

# SÉNAT

SECONDE SESSION ORDINAIRE DE 1970-1971

Annexe au procès-verbal de la séance du 3 juin 1971.

## PROPOSITION DE LOI

*tendant à modifier l'article 29 du Livre premier du Code du travail en vue de renforcer la protection contre les licenciements abusifs des femmes salariées en état de grossesse,*

PRÉSENTÉE

Par Mme Marie-Thérèse GOUTMANN, M. Jacques DUCLOS, Mme Catherine LAGATU, MM. André AUBRY, Roger GAUDON, Hector VIRON et les membres du groupe communiste (1) et apparenté (2),

Sénateurs.

(Renvoyée à la Commission des Affaires sociales, sous réserve de la constitution éventuelle d'une commission spéciale dans les conditions prévues par le Règlement.)

### EXPOSE DES MOTIFS

Mesdames, Messieurs,

La législation en vigueur et notamment les articles 29 et 29 a du Livre premier du Code du travail a prévu des dispositions particulières pour la protection des femmes en couches au regard du contrat de travail.

(1) Ce groupe est composé de : MM. André Aubry, Jean Bardol, Serge Boucheny, Fernand Chatelain, Georges Cogniot, Léon David, Jacques Duclos, Jacques Eberhard, Roger Gaudon, Mme Marie-Thérèse Goutmann, M. Raymond Guyot, Mme Catherine Lagatu, MM. Fernand Lefort, Louis Namy, Guy Schmaus, Louis Talamoni, Hector Viron.

(2) Apparenté : M. Marcel Gargar.

C'est ainsi que la suspension du travail par la femme pendant une période commençant six semaines avant la date présumée d'accouchement et se continuant huit semaines (onze semaines dans certains cas) après celui-ci, ne peut être une cause de rupture, par l'employeur, du contrat de louage de services. De même, les femmes en état de grossesse peuvent quitter le travail sans délai-congé.

Mais les textes auxquels nous avons fait allusion ou sont insuffisamment précis ou sont incomplets pour protéger efficacement les femmes enceintes.

Certains employeurs les interprètent à leur manière au détriment des salariées intéressées.

Pour que la maternité ait tout son caractère social, il est indispensable de préciser et de renforcer les dispositions du Code du travail.

La présente proposition de loi répond à cet objet :

En premier lieu, elle interdit le licenciement de toute femme en état de grossesse, étant entendu que la suspension du travail durant le congé maternité ne peut être une cause de rupture, par l'employeur, du contrat de louage de services.

En second lieu, elle prévoit que pendant leur grossesse, les femmes salariées pourront être affectées à un travail moins pénible sans qu'il en résulte, pour elles, une diminution de leur salaire.

En troisième lieu, elle donne la possibilité aux mères de famille d'obtenir, après la fin de la période d'indemnisation postérieure à l'accouchement, un congé de douze mois pour élever leur enfant avec la garantie de réemploi.

Enfin, elle comporte des sanctions pénales contre les employeurs qui auraient licencié une salariée en état de grossesse ou qui auraient rompu le contrat de louage de services, soit à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement d'une salariée.

En conséquence, nous vous demandons, Mesdames et Messieurs, de vouloir bien adopter la proposition de loi suivante.

## PROPOSITION DE LOI

### Article premier.

L'article 29 du Livre premier du Code du travail est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 29. — I. — Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constatée et pendant une période de vingt semaines suivant l'accouchement. En cas d'arrêt de travail en raison d'un état pathologique résultant des couches, cette durée est augmentée de la durée de l'état pathologique.

« Si un licenciement est notifié avant la constatation médicale de grossesse, la salariée peut, dans un délai de quinze jours à compter de la notification du licenciement, justifier de son état par l'envoi d'un certificat médical par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Le licenciement se trouve, de ce fait, annulé.

« Les dispositions des précédents alinéas ne font plus obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée. Elles demeurent applicables si la constatation de la grossesse survient au cours d'une période d'essai.

« II. — La femme a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période qui commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix semaines après la date de celui-ci. Si un état pathologique, attesté par un certificat médical comme résultat de la grossesse ou des couches, le rend nécessaire, la période de suspension est augmentée de la durée de cet état pathologique.

« Au cours de la période visée au présent alinéa, l'employeur versera à l'intéressée la différence entre le salaire habituel de celle-ci et les indemnités journalières versées par la Sécurité sociale.

« Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de suspension du contrat de travail pourra être prolongée jusqu'à l'accomplissement des seize semaines de suspension du contrat auxquelles la salariée a droit.

« La femme devra avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend remettre en vigueur son contrat de travail.

III. — A l'expiration du délai de dix semaines après l'accouchement, éventuellement prolongé pendant la durée d'un état pathologique, la femme peut, en vue d'élever son enfant, s'abstenir, durant une année, de reprendre son emploi, sans délai-congé, et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture. Elle doit, alors, huit jours au moins avant le terme de la période de suspension, avertir son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception qu'elle ne reprendra pas son emploi au terme de la suspension de son contrat. En pareil cas, elle peut, dans l'année suivant l'expiration de son congé de maternité, solliciter, dans les mêmes formes, son réembauchage ; l'employeur est alors tenu de l'embaucher dans un délai de quinze jours suivant cette demande dans un des emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder le bénéfice de tous les avantages qu'elle avait acquis au moment de son départ. L'employeur devra donner connaissance au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, de la demande de réembauchage visée au présent alinéa.

« IV. — Sur justification médicale, tout femme en état de grossesse pourra obtenir son affectation à un travail moins pénible avec maintien du salaire effectif antérieur à la demande de la femme et de l'employeur.

« V. — Toute convention contraire aux dispositions du présent article est nulle de plein droit.

« L'inobservation par l'employeur des dispositions des paragraphes 1, 2, 3 du présent article peut donner lieu à l'attribution de dommages-intérêts au profit de la femme.

« En outre, lorsque, en application des dispositions précitées le licenciement est nul, l'employeur est tenu de réintégrer l'intéressée et jusqu'à la réintégration de lui verser le montant du salaire qui aurait été perçu.

« L'assistance judiciaire est de droit pour la femme devant la juridiction du premier degré.

« VI. — Sera puni d'un emprisonnement de un à six mois, et d'une amende de 3.000 à 15.000 F, ou de l'une de ces peines seulement, l'employeur qui aura méconnu les dispositions du présent article. Le bénéfice des circonstances atténuantes ne pourra pas être accordé. »

Art. 2.

Toutes dispositions contraires à la présente loi sont abrogées.