

Femmes au travail : une égalité à construire

vendredi 16 octobre 2009, par [Union syndicale Solidaires](#) (Date de rédaction antérieure : 22 janvier 2006).

Sommaire

- [Des discriminations illégales](#)
- [Les conditions de travail](#)
- [Le harcèlement moral et sexuel](#)
- [Grossesse et maternité](#)
- [Ce qu'en pense Solidaires](#)

L'égalité entre les hommes et les femmes dans le monde du travail est loin d'être acquise : elles sont plus nombreuses au chômage (10,7 % contre 7,1 % pour les hommes) et plus nombreuses à temps partiel (8,5 % contre 2 % pour les hommes) ; elles ont un salaire inférieur d'environ 25 % pour un emploi comparable à temps plein (source Insee) ; elles sont majoritairement présentes dans les branches d'activités aux emplois les moins qualifiés, les moins variés, les plus précaires et assortis d'horaires flexibles et décalés ; leur accession au sommet de la hiérarchie est souvent bloquée (rapport du Bureau International du Travail du 12 mai 2003). De plus, outre leurs activités salariées, elles continuent à assumer les tâches domestiques, un « travail » loin d'être partagé équitablement.

Nous sommes là au cœur d'un processus « socialement » inégalitaire que les dernières lois ne permettent pas, notamment faute de moyens, à inverser. Si le Code du Travail est très clair sur l'interdiction de toute discrimination basée sur le sexe, son application reste à gagner !

Les dispositions « spécifiques » aux femmes dans les entreprises sont issues du Code du travail, mais elles s'appliquent également aux fonctionnaires de sexe féminin (ces mesures sont alors prises par des arrêtés ministériels que nous ne citerons pas ici, reprenant les dispositions du Code du travail).

Des discriminations illégales

Le sexe ne peut légalement faire l'objet de discrimination (recrutement, formation, rémunération, reclassement, affectation, qualification, classification, promotion, mutation...). De même, le règlement intérieur ne peut comporter de dispositions lésant les salariés en raison de leur sexe CdT L.122-35.

I. Sur les contrats et accords collectifs

Est interdite l'insertion, dans tout contrat individuel de travail comme dans tout accord ou convention collective, de clauses réservant le bénéfice d'une mesure à un ou plusieurs salariés en considération de leur sexe, sauf clause relative à la maternité CdT L.123-2.

Toutefois, sont autorisées des mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes visant à

établir l'égalité des chances entre hommes et femmes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes CdT L.123-3.

II. Sur le recrutement CdT L.123-1

Le Code du Travail interdit (sauf pour les emplois d'artistes appelés à interpréter soit un rôle féminin, soit un rôle masculin, de mannequins chargés de présenter des vêtements et accessoires, de modèles masculins ou féminins) :

□ De mentionner ou de faire mentionner dans une offre d'emploi, quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé, ou dans tout autre forme de publicité relative à une embauche, le sexe ou la situation de famille du candidat recherché.

- De refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe ou de la situation de famille ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille.

- De prendre en considération du sexe toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation. Toutefois, il a été jugé par la Cour de justice des communautés européennes (CJCE) que le principe d'égalité des rémunérations consacré à l'article 119 du traité CE ne s'oppose pas au versement d'une allocation forfaitaire aux seuls travailleurs féminins qui partent en congé de maternité, dès lors que cette allocation est destinée à compenser les désavantages professionnels qui résultent pour ces travailleurs de leur éloignement du travail CJCE, 16 septembre 1999, aff. C-218/98.

III. Sur les salaires

Le code du travail prévoit l'application de la règle « à travail égal, salaire égal » CdT L.133-5 et L.136-2. Pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, tout employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles, consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse. En cas de litige, c'est à l'employeur de fournir au juge les éléments de nature à justifier l'inégalité de rémunération invoquée. Si un doute subsiste, il profite au salarié.

Il n'y a pas violation du principe d'égalité lorsqu'une allocation est destinée à compenser les désavantages professionnels résultant, pour des femmes enceintes, de leur éloignement du travail cass. soc. 21 mars 2000, BC V n° 110.

Force est de constater que l'application de cette règle est loin d'être effective. Les études montrent en effet qu'une différence d'environ 25% est constatée entre les salaires des hommes et ceux des femmes pour un travail équivalent. Si cet écart est atténué, voire inexistant dans la Fonction publique (puisque les salaires sont dépendants d'une grille indiciaire qui assure normalement une égalité de rémunération quel que soit le sexe), il faut néanmoins être très prudent : plus on monte dans la hiérarchie, plus il y a de différence de salaire en faveur des hommes, notamment à cause de l'individualisation des salaires (primes, part variable...). Et ce, même dans la Fonction publique. De plus, l'opacité sur l'attribution des primes empêche souvent de rendre visible les inégalités salariales.

IV. Égalité dans le domaine de la formation professionnelle

Il existe un principe de non-discrimination entre les sexes en matière de formation professionnelle, réserve faite des formations conduisant à des emplois pour l'exercice desquels l'appartenance à l'un ou à l'autre sexe est une condition déterminante CdT L.900-5.

Des actions sélectives en matière de formation professionnelle sont toutefois possibles pour corriger les déséquilibres constatés au détriment des femmes à la condition que ces mesures :

- Fassent l'objet soit de dispositions réglementaires, soit de stipulations conventionnelles ;
- Présentent un caractère transitoire.

