

SÉNAT

SECONDE SESSION ORDINAIRE DE 1974-1975

Annexe au procès-verbal de la séance du 15 mai 1975.

RAPPORT

FAIT

au nom de la Commission des Affaires sociales (1) sur le projet de loi, ADOPTÉ PAR L'ASSEMBLÉE NATIONALE, modifiant et complétant le Code du travail en ce qui concerne les règles particulières au travail des femmes ainsi que l'article L 298 du Code de la sécurité sociale et les articles 187-1 et 416 du Code pénal.

Par M. André AUBRY,

Sénateur.

(1) Cette commission est composée de : MM. Marcel Souquet, président ; Lucien Grand, Jacques Henriot, Bernard Lemarié, Hector Viron, vice-présidents ; Mlle Gabrielle Scellier, MM. Charles Cathala, Georges Marie-Anne, Jean Mézard, secrétaires ; Hubert d'Andigné, André Aubry, Hamadou Barkat Gourat, André Bohl, Louis Boyer, Lionel Cherrier, Georges Dardel, Michel Darras, Jean Desmarets, François Dubanchet, Fernand Dussert, Marcel Gargar, Jean Gravier, Louis Gros, Rémi Herment, Michel Labèguerie, Edouard Le Jeune, Hubert Martin, Marcel Mathy, Jacques Maury, André Méric, Michel Moreigne, Jean Natali, André Rabineau, Ernest Reptin, Victor Robini, Eugène Romaine, Pierre Sallenave, Robert Schwint, Albert Sirgue, Bernard Talon, Henri Terré, René Touzet, Amédée Valeau, Jean Varlet, Raymond de Wazières.

Voir les numéros :

Assemblée Nationale (5^e législ.) : 1486, 1561 et in-8° 243.

Sénat : 259 (1974-1975).

Travail des femmes. — Maternité - Femme (condition de la) - Licenciement - Emploi - Code du travail - Code de la sécurité sociale - Code pénal.

MESDAMES, MESSIEURS,

Le présent projet de loi, adopté par l'Assemblée Nationale dans sa séance du 22 avril 1975, comporte un ensemble de mesures tendant, pour l'essentiel, à améliorer la situation de la salariée en état de grossesse du point de vue de la garantie de l'emploi, du maintien de son niveau de revenu et de ses droits en matière de congé de maternité.

Avant d'analyser son contenu qui, comme nous le verrons, a été enrichi substantiellement par les votes de l'Assemblée Nationale, nous nous efforcerons de décrire en quelques pages les conditions dans lesquelles se pose pour les femmes le problème de la conciliation entre travail et maternité, en insistant sur la justification des revendications qu'elles expriment en la matière.

I. — CONCILIER TRAVAIL ET MATERNITÉ :

UN DES ASPECTS FONDAMENTAUX DE LA CONDITION FÉMININE DANS LE MONDE MODERNE

A. — Un fait : le nombre croissant de femmes au travail.

Jadis confinée dans les soins du foyer et l'éducation des enfants, la femme, aujourd'hui, souhaite exercer une activité professionnelle. On comptait en mars 1974 plus de huit millions de femmes au travail, soit 38,4 % de la population active. Ce pourcentage, particulièrement élevé en France, est en progression sensible depuis quelques années. Pour la seule période de mars 1973 à mars 1974, près de 900.000 femmes ont pris un emploi. Parmi les femmes de 25 à 55 ans, plus d'une sur deux travaille. Les femmes au foyer sont donc devenues minoritaires. 68 % des femmes qui travaillent sont employées dans le secteur privé.

Qu'elle soit poussée à travailler par goût ou par nécessité, la femme trouve dans l'exercice d'une activité professionnelle une forme d'enrichissement. Sa qualification est souvent faible, faute d'une formation suffisante, son revenu parfois médiocre, sa promotion freinée, à compétence égale, par rapport à celle des hommes.

Mais elle apprécie l'indépendance financière et les contacts humains qu'apporte l'exercice d'un métier.

Les femmes au travail paient ces avantages de conditions de vie difficiles lorsqu'elles doivent cumuler vie de famille et vie professionnelle, ce qui est le cas d'un nombre de plus en plus important d'entre elles. En effet, l'élévation du taux d'activité féminine touche particulièrement les femmes âgées de 25 à 34 ans, c'est-à-dire les femmes généralement mariées et mères de jeunes enfants.

