



Dernière mise à jour : juillet 2023

Fiche réforme n°34

# 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 de ces situations individuelles, l'institution du Défenseur des droits s'assure que les lois, les décrets ou encore les circulaires sont en accord avec les droits fondamentaux qu'elle protège et promeut. Lorsque les textes législatifs ou réglementaires ne le sont pas, elle recommande leur modification afin de protéger le plus grand nombre de personnes pouvant être confrontées à une situation similaire.

Ainsi, dans le cadre de ses missions, le Défenseur des droits adresse régulièrement des recommandations de réforme aux autorités compétentes pour 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.

# Réformes obtenues

## 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**.

À ces occasions, il a 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 abatement 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.**

La Défenseure des droits rappelle que l'égalité professionnelle réelle ne pourra être atteinte que par la consécration d'un droit étendu et obligatoire au congé de paternité.



## Le contrat de collaboration libérale

Le Défenseur des droits était régulièrement saisi de réclamations portant sur la **rupture de contrat de collaboration libérale au moment de la grossesse**. Ces saisines avaient mis en évidence une hétérogénéité des pratiques de protection liées à la maternité au sein des différentes professions libérales et l'absence de règle protectrice inscrite dans la loi.

Il a recommandé au législateur de **garantir la protection effective des femmes en situation d'exercice libéral contre toute discrimination fondée sur la grossesse**. Il préconisait en particulier d'intégrer dans la loi une disposition précisant l'interdiction de discriminations fondées sur la grossesse et plus généralement que certaines dispositions de la loi relative à la lutte contre les discriminations s'appliquent à tout contrat de collaboration libérale, y compris lors de sa rupture.

- ✓ **Le législateur a suivi cette recommandation. L'article 17 de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prévoit cette garantie.**

## Réformes attendues

### **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.

Bien que désormais il soit possible pour la salariée, **sous réserve de l'accord de son employeur**, de mettre fin au congé parental au profit d'un congé de maternité, cette situation n'est pas expressément prévue par les textes législatifs.

Un tel refus reste donc possible et 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.

La Défenseure des droits recommande donc de :

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

Par ailleurs, toujours dans une **démarche de renforcement de la protection des salariées en congé parental**, la Défenseure des droits recommande de :

- ☞ **Prévoir une uniformisation des contrats d'adhésion à la mutuelle d'entreprise** concernant la continuité des droits pendant le congé parental.

## **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 recommandant 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** la jurisprudence claire et constante de la Cour de cassation concernant **l'interdiction faite à l'employeur d'adopter des mesures préparatoires au licenciement pendant la période de protection.**

Depuis le décret n° 2021-346 du 30 mars 2021, les **effets négatifs de la réforme de l'assurance chômage en cas de congés maternité ont été partiellement neutralisés** :

- ✓ **Pour le calcul de l'allocation, Pôle emploi procède d'office à la reconstitution du salaire de référence relatif à l'événement, à partir du « salaire journalier moyen du contrat de travail » au cours duquel est intervenu le congé maternité.**

Malgré cette victoire, la Défenseure des droits regrette que les congés maternité ou paternité ne soient toujours pas pris en compte dans la période de travail exigée pour le chômage de 24 mois minimum. Elle recommande donc toujours, et ce depuis la publication en 2021 des résultats de la consultation citoyenne sur les discriminations, de :

- ☞ **Modifier la loi afin de pouvoir comptabiliser les périodes de congé maternité et de paternité dans le calcul de l'assurance-chômage.**



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.**

La Défenseure recommande à nouveau 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. En ce sens, l'article L. 1224-4-1 du Code du travail modifié par la loi du 8 août 2016 avait déjà fait évoluer ce délai de quatre semaines à dix semaines suivant l'expiration du congé de maternité ou des congés payés pris immédiatement après ce dernier.

## **L'ouverture de l'aide financière complémentaire aux médecins exerçant en libéral**

La Défenseure des droits recommande de :

- ☞ **Ouvrir l'aide financière complémentaire versée** en cas d'interruption de son activité par un médecin libéral, en raison de sa maternité ou paternité, **à l'ensemble des médecins exerçant en libéral**, quel que soit leur secteur d'installation et indépendamment de l'adhésion à un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée.

Dans ce but, elle suggère de codifier l'institution de cette aide en dehors de l'article L.162-5 du Code de la Sécurité sociale.

# 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.

Dépliant du Défenseur des droits, « Grossesse sans discrimination », mars 2020.

Rapport du Défenseur des droits « Consultation citoyenne sur les discriminations : Recommandations et propositions », 2021.