L'égalité professionnelle

Depuis la loi du 9 mai 2001, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait partie des thèmes de la négociation annuelle obligatoire. Si cette loi est une avancée, elle n'est en rien contraignante pour l'employeur puisqu'elle n'impose pas d'obligation de résultat. Néanmoins, cette loi peut et doit permettre aux militant-es syndicaux de faire avancer ou respecter l'égalité des droits entre hommes et femmes, en s'appuyant sur les données chiffrées sexuées. Il s'agit donc d'un outil légal pour prendre en charge et corriger les inégalités constatées dans la vie professionnelle entre les hommes et les femmes.

Obligation de négociation annuelle

L'employeur est tenu chaque année d'engager une négociation sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise ainsi que les mesures permettant de les atteindre CdT L.132-27. Ces objectifs et les mesures permettant de les atteindre devront être négociés à partir des éléments figurant dans le rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes, éventuellement complétés par des indicateurs tenant compte de la situation particulière de l'entreprise. Lorsque les négociations aboutissent à la conclusion d'un accord, la périodicité de la négociation obligatoire en matière d'égalité professionnelle est alors portée de un à trois ans.

Le rapport de situation comparée

Le rapport de situation comparée sur les conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes comporte dorénavant des indicateurs portant sur les situations respectives des femmes et des hommes dans les domaines de l'embauche, de la formation et de la promotion professionnelle, de la qualification, des classifications, des conditions de travail et de la rémunération. Celui-ci est transmis au comité d'entreprise (ou aux syndicats représentatifs dans les entreprises publiques).

Ce rapport constitue le support de la négociation collective. Il doit être élaboré et présenté tous les ans par l'employeur. Il est complété éventuellement par des indicateurs adaptés aux spécificités de l'entreprise, indicateurs résultant eux-mêmes de la négociation. Ces documents seront remis à la date prévue lors de la première réunion d'information des délégués syndicaux (ou représentants syndicaux). Il doit permettre ainsi aux négociateurs d'apprécier les situations respectives des femmes et des hommes et de prendre les mesures d'égalité les plus appropriées.

Les objectifs

Un repérage des écarts constatés au cours de l'année écoulée entre les femmes et les hommes dans chacun des domaines visés.

Pour mieux cerner les mécanismes susceptibles de créer ou de maintenir les différences constatées,

le croisement de certains indicateurs est utile : ainsi, le croisement des rubriques relatives à l'embauche, la formation et la promotion permettent de mieux identifier les écarts de carrière des hommes et des femmes dans l'entreprise.

Une détermination des objectifs prévus pour l'année à venir

L'analyse effectuée sur la base des critères pertinents, conduira l'entreprise, en lien avec les représentants du personnel et les délégués syndicaux, à privilégier quelques critères tels que, par exemple, la répartition sexuée des promotions au regard des effectifs de la catégorie professionnelle concernée, l'éventail des rémunérations et la rémunération moyenne mensuelle. Elle doit conduire également à fixer des objectifs pluriannuels en fonction des besoins de l'entreprise. Ainsi, l'entreprise peut décider de réduire les écarts de rémunérations entre les employés féminins et masculins de 5 % d'ici 3 ans. Ou bien encore, telle entreprise peut souhaiter mettre l'accent sur la promotion des femmes agents de maîtrise, notamment à la suite d'une formation pour les deux années à venir.

Une définition qualitative et quantitative des actions à mener à ce titre

Ainsi, chaque année, l'employeur, les délégués syndicaux et les représentants du personnel vérifient que les objectifs fixés lors de la négociation collective et les actions mises en œuvre ont connu une évolution favorable au regard de la situation des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Les conditions de travail

I. Le travail de nuit

Dans l'indifférence presque générale, si ce n'est l'opposition des associations féministes, une loi fut votée en avril 1999 levant l'interdiction du travail de nuit pour les femmes dans l'industrie. Comble du cynisme, le gouvernement avait pris pour prétexte à cette loi l'égalité entre les hommes et les femmes !

Le travail de nuit est néfaste, pour les hommes comme pour les femmes et devrait être interdit pour tous, avec des dérogations encadrées par la loi pour les secteurs où c'est indispensable. Cette interdiction permettrait d'améliorer les conditions de travail des hommes et des femmes. Ce n'est pas le choix qui a été fait : au contraire, il s'agit de permettre aux patrons de rentabiliser encore plus l'outil de travail et de flexibiliser les horaires au maximum.