Certes, les jeunes femmes bénéficient, pour accomplir les tâches du foyer parallèlement à leur métier, de facilités dont ne disposaient pas leurs mères et leurs grands-mères. L'usage d'appareils ménagers perfectionnés, l'existence de services extérieurs en nombre croissant sont autant de facteurs qui les déchargent d'une partie des tâches qui incombent traditionnellement à l'épouse. Par ailleurs, les jeunes maris font preuve, et il faut s'en féliciter, d'une compréhension qui n'était pas toujours celle des générations précédentes. Ils acceptent

de bon cœur de participer à la tenue du ménage et à l'entretien des enfants. Mais cette évolution des mœurs n'est encore qu'embryonnaire et rares sont les familles dans lesquelles la mère ne conserve pas la haute main sur le ménage, la cuisine, les courses et les soins des enfants.

B. — Leurs revendications :

l'accord confédéral C.G.T.-C.F.D.T. du 19 décembre 1974.

Conscientes de l'importance de la contribution qu'elles apportent par leur travail au développement des activités productrices, soucieuses par ailleurs d'assumer dans les meilleures conditions leur rôle spécifique de mères, personne ne pouvant porter et mettre au monde à leur place les enfants qui sont la plus précieuse richesse d'un pays, les femmes demandent à l'Etat et à leurs employeurs de mettre en œuvre les moyens nécessaires pour qu'elles puissent concilier ces deux exigences.

Le 19 décembre 1974, la C.F.D.T. et la C.G.T. ont rendu public un accord interconfédéral sur les revendications des femmes salariées.

Ces revendications sont de trois ordres.

Les premières sont de type égalitaire. L'élimination des discriminations salariales, l'élargissement de l'accès des femmes à la formation et à la promotion, la suppression de toutes discriminations, légales ou de fait, liées au sexe, s'opposant à l'accès des femmes à tous les emplois et fonctions, soit à l'embauche, soit au cours de la vie professionnelle, sont des revendications qui concernent toutes les femmes au travail.

Entrent dans la seconde catégorie les revendications qui ont plus spécialement pour objet de faciliter le cumul entre vie professionnelle et vie familiale. Les salariées du secteur privé, prenant exemple sur les femmes fonctionnaires, souhaiteraient avoir la garantie du réemploi à un poste équivalent dans l'entreprise après le retour du congé d'un an que la loi leur permet de prendre pour élever un enfant, ou, en cas de suppression de l'emploi, le droit aux indemnités de chômage.

Elles demandent que soit mis en place un réseau suffisant d'équipements de la petite enfance, notamment de crèches, pour assurer la garde de l'enfant pendant leur temps de travail, que l'allocation pour frais de garde soit généralisée, que les frais occasionnés par la garde de l'enfant puissent faire l'objet d'une déduction forfaitaire du revenu imposable.

Elles demandent des aménagements d'horaires et souhaitent en outre obtenir le droit de prendre un congé rémunéré pour soigner un

enfant malade. Ces avantages pourraient d'ailleurs être accordés aussi bien aux pères qu'aux mères.

La troisième catégorie de revendications concerne la protection de la femme enceinte. Les femmes souhaitent pouvoir mettre au monde un enfant sans craindre de perdre leur emploi ou leur salaire et dans des conditions telles que leur santé et celle du futur bébé soient préservées.

Elles demandent l'augmentation du nombre de visites prénatales obligatoires, le droit à congé rémunéré pour les visites médicales nécessitées par la grossesse et pour la préparation à l'accouchement psychoprophylactique, la possibilité de changer de poste pour raison de santé sans réduction de rémunération, des temps de pause payés, la possibilité de sortir avant l'heure pour éviter la fatigue et la bousculade de la sortie collective. Elles demandent enfin l'allongement du congé maternité à dix-huit semaines, rémunérées à plein salaire.

*
**

La liste de ces revendications peut paraître longue. Pourtant, elles ne sont ni excessives, ni irréalistes.

Certaines d'entre elles, notamment en matière de suppression des discriminations salariales ou d'aménagement d'horaires, ne visent que l'application de la loi ou le respect des usages.

D'autres trouvent déjà satisfaction à travers les conventions collectives.

Certaines sont si justifiées qu'elles figurent parmi les recommandations formulées par la Commission pour le VII^e Plan sur les inégalités sociales : il en est ainsi du droit au congé rémunéré pour l'un des parents retenu au chevet d'un enfant malade, qui, souhaitons-le, sera reconnu dans un proche avenir.

