au principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail ou un travail de même valeur, tel que prévu à l'article 157 TFUE dont la Cour rappelle le caractère impératif.
37. Aussi, la Cour souligne :
*« Eu égard à l'objectif d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes poursuivi par l'accord-cadre sur le congé parental, la clause 2, point 6, de celui-ci doit être comprise comme exprimant un principe de droit social de l'Union qui revêt une importance particulière et ne saurait donc être interprétée de manière restrictive (voir, en ce sens, arrêt du 22 octobre 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, point 42) »*¹³.
38. Au vu de ce qui précède, il est indiscutable que le droit de l'Union européenne garantit le droit pour toute travailleuse en congé parental de bénéficier du congé de maternité rémunéré. Toute mesure limitant ce droit constitue une discrimination liée au sexe ainsi qu'une violation du droit de l'Union européenne.

¹⁰ CJUE, 1re chambre, 8 Mai 2019, n° C-486/18

¹¹ Statistiques nationales du mois de mars 2016 ; CJUE, 1re chambre, 8 Mai 2019, n° C-486/18, Point 82

¹² Idem, points 56 et 57

¹³ Idem, point 49

II : L'interdiction de discriminer constitue une prohibition d'ordre public à laquelle aucun employeur ne peut déroger :

39. Il est intéressant de souligner que la CPAM de Z justifie son refus de permettre à Madame X de bénéficier d'une rupture anticipée de son congé parental au visa de l'article L.1225-52 du code du travail qui prévoit l'articulation entre le congé parental et le congé maternité ainsi:
« *En cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du foyer, le salarié a le droit :*
1° *S'il bénéficie du congé parental d'éducation, soit de reprendre son activité initiale, soit d'exercer son activité à temps partiel dans la limite de la durée initialement prévue par le contrat de travail ;*
2° *S'il travaille à temps partiel pour élever un enfant, de reprendre son activité initiale et, avec l'accord de l'employeur, d'en modifier la durée.*
Le salarié adresse une demande motivée à l'employeur un mois au moins avant la date à laquelle il entend bénéficier de ces dispositions ».
40. A la lecture de cet article, la CPAM de Z conclut qu'aucune rupture anticipée du congé parental n'est possible en dehors des deux motifs expressément prévus par le code du travail.
41. Or, il convient de constater que le code du travail prévoit qu'en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du foyer, le ou la salarié(e) a droit à la rupture anticipée de son congé parental d'éducation sans que son employeur ne puisse s'y opposer : ce faisant, le code du travail n'exclut pas la possibilité de rompre de manière anticipée un congé parental dans d'autres cas.
42. Cette analyse est confirmée par la lecture des travaux préparatoires de la loi n° 77-766 du 12 juillet 1977 instituant un congé parental d'éducation, dans lesquels il apparaît que le législateur a uniquement souhaité encadrer et limiter les retours anticipés des salariées dans l'entreprise afin de garantir une bonne gestion des ressources humaines, sans pour autant interdire toute modification du terme du congé parental.
43. Aussi, il convient d'admettre qu'en l'absence de précision dans le code du travail, la rupture anticipée d'un congé parental est possible à condition qu'elle emporte l'accord du salarié et de son employeur. Il s'agit donc d'une convention entre deux parties, régie par les principes généraux du droit des contrats. Dès lors, il convient de rappeler que par application des articles 6 et 1102 du code du travail, il ne peut être dérogé par contrat aux dispositions d'ordre public, qui, par définition, prévalent sur la liberté contractuelle¹⁴.
44. Or, il est constant que les dispositions prohibant les discriminations¹⁵ sont d'ordre public et s'imposent aux parties dans toutes leurs décisions.
45. A cet égard, la Cour de cassation rappelle régulièrement que « *le principe de non-discrimination s'applique en toute matière, même concernant les mesures discrétionnaires prises par l'employeur* »¹⁶.
46. De même, le Défenseur des droits rappelle que le droit au congé maternité prévu par les articles L.1225-17 du code du travail est impératif.

¹⁴ Article 6 du code civil : « On ne peut déroger, par des conventions particulières, aux lois qui intéressent l'ordre public et les bonnes mœurs » ; Article 1102 du code civil : « Chacun est libre de contracter ou de ne pas contracter, de choisir son cocontractant et de déterminer le contenu et la forme du contrat dans les limites fixées par la loi. La liberté contractuelle ne permet pas de déroger aux règles qui intéressent l'ordre public ».

¹⁵ La discrimination étant prohibée par le code du travail et incriminée par les articles 225-1 et suivants du code pénal

¹⁶ Voir par exemple : Cass. Soc., 28 septembre 2016, n°14-26387.

47. Cette analyse avait déjà été portée par le Défenseur des droits dans sa décision n°MLD-2016-256 du 18 octobre 2016 à l'attention d'une Caisse primaire d'assurance maladie qui avait refusé d'indemniser une salariée qui avait obtenu l'accord de son employeur pour rompre de manière anticipée son congé parental au profit du congé de maternité.
48. En l'espèce, le Défenseur des droits entend donc rappeler à la CPAM mise en cause que sa décision tendant à refuser à Madame X de bénéficier d'une rupture anticipée de son congé parental au profit du congé de maternité constitue une discrimination prohibée tant par les jurisprudences communautaires précitées que par le droit national.
49. Aussi, l'employeur mis en cause ne peut en aucun cas justifier sa décision discriminatoire par l'absence de transposition claire en droit interne de la jurisprudence communautaire relative à la supériorité du congé de maternité.
50. Néanmoins, le Défenseur des droits constate que les dispositions de droit interne sur ce point pourraient être améliorées afin d'éviter toute interprétation défavorable aux salariées.
51. En conséquence, au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits :
- Considère que la situation dénoncée par Madame X constitue une discrimination fondée sur son sexe ;
 - Recommande à la CPAM mise en cause de se rapprocher de Madame X afin de procéder à une juste réparation de son préjudice ;
 - Recommande à la CPAM mise en cause de ne plus refuser, à l'avenir, à une salariée se trouvant enceinte pendant un congé parental de pouvoir rompre celui-ci au profit du congé de maternité ;
 - Demande à la CPAM mise en cause de rendre compte des suites données à ces recommandations dans un délai de 3 mois à compter de la notification de la présente ;
 - A défaut d'accord dans le cadre de la première recommandation, décide de présenter ses observations devant toute juridiction judiciaire compétente, sur le fondement de l'article 33 de la loi n°2011-333 du 29 mars 2011 ;
 - Demande à Madame la Ministre du travail d'initier une réforme du code du travail et de la convention collective afin d'assurer leur conformité avec le droit de l'Union européenne en intégrant la supériorité du congé de maternité et le droit pour toute femme se trouvant enceinte pendant un congé parental de rompre celui-ci au profit du congé de maternité ;
 - Informe Madame la Secrétaire d'État à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les discriminations, la Direction de la sécurité sociale et la Caisse nationale d'assurance maladie de la présente décision.

Jacques TOUBON