Petit historique du travail de nuit

En France, le travail de nuit des femmes était interdit depuis 1892. En 1953, l'article L 213-1 du Code du travail interdit le travail de nuit des femmes dans l'industrie de 22h00 et 5h00. En 1976, une directive européenne annonce que cette interdiction est contraire au principe d'égalité entre les hommes et les femmes. Les pays membres ont 4 ans pour adapter leur législation. En 1987, la loi dite Seguin est votée et comporte une clause sur le travail de nuit des femmes dans l'industrie (interdiction levée si accords au niveau des branches entre le patronat et les syndicats). En 1990, la révision d'une convention de l'OIT (Organisation internationale du travail) introduit plus de souplesse dans l'interdiction du travail de nuit des femmes et redéfinit la plage horaire considérée comme du travail de nuit. En 1991, la Cour de justice européenne rend un arrêt qui met en demeure la France de se conformer à la directive européenne de 1976. En 1997, la Cour européenne condamne verbalement la France qui n'a toujours pas « adapté » sa législation. Et pourtant, cette même année, un recensement montre que 800 000 salariés travaillent la nuit dont déjà 385 000

femmes (46 000 dans l'industrie, là où c'est normalement interdit, sauf accord entre patronat et syndicats...). Enfin, en avril 1999, la France se plie aux injonctions de la Cour européenne, sous peine de verser une amende de 950 000 francs par jour ! La nouvelle loi autorisant le travail de nuit est votée en 2000 et adapte l'article L 213-1.

La loi

Le travail de nuit concerne toutes les entreprises du secteur industriel et du secteur commercial (et l'agriculture). Il s'applique sans distinction à tous les salariés, hommes ou femmes, susceptibles de travailler de nuit.

Mise en place par accord collectif : Le recours au travail de nuit doit être justifié et nécessite une convention ou un accord collectif de branche étendu ou d'entreprise ou d'établissement. Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel doivent être consultés. Il en est de même en cas d'extension du travail de nuit à de nouvelles catégories de salariés CdT L.213-1.

- Le médecin du travail est consulté avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit.

- Un rapport annuel est soumis par le chef d'établissement pour avis au CHSCT et traite spécifiquement de la question du travail de nuit.

À défaut de convention ou d'accord collectif de branche ou d'entreprise, si l'employeur a « engagé sérieusement et loyalement des négociations » tendant à la conclusion d'un tel accord, le travail de nuit peut être autorisé par l'inspecteur du travail CdT L.213-4. Ce dernier pourra décider, après avoir vérifié l'existence de contreparties accordées aux intéressés et l'existence de temps de pause.

Période de travail de nuit : Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme du travail de nuit. Une autre période de neuf heures consécutives, située entre 21 heures et 7 heures mais comprenant, en tout état de cause, l'intervalle entre 24 heures et 5 heures, peut être substituée à la période légale par une convention ou un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement.

À défaut d'accord, et lorsque les caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise le justifient, cette substitution peut être autorisée par l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel CdT L.213-1-1.

Qui est travailleur de nuit ?

Est considéré comme travailleur de nuit toute personne qui accomplit :

- Soit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de son temps de travail quotidien durant la plage horaire de travail de nuit,

- Soit, au cours d'une période de référence, un nombre minimal d'heures de travail de nuit au sens donné à ce terme par la loi.

Le nombre d'heures et la période de référence sont fixés par convention ou accord collectif étendu (ou, à défaut, par décret en Conseil d'État). En l'absence de définition par une convention ou un accord collectif étendu du nombre minimal d'heures de travail de nuit et de la période de référence, ce nombre minimal est de 270 heures de travail accomplies pendant une période de 12 mois consécutifs CdT R.213-1 ; décret 2002-791 du 3 mai 2002 ; circ. DRT 2002-09 du 5 mai 2002.

Contreparties aux salarié-es : Les travailleurs de nuit bénéficient de contreparties au titre des périodes de nuit pendant lesquelles ils sont occupés. Cette contrepartie est accordée sous forme de repos compensateurs et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale. Elle doit être prévue dans l'accord collectif autorisant le travail de nuit.

Les signataires de l'accord doivent aussi prévoir l'organisation de temps de pause, ainsi que des mesures :

- Destinées à améliorer les conditions de travail des salariés travaillant la nuit ;
- Facilitant l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales, notamment en ce qui concerne les moyens de transport ;
- Tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment par l'accès à la formation.

Durée du travail : La durée quotidienne du travail exigée d'un travailleur de nuit ne peut en principe excéder huit heures. Toutefois, des dérogations sont possibles :

- Normalement, par voie de convention, d'accords de branche étendu ou d'accords d'entreprise ;
- En cas de circonstances exceptionnelles, sur autorisation de l'inspecteur du travail donnée après consultation des délégués syndicaux et après avis du comité d'entreprise (ou, à défaut, des délégués du personnel).

La durée maximale hebdomadaire des salariés travaillant la nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures. Toutefois, une convention, un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise peut porter cette limite à 44 heures lorsque les caractéristiques propres à l'activité d'un secteur le justifient. En l'absence d'accord de branche étendu ou d'accord d'entreprise, un décret peut fixer la liste des secteurs pour lesquels cette durée est fixée entre 40 et 44 heures.

Obligations familiales impérieuses : Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le/la salarié-e peut :

- Refuser d'accepter ce changement sans que cela constitue une faute ou un motif de licenciement CdT L.213-4-2 et L.213-4-3 ;
- Demander son affectation sur un poste de jour.

Surveillance médicale renforcée : Avant son affectation sur un poste de nuit et à intervalles réguliers par la suite et au moins tous les six mois, tout-e salarié-e travaillant de nuit doit bénéficier d'une surveillance médicale particulière, dans des conditions restant à définir par voie réglementaire CdT L.213-5. Ce type de surveillance a pour objet de permettre au médecin du travail d'apprécier les conséquences éventuelles du travail de nuit sur la santé et la sécurité des salarié-es, notamment du fait des modifications des rythmes chrono biologiques, et d'en appréhender les répercussions potentielles sur leur vie sociale.