C. — Une exigence apparemment contradictoire : concilier travail et maternité.

Les femmes, dira-t-on, ont des exigences contradictoires. Elles souhaitent être traitées dans leur travail comme les égales des hommes, mais elles demandent à bénéficier d'avantages particuliers et d'une protection accrue pour mettre au monde et élever leurs enfants.

Remarquons au contraire la cohérence de leurs revendications : pour tout ce qui concerne l'éducation des enfants, comme les aména-

gements d'horaires ou le congé rémunéré qui vient d'être évoqué, elles souhaitent que des avantages soient offerts aussi bien au père qu'à la mère. Ce n'est que pendant la période des couches qu'elles exigent une protection particulière, qui ne peut bien entendu être accordée qu'aux femmes.

« L'un des freins les plus puissants à l'activité professionnelle des femmes et l'une des sources de discrimination les plus injustes proviennent de la non-reconnaissance dans les faits du *rôle social de la maternité* », déclarait notre collègue Mme Lagatu à la tribune de notre Assemblée le 22 avril dernier.

Cette remarque n'est que trop bien fondée. Toutefois, il est permis de penser que l'augmentation du nombre de femmes au travail, l'amélioration de la formation des jeunes générations, la sensibilisation de l'opinion publique sur le problème de la baisse du taux de natalité sont autant de facteurs d'évolution des mentalités vers une telle reconnaissance du rôle social de la maternité.

Si la France veut des enfants, il faut donner aux nombreuses femmes qui exercent une activité professionnelle la possibilité de les mettre au monde sans craindre de perdre leur emploi, de se sentir en situation d'infériorité, ou d'y ruiner leur santé.

Certes, un renforcement de la protection au travail des femmes enceintes ne suffira pas à augmenter le taux de natalité, car la France manque de familles nombreuses et il est difficile de continuer à travailler pour une femme qui a plus de deux enfants. Par ailleurs, après avoir donné le jour à des enfants, encore faut-il avoir la place de les loger et les moyens de les élever convenablement. Mais au moins convient-il d'éviter que la crainte des inconvénients que présente une grossesse pour le déroulement de la carrière ne contribue à dissuader les jeunes femmes de la maternité, ou que des conditions de travail trop dures, parfois acceptées pour ne pas connaître une baisse du niveau de revenu, ne mettent en danger la santé des futures mères et des enfants qu'elles portent.

D. — Les limites de la protection spécifique des femmes : ne pas décourager l'emploi féminin.

Bien entendu, l'extension de la protection spécifique des femmes dans leur fonction maternelle trouve ses limites dans leur emploi même : il ne faut pas que les employeurs, découragés par les sujétions qu'il faut le reconnaître, à l'octroi d'avantages par trop dissuasifs.

Ces limites varient à court terme en fonction de la situation du marché de l'emploi. La conjoncture actuelle n'est guère favorable, il faut le reconnaître, à l'octroi d'avantages par trop dissuasifs.

A long terme cependant on peut espérer que le comportement des employeurs, aujourd'hui encore très réticents pour un grand nombre d'entre eux, qui craignent d'ailleurs plutôt l'absentéisme lié aux aléas du gardiennage et à l'état de santé des enfants que la grossesse elle-même, évoluera dans un sens plus favorable aux femmes, dans la mesure où leur qualification augmentera et, avec elle, leur assiduité au travail, et dans la mesure où, comme elles le souhaitent et comme le rendra nécessaire l'égalité croissante avec les hommes, ces derniers subiront avec elles les charges de l'éducation des enfants et leurs incidences sur la vie de travail.

Cependant, aussi loin que l'on puisse imaginer parvenir dans l'édification d'une société égalitaire entre les sexes, la grossesse restera toujours l'apanage des femmes.

Il est indiscutable que l'attente d'un enfant par une salariée présente une gêne pour le fonctionnement de l'entreprise, surtout si cette dernière est peu importante. Mais c'est une gêne prévisible et limitée, dont il ne faut pas dramatiser les conséquences.

L'employeur a le temps de s'organiser pour prévoir le remplacement temporaire de son employée. Il a en tout cas le devoir de lui éviter fatigue et accidents.