Répercussions du travail de nuit : Le médecin du travail analyse les éventuelles répercussions sur la santé des travailleurs des conditions du travail nocturne, notamment des horaires et du rythme de celui-ci. Il examine plus particulièrement les conséquences de l'alternance des postes et de sa périodicité en cas de travail en équipes alternantes comportant un poste de nuit. Le médecin

du travail informe les travailleurs de nuit, et plus particulièrement les femmes enceintes et les travailleurs vieillissants, des incidences potentielles du travail de nuit sur la santé. Cette information tient compte de la spécificité des horaires : horaire fixe ou horaire alterné. Il les conseille sur les précautions éventuelles à prendre.

Pour les entreprises employant des travailleurs de nuit, le rapport annuel d'activité du médecin du travail CdT R.241-33 traite du travail de nuit tel qu'il a été pratiqué dans l'entreprise dans l'année considérée CdT R.213-8.

Transfert sur un poste de jour : Lorsque l'état de santé de l'intéressé-e, constaté par le médecin du travail, l'exige, il/elle doit être transféré à titre définitif ou temporaire sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

Inaptitude à un poste de travail : L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat d'un-e salarié-e du fait de son inaptitude à un travail sur un poste comportant le travail de nuit, à moins qu'il ne justifie par écrit, soit de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer un poste de jour équivalent, soit du refus du salarié d'accepter le poste proposé dans ces conditions.

Passage du travail de nuit au travail de jour et inversement : Les travailleurs de nuit souhaitant occuper ou reprendre un poste de jour dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise (et les salarié-es occupant un poste de jour souhaitant occuper ou reprendre un poste de nuit) ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent CdT L.213-4-1. L'employeur porte à la connaissance de ces salarié-es la liste des emplois disponibles correspondants.

II. Les charges maximales

CdT : R.231-66 ; R.233-1 ; R.233-13-1 à 233-41 ; R.234-5 à R.234-6.

Les femmes et les jeunes ne peuvent porter, traîner ou pousser, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'établissement, des charges supérieures à un certain poids CdT R.234-6.

Limitation des charges : l'employeur doit prendre les mesures appropriées ou utiliser les moyens adéquats, et notamment les équipements mécaniques, afin d'éviter le recours à la manutention manuelle des charges par les travailleurs décret 92-958 du 3 septembre 1992. Par mesure de sécurité, la législation du travail a imposé des limites aux charges que peuvent habituellement soulever les salariés. Cette réglementation s'applique principalement aux femmes et aux mineurs.

Étalages : de même que pour les femmes enceintes, l'emploi des femmes est totalement interdit aux étalages extérieurs après 22 heures ou lorsque la température est inférieure à 0° si le médecin du travail estime cette interdiction nécessaire CdT R.234-3 à R.234-4.

Travaux dangereux : ils sont interdits aux jeunes de moins de 18 ans et aux femmes CdT L.234-2 à L.234-3 ; R.234-11 à R.234-21.

Le harcèlement moral et sexuel

Protection contre le harcèlement : Si les femmes en sont le plus souvent victimes, l'ensemble des salariés est protégé contre le harcèlement moral ou sexuel. Les agissements de harcèlement sexuel ou moral sont, pour une grande partie, perpétrés dans des situations « d'isolement » ce qui peut rendre difficiles les démarches des victimes. L'important est donc de ne jamais hésiter à en parler à

des tiers, délégués du personnel ou représentants syndicaux, de façon à rompre l'isolement qui entoure ces situations.

Nul ne peut prendre en considération le fait que la personne intéressée a subi ou refusé de subir des pratiques de harcèlement sexuel, ou bien a témoigné de tels agissements, pour décider notamment en matière d'embauche, rémunération, formation, affectation, qualification professionnelle, classification des emplois, promotion professionnelle, mutation, résiliation, non-renouvellement du contrat de travail ou sanctions disciplinaires. Les mêmes dispositions existent s'agissant du harcèlement moral CdT L.122-46 à L.122-54.

Harcèlement sexuel : La loi réprime sévèrement les agissements de harcèlement d'un supérieur hiérarchique ou de tout autre personne qui, abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, a exercé des pressions de toute nature sur un agent dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers. Il est également interdit de sanctionner ceux qui auront témoigné de tels agissements ou qui les auront relatés.

Définition du harcèlement moral L. n° 2002-73 du 17 janv. 2002 + L.120-4 +L.122-49 : CdT L.742-8, L.771-2, L.772-2 et L.773-2.

La loi de modernisation sociale a introduit la notion de harcèlement moral dans le Code du travail. Ainsi, elle énonce que le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi. Dès lors, aucun-e salarié-e ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale, ou de compromettre son avenir professionnel. Ainsi, un seul acte, même grave, ne peut conduire à la qualification de harcèlement moral. Par ailleurs, l'intention de nuire ou même la volonté de harceler de l'auteur des agissements n'est pas exigée.

L'interdiction concerne le harcèlement moral exercé par l'employeur comme par tout autre personne qui lui est substituée ou entre collègues ; aucun rapport d'autorité n'est exigé entre la victime et l'auteur du harcèlement.

La protection contre le harcèlement moral vise tous les salarié-es, quels que soient l'activité, la taille de l'entreprise, l'ancienneté, le statut ; ainsi, un-e salarié-e en période d'essai peut bénéficier de ces nouvelles dispositions.

Prévention des risques CdT L.122-51 et L.122-50

L'employeur doit prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral. À cette fin, il est tenu de protéger la santé physique et mentale des salarié-es et de planifier la prévention des risques professionnels en y intégrant les risques liés au harcèlement moral. Par ailleurs, les salarié-es ayant procédé à de tels agissements peuvent être sanctionné-es par l'employeur.

Preuve du harcèlement moral CdT L.122-52

En cas de litige, la charge de la preuve est aménagée : elle est répartie entre le/la salarié-e et l'employeur comme suit :

- La preuve des faits qui lui semble relever d'un harcèlement moral incombe au salarié : il/elle apporte les éléments (indices) laissant supposer l'existence d'un tel harcèlement ;

- L'employeur doit ensuite établir que ses agissements ne sont pas constitutifs d'un harcèlement moral et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs.

Sanctions CdT L.122-49 et C. pén., 222-33-2

Toute rupture du contrat de travail (licenciement ou démission) qui résulte d'un harcèlement moral est nulle de plein droit. De même, est nulle toute sanction, mesure discriminatoire directe ou indirecte notamment en matière de rémunération, formation, reclassement, affectation, qualification, classification, promotion, mutation ou bien renouvellement de contrat prise à l'encontre d'un-e salarié-e qui a subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement moral ou pour avoir rapporté de tels faits.

Par ailleurs, toute infraction à cet article est punie d'un emprisonnement d'un an et/ou d'une amende de 3 750 euros. Le harcèlement moral au travail est également puni d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 15 000 euros.

Grossesse et maternité

Bien que la loi protège les femmes durant leur maternité, son application dans certaines entreprises est hélas plus aléatoire : le retour d'un congé maternité peut en effet être le prétexte à un « déclasserment » d'emploi (mise au placard...), ou entraîner des modifications « imposées » d'horaires de travail (passage à temps partiel, changement de lieux...). D'où l'importance, toujours, d'être informé de ses droits et de contacter les représentant-es du personnel afin que cessent de tels abus.

CdT L.234-2 à L.234-3 ; L.711-3 à L.711-4 ; R.231-62-2 ; R.231-66 à R.231-72 ; R.234-3 à R.234-21 ; R.711-1 à R.711-5

Afin de protéger sa santé, la femme dispose d'un statut particulier dans l'entreprise durant sa maternité. Ainsi, elle est protégée contre le licenciement avant, pendant et après son congé maternité. Le congé maternité est rémunéré et à son retour dans l'entreprise, la femme retrouve son poste initial ou un emploi similaire.

Grossesse

Déclaration de grossesse

Pour bénéficier des dispositions légales ou conventionnelles relatives à la maternité, la femme doit remettre à son employeur, soit contre-récépissé, soit par lettre recommandée avec avis de réception (LAR), un certificat médical attestant son état de grossesse et la date présumée de son accouchement.

La salariée peut faire échec à une mesure de licenciement notifiée pendant sa grossesse en adressant par LAR à son employeur, dans les quinze jours, un certificat de grossesse. L'employeur doit alors proposer de réintégrer la salariée et ne peut se contenter de suspendre le licenciement jusqu'à son retour cass. soc. 20 novembre 2001, BC V n° 351.

La salariée est par ailleurs tenue de faire connaître son état à sa Caisse primaire d'assurance maladie et à sa Caisse d'allocations familiales dans les quatorze premières semaines de sa grossesse afin de préserver ses droits aux prestations, en particulier à la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE).

Protection

L'état de grossesse d'une femme ne peut être pris en considération par l'employeur pour refuser de

l'embaucher, pour résilier son contrat de travail au cours d'une période d'essai ou, sous certaines réserves, pour prononcer une mutation d'emploi CdT L.122-25. En cas de litige, l'employeur est tenu de communiquer au juge tous les éléments de nature à justifier sa décision. Si un doute subsiste, il profite à la salariée en état de grossesse. Il est interdit d'affecter des femmes qui se sont déclarées enceintes ou des femmes allaitant à des travaux les exposant au plomb métallique et à ses composés. Il est également interdit d'affecter des femmes qui se sont déclarées enceintes à des travaux au milieu hyperbare dès lors que la pression excède 1,2 bar.

De même, l'emploi des femmes est totalement interdit aux étalages extérieurs (station debout) après 22h ou lorsque la température est inférieure à 0°.

Par ailleurs, en cas d'existence d'un risque d'exposition au virus de la rubéole ou au toxoplasme, l'exposition des femmes qui se sont déclarées enceintes est interdite, sauf si la preuve existe que la salariée est suffisamment protégée contre ces agents par son état d'immunité. Le chef d'établissement prend, après avis du médecin du travail, les mesures nécessaires à la mise en œuvre de cette interdiction CdT R.231-62-2.

Changement d'affectation

Par dérogation aux dispositions précédentes, la salariée enceinte peut, à son initiative ou à celle de l'employeur, et si son état de santé médicalement constaté l'exige, être affectée temporairement dans un autre emploi. Si c'est la salariée qui demande une nouvelle affectation, elle justifie d'une nécessité médicale en produisant un certificat médical établi par son médecin traitant. En cas de désaccord, il doit être fait appel au médecin du travail.