De plus, dans la mesure où les femmes constituent un pourcentage très important de la population active, il n'est guère d'employeur qui n'ait à faire face au risque que présente la maternité éventuelle de ses salariées. La généralisation, en 1971, de l'indemnisation du congé de maternité par le Régime général de la sécurité sociale sur la base de 90 % du salaire plafonné a d'ailleurs institué une solidarité entre les branches et les entreprises à forte ou faible proportion de main-d'œuvre féminine. La charge de la maternité est donc supportée globalement à un haut niveau par la sécurité sociale, et chaque grossesse coûte peu, sur le plan financier, à l'employeur, auquel ne reste à payer le cas échéant que la différence entre le salaire réel et 90 % du salaire journalier de base, si toutefois une convention collective l'y contraint.

II. — LE PROJET DE LOI

Le présent projet de loi répond pour partie aux préoccupations exprimées par les femmes salariées, et contenues dans l'accord interconfédéral du 19 décembre 1974. Mais sa portée est limitée. Même dans la rédaction qui nous est transmise par l'Assemblée Nationale, qui l'a étoffé par rapport au texte originel, le projet de loi ne comporte aucune disposition susceptible de faire craindre au Parlement de desservir la cause de la population active féminine en imposant aux employeurs des sujétions trop lourdes. Votre Commission a même estimé pouvoir proposer certaines accentuations de la protection des femmes en couches sans pour autant avoir le sentiment de dépasser le seuil de tolérance qui découragerait l'emploi féminin.

Nous examinerons successivement les trois étapes d'élaboration du projet de loi — texte originel, modifications apportées par l'Assemblée Nationale, modifications adoptées par la Commission — en faisant apparaître les différences par rapport à la législation actuelle.

A. — Le projet gouvernemental.

Pour l'essentiel, le projet déposé par le Gouvernement devant l'Assemblée Nationale avait pour objet de protéger la femme enceinte contre un comportement abusif de l'employeur dans trois circonstances :

- éviter un refus d'embauche ;
- éviter la rupture d'un contrat à l'essai ;
- éviter les mutations arbitraires du chef de l'employeur mais permettre un changement d'affectation dans l'intérêt de la santé de la salariée enceinte.

a) L'embauche :

Aucune disposition légale ne vient empêcher un employeur de refuser l'embauche d'une candidate à un emploi salarié pour le motif qu'elle attend un enfant.

Certes, la jurisprudence considère comme « circonstance sans rapport avec l'exécution du travail le fait, pour une salariée, de n'avoir pas signalé, lors de son embauchage, qu'elle était enceinte ».

Mais dans la réalité des faits, les femmes candidates à un emploi sont parfois soumises à des investigations humiliantes concernant leur état de grossesse éventuel.

Le projet de loi comble heureusement cette lacune de notre législation, dénoncée par les intéressées.

Sous peine d'encourir des sanctions civiles (attribution de dommages et intérêts au profit de la femme en application de l'art. L 122-30 du Code du travail) et pénales (amende prévue par l'art. R 152-3 du même Code) les employeurs ne pourront rechercher ou faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de la candidate à l'emploi.

En outre, la femme ne sera pas tenue de révéler son état lors de l'embauchage.

Bien entendu, on ne peut qu'être sceptique sur l'applicabilité de ces dispositions dès lors que la femme attendra manifestement un enfant. On peut penser que l'employeur circonspect préférera, dès le moindre doute, un candidat masculin à la jeune femme qui se présentera devant lui. Du moins le législateur aura-t-il mis la femme à l'abri de perquisitions désagréables, tout en incitant la jeune femme enceinte à faire preuve de franchise et l'employeur à l'embaucher, si elle présente les qualités requises, sachant qu'il lui permet ainsi de bénéficier d'un revenu de remplacement appréciable au cours de son congé de maternité. Une telle attitude, sans doute idéale, serait celle de l'administration devant une candidate qui a été reçue à un concours. Elle pourrait également être adoptée dans une grande entreprise sans trop de dommages pour son bon fonctionnement.

b) Le contrat à l'essai :

Le projet de loi interdit à l'employeur de résilier un contrat à l'essai pour motif de grossesse. Mais la résiliation demeure possible pour tout autre motif non lié à l'état de grossesse, par exemple pour insuffisance professionnelle.

Ainsi que l'explique fort clairement Mme Missoffe, dans son rapport, la portée de cette protection ne saurait être confondue avec celle qui est reconnue par la loi aux femmes enceintes engagées définitivement.