Si c'est l'employeur qui propose une nouvelle affectation, le médecin du travail est seul habilité à se prononcer sur la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé.

L'affectation de la salariée enceinte dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de l'intéressée CdT L.122-25-1. L'affectation temporaire ne peut entraîner aucune diminution de la rémunération. Elle ne peut se prolonger au-delà de la grossesse et prend fin dès que l'état de santé de la femme lui permet de reprendre son emploi initial.

Selon le Ministère du travail et des affaires sociales, lorsqu'il est avéré que l'aménagement ou le changement du poste ou des conditions de travail des salariées enceintes dispensées de travail est techniquement et objectivement impossible, les intéressées peuvent percevoir des indemnités journalières maladie circ. DSS-4C-DRT-CT3 99-72 du 8 février 1999.

Surveillance médicale et examens médicaux

Dans le cadre de la surveillance médicale de sa grossesse, la femme enceinte doit se soumettre à des examens médicaux périodiques (le premier dans les trois premiers mois, puis un au cours de chacun des 6 mois suivants), ceux-ci conditionnant ses droits à prestations sociales, notamment l'allocation pour jeune enfant. L'employeur doit accorder à ce titre des autorisations d'absence, sans perte de salaire. Ces absences sont prises en compte pour le calcul de la durée des congés payés et pour les droits liés à l'ancienneté CdT L.122-25-3.

Prescription d'arrêts de travail par les sages-femmes

Des arrêts de travail indemnisés au titre de l'assurance maladie peuvent être prescrits par les sages-femmes aux salariées en état de grossesse non pathologique CSS L.321-1, 5°.

L'arrêt de travail ainsi prescrit ne peut dépasser quinze jours calendaires, sans possibilité de renouvellement ni de prolongation au-delà de ce délai.

Démission

Une femme en état de grossesse médicalement attesté peut quitter son travail sans préavis et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de brusque rupture CdT L.122-32.

Licenciement durant la grossesse

Sauf faute grave de la salariée ou impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à la grossesse, il est interdit de licencier une salariée en état de grossesse médicalement constaté.

Pour faire annuler son licenciement, la salariée doit adresser à son employeur par LRAR, dans un délai de quinze jours à compter de la notification du licenciement, un certificat médical attestant son état de grossesse CdT L.122-25-2 ; L.122-27 ; L.122-29 ; R.122-9.

Si l'employeur maintient sa décision de licencier malgré l'envoi du certificat médical, la salariée enceinte devra saisir le conseil de prud'hommes.

Si la nullité du licenciement est reconnue, la salariée a droit à réintégration dans son emploi ou, à défaut, dans un emploi équivalent. Si elle le demande, sa réintégration doit être ordonnée cass. soc. 30 avril 2003, BC V n° 152. Toutefois, si la salariée ne sollicite pas sa réintégration, l'employeur devra lui verser, en plus des indemnités de rupture :

- Les salaires qui auraient été perçus pendant la période couverte par la nullité, c'est-à-dire pendant la période de grossesse ;
- Des dommages intérêts. Ces dispositions sont sans incidence sur l'échéance du contrat à durée déterminée. Elles ne sont pas applicables pendant la période d'essai.

Maternité

Allaitement : À compter du jour de la naissance, et pendant une année, les mères allaitant leurs enfants disposent à cet effet d'une pause d'une heure par jour durant les heures de travail. Sauf disposition conventionnelle, cette pause n'est pas rémunérée. Elles bénéficient d'une protection identique à celle des femmes enceintes lorsqu'elles sont exposées à certains risques durant le mois qui suit la fin du congé postnatal. Au-delà de ce mois, elles sont écartées des postes comportant des risques pour elles.

Chambres d'allaitement : Les chefs d'entreprise ou d'établissement occupant plus de 100 femmes de plus de 15 ans peuvent être mis en demeure d'installer des chambres d'allaitement dans l'établissement ou à proximité.

Congé de maternité : Période pendant laquelle toute salariée enceinte peut suspendre son contrat de travail.

Durée du congé : La durée normale du congé de maternité est fixée à 16 semaines (six semaines avant l'accouchement, dix semaines après), mais peut être prolongée dans les cas suivants :

- État pathologique résultant de la grossesse et attesté par un certificat médical : la période de suspension peut être augmentée dans la limite de deux semaines avant l'accouchement et quatre

semaines après ;

- Hospitalisation de l'enfant jusqu'à l'expiration de la sixième semaine après l'accouchement : la mère peut reporter à la fin de l'hospitalisation la partie du congé auquel elle peut encore prétendre.

La salariée n'est pas tenue de suspendre son contrat pendant la totalité du congé de maternité. Toutefois, elle doit impérativement cesser son activité durant au moins huit semaines dont six après l'accouchement ; cette période correspond en outre à une interdiction d'emploi par l'employeur, sanctionnée pénalement CdT R.262-7.

Formalités : La femme doit avertir l'employeur par LRAR de son absence et de la date à laquelle elle entend reprendre son travail. L'employeur doit envoyer une attestation de salaire à la CPAM.