Ces dernières bénéficient d'une protection très étendue. Elles ne peuvent être licenciées, pendant toute la durée de la grossesse et pen-

dant une période de douze semaines suivant l'accouchement, que pour deux motifs précisément énoncés par la loi : faute grave ou impossibilité pour l'employeur de maintenir le contrat de travail. Même dans l'une de ces hypothèses, c'est à l'employeur de justifier le bien-fondé du licenciement, alors que pour un licenciement ordinaire la charge de la preuve est partagée entre l'employeur et le salarié depuis le vote de la loi du 13 juillet 1973.

Il ne saurait être question pour les salariées à l'essai de bénéficier des mêmes privilèges, même lorsqu'elles sont en état de grossesse médicalement constaté.

Le projet de loi ne fait qu'interdire à l'employeur de rechercher l'état de grossesse d'une salariée sous contrat à l'essai, et permet à cette dernière de ne pas révéler son état. Les sanctions sont les mêmes qu'en matière d'embauche.

La portée de la protection ainsi accordée est sujette aux mêmes critiques : en cas de grossesse manifeste, la femme n'est pas à l'abri d'une rupture du contrat de travail pour cause d'insuffisance professionnelle. Mais, ainsi que le remarque Mme Missoffe dans son rapport, il paraît difficile d'aller plus loin en la matière.

c) Les mutations :

Le projet de loi proscrit toute mutation arbitraire d'une salariée enceinte par l'employeur.

Toutefois, une mutation est possible lorsque le médecin du travail reconnaît, compte tenu de l'état de santé de l'intéressée, la nécessité d'un changement de poste et son aptitude à occuper le nouvel emploi proposé.

Cette mutation prend fin au plus tard au départ de la salariée en congé de maternité. Le projet de loi lui garantit qu'elle retrouvera à son retour de congé son emploi initial, par définition plus difficile et sans doute mieux rémunéré.

B. — Les modifications apportées par l'Assemblée Nationale.

La Commission des affaires culturelles, familiales et sociales de l'Assemblée Nationale, estimant insuffisantes les dispositions proposées par le projet de loi, a adopté plusieurs amendements qui, en élargissaient considérablement la portée.

Les plus novateurs d'entre eux n'ont pas été retenus par l'Assemblée Nationale — certains, frappés d'irrecevabilité, n'atteignant pas le stade de la discussion en séance publique — mais le Gouvernement s'en est inspiré pour contribuer à certaines modifications, encore modestes, mais néanmoins complétant d'une manière appréciable la protection des femmes en couches, notamment en leur accordant, dans certains cas, et sous certaines conditions (mutations, congé maternité), des garanties de revenu supplémentaires que n'envisageait pas le projet original.

a) Le licenciement :

Tout d'abord, l'Assemblée Nationale a légèrement accentué la protection des femmes enceintes contre le licenciement, en précisant que la faute grave ne pourra justifier leur licenciement pendant la période de protection légale que si l'employeur fait la preuve que la faute incriminée n'est pas liée à l'état de grossesse.

Ainsi, le juge est-il incité à la souplesse dans l'appréciation de la gravité de la faute, et à ne pas considérer comme grave une insuffisance professionnelle liée à la fatigue, ou un accès d'humeur qui pourrait être attribué à l'émotivité extrême dont souffrent parfois une femme qui attend un enfant.

b) Les changements d'affectation :

Au terme de mutation, l'Assemblée Nationale a préféré celui de changement d'affectation, plus neutre. Elle a expressément prévu la possibilité d'un tel changement à la demande de la salariée enceinte, et exigé son accord manifeste s'il s'accompagne de l'affectation dans un autre établissement.

En outre, et c'est là la modification la plus importante en la matière, elle a prévu, à l'initiative de sa Commission, que la salariée mutée serait assurée du maintien de son salaire initial, même dans l'hypothèse probable d'un poste moins pénible, à condition toutefois de justifier d'un an d'ancienneté dans l'entreprise à la date de la constatation médicale de la grossesse.

c) La prolongation du congé maternité :

C'est en matière de congé maternité que l'Assemblée Nationale a apporté au projet de loi l'adjonction la plus substantielle.

Rappelons qu'aux termes du Code de la sécurité sociale, la femme a le droit de prendre un congé de maternité d'une durée de quatorze

semaines, dont six semaines avant la date présumée de l'accouchement inscrite sur le carnet de maternité et huit semaines après sa date réelle.

En principe, le congé qui n'est pas pris avant l'accouchement ne peut être reporté après, comme c'est le cas des fonctionnaires.

Cependant, en cas d'accouchement prématuré, la femme a le droit de prolonger son congé de la durée dont elle a été privée dans la limite de quatorze semaines au total. A l'inverse, si l'accouchement survient plus tard que prévu, la femme ne perd pas le bénéfice des huit semaines de congé qui lui sont dues après celui-ci. Au cas où elle est partie en congé six semaines avant la date présumée, elle bénéficie donc d'un congé total supérieur à quatorze semaines.

Parfois, préférant avoir le maximum de temps libre pour s'occuper de son bébé, la femme s'efforce de tourner la loi pour bénéficier de plus de huit semaines de congé après l'accouchement : elle fait alors inscrire sur le carnet de maternité, en accord avec son médecin, une date plus tardive que celle qui est réellement pronostiquée.

Il semble donc qu'elle préfère rester au travail le plus longtemps possible et s'occuper de son enfant pendant plus de huit semaines, adoptant ainsi un comportement plus conforme à son instinct maternel qu'à une conception bien comprise des impératifs de sa santé ou de celle du futur bébé.

Pendant la période du congé légal de maternité, elle est assurée de recevoir des indemnités égales à 90 % de son salaire, dans la limite du plafond de la Sécurité sociale. Ces indemnités sont pratiquement égales à son salaire d'activité, puisqu'elles sont calculées sur le salaire brut avant déduction des cotisations de Sécurité sociale.

Mais, pour pouvoir y prétendre, il faut qu'elle cesse tout travail salarié pendant une période minimale de six semaines en vertu des prescriptions du Code de la sécurité sociale. En fait, elle s'arrête nécessairement au moins huit semaines, car le Code du travail interdit à tout employeur d'occuper une femme en couches pendant une période minimale de huit semaines, dont six semaines après l'accouchement.

En outre, pendant toute la durée effective de son congé de maternité, la salariée est absolument garantie contre tout licenciement, même pour une éventuelle faute grave commise avant son départ ou pour une impossibilité de maintenir le contrat de travail survenue pendant son absence. Dans une telle hypothèse, l'employeur devrait attendre le retour de l'intéressée pour lui signifier son congé.

Il se peut que la femme enceinte ou après ses couches ait besoin d'un repos plus long que la durée légale du congé de maternité.

Elle a, bien entendu, la faculté de prendre un repos maladie, rémunéré sur la base de 50 % du salaire de base, comme tout congé maladie normal.

Mais, dans cette hypothèse, la loi permet de prolonger la période d'immunité totale contre le licenciement, jusqu'à une durée totale de vingt semaines, dont huit avant la date présumée de l'accouchement (soit deux semaines de plus que les six semaines de congé légal), et douze après la date effective (soit quatre semaines de plus que les huit semaines de congé légal).

En outre, elle peut, à l'issue de son congé de maternité, sous réserve de prévenir l'employeur, résilier son contrat de travail sans préavis ; la même faculté lui est d'ailleurs reconnue en cours de grossesse. Elle bénéficie pendant une durée d'un an d'une priorité de réembauche.

Cet ensemble de dispositions constitue un dispositif de protection appréciable, qui permet à la femme de prendre le repos souhaitable, même d'interrompre son contrat de travail pour s'occuper de son enfant, sans craindre pour son emploi.

L'Assemblée Nationale a souhaité améliorer la garantie de revenu assurée à la femme au cours de ce repos. A cet effet, elle a adopté, à l'initiative du Gouvernement, un amendement qui lui permet de bénéficier de deux semaines de repos supplémentaires rémunérées sur la base de 90 % du salaire, à prendre avant ou après l'accouchement, à condition de présenter un certificat médical attestant que son état de santé l'exige.

Ces dispositions ne modifient pas l'étendue de la protection de la femme enceinte contre le licenciement. Elles lui assurent seulement que les deux semaines de congé maladie supplémentaires qui, selon le texte actuel, sont indemnisées à 50 % du salaire, pourront l'être à 90 %.

d) L'élimination de toute discrimination fondée sur le sexe ou la situation de famille :

L'Assemblée Nationale, enfin, a ajouté au projet de loi deux articles de portée générale tendant à compléter le Code pénal afin d'éliminer toute discrimination fondée sur le sexe ou la situation de famille.