Indemnisation du congé : Pendant toute la durée de son congé de maternité, la salariée perçoit les indemnités journalières de la Sécurité sociale, le gain journalier étant calculé à partir du salaire de référence diminué de la part salariale des cotisations sociales et de la CSG. Certaines conventions collectives prévoient le maintien du salaire par l'employeur, sous déduction des indemnités journalières.

Effets du congé sur le contrat de travail : La durée du congé est assimilée à une période de travail effectif, notamment pour le calcul des congés payés. Elle est également prise en compte pour l'ouverture des droits liés à l'ancienneté dans l'entreprise.

Au terme de son congé, la salariée retrouve son emploi antérieur. Néanmoins, elle a la faculté, soit d'interrompre son activité pendant un an en conservant une priorité d'embauchage, soit de suspendre son contrat en bénéficiant d'un congé parental d'éducation ou d'un travail à temps partiel (jeunes parents) jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant.

Visite médicale obligatoire

Après un congé de maternité, la salariée doit subir, lors de la reprise du travail, une visite médicale.

Licenciement durant le congé de maternité : Sous peine de nullité, aucun licenciement ne peut être notifié ni prendre effet pendant la période de congé de maternité et pendant les quatre semaines qui suivent ce congé (peu importe que la salariée ait usé ou non de ce droit).

L'employeur ne peut rompre le contrat de travail qu'en cas de faute grave de la salariée non liée à l'état de grossesse ou en cas d'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement. Ces dispositions protectrices ne font pas obstacle à l'échéance d'un contrat à durée déterminée.

Remarque : Le père qui suspend son contrat de travail en raison du décès de la mère durant le congé postnatal bénéficie de la même protection contre le licenciement.

Indemnités journalières de maternité

Les femmes assurées à titre personnel peuvent bénéficier des indemnités journalières de l'assurance maternité, pendant le congé de maternité, à condition de cesser toute activité salariée pendant cette période et au moins pendant 8 semaines.

Conditions : Pour avoir droit aux indemnités journalières, il faut justifier des mêmes conditions que pour les indemnités journalières de maladie versées pour un arrêt inférieur à six mois. En outre, il faut justifier de 10 mois d'immatriculation à la date présumée de l'accouchement.

Indemnisation pendant un congé sans solde : Les salariées en congé sans solde bénéficient de l'assurance maternité au titre du maintien de droits.

La salariée en congé sans solde peut, selon une circulaire de la CNAM du 11 avril 2001, percevoir des indemnités journalières de maternité en fonction des droits qu'elle a acquis antérieurement et dès lors qu'elle remplissait les conditions d'ouverture avant la perte de la qualité d'assurée sociale. Avant cette décision de la CNAM, les indemnités journalières de maternité n'étaient servies que dans l'hypothèse où la date de début de grossesse se situait en période de droit.

Durée d'indemnisation : Elle est de 16 semaines et peut être augmentée dans un certain nombre de circonstances : naissance à partir du troisième enfant, naissances multiples, état pathologique de la femme enceinte. Si l'accouchement a lieu avant la date prévue, les indemnités journalières sont quand même versées pendant 16 semaines.

Montant : L'indemnité journalière est égale au gain journalier de base. Toutefois, le salaire de base pris en compte est diminué du montant des cotisations salariales, d'origine légale et conventionnelle, et de la CSG. Elle ne peut être inférieure à 1/365 du montant minimum de la pension d'invalidité.

- Le remboursement de la dette sociale étant directement prélevé par la caisse sur le montant de l'indemnité, il n'y a pas lieu de le soustraire, en plus, du salaire de base.

- Les indemnités journalières de maternité sont imposables sur le revenu de la bénéficiaire.

- En cas d'augmentation générale des salaires, l'indemnité peut être revalorisée dans les mêmes conditions que l'indemnité journalière d'assurance maladie (voir Revalorisation des indemnités journalières).

Indemnités journalières d'adoption

Des indemnités journalières sont versées par la Sécurité sociale, notamment aux salariés à qui est confié un enfant en vue de son adoption.

Lorsque les deux conjoints assurés sociaux travaillent, le père et la mère adoptifs peuvent se répartir la période d'indemnisation. Dans ce cas, cette période est augmentée de 11 jours (18 jours en cas d'adoptions multiples) et ne peut être fractionnée en plus de deux parties, dont la plus courte est au moins égale à 11 jours CSS L.331-7. Le congé d'adoption peut être pris simultanément par les deux parents.

Conditions à remplir

L'assuré-e doit justifier :

- Soit que le montant des cotisations dues au titre des assurances maladie, maternité, invalidité et décès assises sur les rémunérations qu'il ou elle a perçu pendant les six mois civils précédant la date d'arrivée de l'enfant au foyer est au moins égal au montant des mêmes cotisations dues pour un salaire égal à 1 015 fois la valeur du salaire minimum de croissance au premier jour de la période de référence ;

- Soit qu'il ou elle a effectué au moins 200 heures de travail salarié ou assimilé au cours des trois mois civils ou des trois mois précédant la date d'arrivée de l'enfant au foyer.

Il ou elle doit, en outre, justifier de dix mois d'immatriculation à la date d'arrivée de l'enfant au foyer.

Durée d'indemnisation : Elle est de 10 semaines au plus à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer (12 semaines en cas d'adoptions multiples). Lorsque, du fait de la ou des adoptions, l'assuré ou le ménage assume la charge de trois enfants au moins, la période d'indemnisation est portée à 18 semaines (20 semaines au plus en cas d'adoptions multiples). Le montant est identique à celui de l'indemnité journalière de maternité.

Les différents congés

Congé parental d'éducation : À l'issue du congé d'adoption, la mère et/ou le père peuvent bénéficier d'un congé parental d'éducation ou exercer temporairement un travail à temps partiel pendant 3 ans si l'enfant adopté est âgé de moins de 3 ans, pendant 1 an si l'enfant adopté a plus de 3 ans et moins de 16 ans.

L'allocation d'adoption et l'allocation pour jeune enfant sont remplacées par la prime à la naissance et l'allocation de base de la PAJE depuis le 1^{er} janvier 2004.

En principe, à l'issue d'un congé parental d'éducation, le/la salarié-e retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. À défaut, l'employeur s'expose aux sanctions prévues en cas de rupture abusive du contrat (dommages intérêts en sus des indemnités de licenciement).

Congé d'adoption : Tout parent salarié à qui sont confiés un ou plusieurs enfants en vue de leur adoption a le droit de suspendre son contrat de travail. Lorsque les deux conjoints assurés travaillent, la période de suspension peut être répartie entre le père et la mère.

Congé pour élever un enfant : Certain-es salarié-es ne peuvent, faute d'ancienneté suffisante, prendre un congé parental d'éducation. Mais ils/elles peuvent, à l'issue du congé de maternité ou du congé d'adoption, rompre leur contrat de travail sans préavis et sans avoir, par conséquent, à payer une indemnité de rupture : c'est ce qu'on appelle (improprement, car il ne s'agit pas réellement d'un congé) le congé pour élever un enfant. Une priorité de réembauchage ultérieure est prévue.

La mère comme le père peuvent bénéficier de ces dispositions. Les propositions de réembauchage de l'employeur ainsi éventuellement que les refus du salarié doivent être notifiés par LRAR.

Congé des jeunes mères de famille : Les jeunes salariées ou apprenties âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit à deux jours de congés supplémentaires par enfant à charge. Ce congé supplémentaire est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.

Pour être considéré comme à charge, il faut que l'enfant vive au foyer et soit âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours. Peu importe que la femme soit mariée ou célibataire ou qu'un lien de parenté existe entre elle et l'enfant. Seul est retenu le fait qu'elle assume à son foyer la charge effective et permanente de l'enfant.

Congé pour enfant malade : Tout salarié a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de seize ans dont il assume la charge.

Le congé est au maximum de 3 jours par an. La durée est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de seize ans CdT L.122-28-8. Le congé est accordé sans condition d'ancienneté dans toutes les entreprises.

Ce qu'en pense Solidaires

Les inégalités entre hommes et femmes dans le monde du travail renvoient à un mode d'organisation de la société qui reste, dans tous les domaines (école, famille, travail, vie publique...), profondément marqué par la domination masculine et au sein de laquelle les femmes continuent de subir une véritable aliénation sociale.

Les combats menés par celles-ci, notamment dans les années soixante-dix, ont fait évoluer les mentalités et permis de reconnaître un certain nombre de droits, comme l'avortement, l'égalité professionnelle, ou contre le viol et les violences. Ces avancées demeurent cependant fragiles, imparfaites, et toujours sujettes à une remise en cause. Les droits acquis restent souvent inappliqués... et le principe d'égalité homme/femme inscrit dans le préambule de la Constitution est encore très loin d'être une réalité.

De même, l'application des dispositifs « spécifiques » aux femmes n'est pas systématique : de trop nombreux patrons ne respectent pas ces droits. Les connaître pour les faire respecter partout est donc indispensable.

De ce fait, la question de l'égalité professionnelle est donc un vaste chantier à prendre en charge. Les lois en la matière (Roudy, Génisson...), même imparfaites et insuffisamment contraignantes, ont au moins le mérite d'exister. Elles peuvent constituer un outil pour combattre les inégalités en les intégrant dans une démarche de mobilisation plus globale pour revendiquer ensemble :

- La possibilité pour toute salariée à temps incomplet qui le souhaite de pouvoir travailler à temps complet ;
- Une véritable mixité sur les lieux de travail ne cantonnant pas les femmes dans des emplois peu qualifiés ;
- Un recrutement préférentiel pour les femmes dans les secteurs où elles sont sous-représentées, notamment chez les cadres et dans les secteurs techniques ;
- La prise en compte des contraintes particulières qui pèsent sur les parents, notamment sur les familles monoparentales et particulièrement sur les femmes (par exemple, le remboursement de frais de garde d'enfants pour permettre de suivre une formation trop éloignée) ;
- Une cotisation à taux plein au régime de base et aux régimes complémentaires pendant les congés maternité et les congés parentaux ;
- Le développement d'un service public de garde d'enfants suffisant et près des lieux d'habitation des parents, des services de proximité et d'aide à la dépendance, ainsi que la création de crèches interentreprises ;
- L'accès à de vrais bilans et l'ouverture de négociations pour permettre un véritable travail sur l'égalité professionnelle et sur la place des femmes au niveau de toute entreprise. Travail qui doit se concrétiser par l'adoption de plans pour l'égalité avec des objectifs planifiés.