C. — Les modifications proposées par votre Commission.

Votre Commission a approuvé l'économie générale du projet de loi, qu'elle propose toutefois de compléter sur certains points.

Les amendements qu'elle a adoptés — et qui seront examinés à l'occasion de la discussion des articles qui suit — ont principalement pour objet :

- de supprimer la faculté pour l'employeur de licencier une femme enceinte pour cause d'impossibilité de maintenir le contrat de travail, même étrangère à l'état de grossesse ;
- de ne faire intervenir le médecin du travail dans le changement d'affectation d'une salariée enceinte que comme recours en cas de désaccord sur le bien-fondé de la mutation entre l'employeur et la salariée qui demande à être mutée sur le conseil de son médecin traitant, ou lorsque, l'initiative du changement revenant à l'employeur, il doit appuyer sa demande d'un avis médical qui ne peut être que celui du médecin du travail ;
- de permettre à la salariée de demander, le cas échéant, la prolongation de son changement d'affectation, lorsqu'elle reprend le travail à l'issue de son congé de maternité ;
- *enfin et surtout, de porter à seize semaines la durée du congé de maternité légal, sans que la femme ait à présenter un certificat médical pour bénéficier du supplément de deux semaines de congé, lequel devrait être pris avant la date présumée de l'accouchement et non après, de façon à prévenir les accidents trop fréquents dus à la fatigue du travail prolongé pendant les derniers mois de la grossesse.*

La durée minimale de l'arrêt obligatoire auquel est subordonné le droit aux prestations de maternité serait de huit semaines au lieu de six.

En outre, elle propose de porter à vingt-deux semaines au total, dont dix avant la date présumée de l'accouchement au lieu de huit, la période de protection absolue contre le licenciement.

EXAMEN DES ARTICLES

Article premier.

Texte actuellement en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée Nationale	Texte proposé par votre Commission
Code du travail.	<p style="text-align: center;">TITRE</p> <p style="text-align: center;">PROJET DE LOI MODIFIANT ET COMPLÉTANT LE CODE DU TRAVAIL EN CE QUI CONCERNE LES RÈGLES PARTICULIÈRES AU TRAVAIL DES FEMMES</p>	<p style="text-align: center;">TITRE</p> <p style="text-align: center;">PROJET DE LOI MODIFIANT ET COMPLÉTANT LE CODE DU TRAVAIL EN CE QUI CONCERNE LES RÈGLES PARTICULIÈRES AU TRAVAIL DES FEMMES AINSI QUE L'ARTICLE L 298 DU CODE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE ET LES ARTICLES 187-1 ET 416 DU CODE PÉNAL</p>	<p style="text-align: center;">TITRE</p> <p style="text-align: center;">Sans modification.</p>
<p>Art. L 122-25. — 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 douze semaines suivant l'accouchement. Toutefois et sous réserve d'observer les dispositions de l'article L 122-27 ci-dessous, il peut résilier le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée ou de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement, de maintenir ledit contrat.</p>	<p style="text-align: center;">Article premier.</p> <p>L'article L 122-25 du Code du travail devient l'article L 122-25-2.</p>	<p style="text-align: center;">Article premier.</p> <p>I. — L'article L 122-25 du Code du travail devient l'article L 122-25-2.</p> <p>II. — La deuxième phrase du premier alinéa de l'article L 122-25-2 est rédigée comme suit :</p> <p>« Toutefois et sous réserve d'observer les dispositions de l'article L 122-27 ci-dessous, il peut résilier le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée non liée à son état de grossesse, ou de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement, de maintenir ledit contrat. »</p>	<p style="text-align: center;">Article premier.</p> <p>Alinéa sans modification.</p> <p>Alinéa sans modification.</p> <p>« Toutefois...</p> <p>... état de grossesse. »</p>
<p>Si un licenciement est notifié avant la constatation médicale de la grossesse, la salariée peut, dans un délai de huit jours à compter de la notification du licenciement, justifier de son état par l'en-</p>			<p>III. — La deuxième phrase du deuxième alinéa de l'article L 122-25-2 du Code du travail est rédigée comme suit :</p>

Texte actuellement en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée Nationale	Texte proposé par votre Commission
<p>voit d'un certificat médical par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Le licenciement se trouve de ce fait annulé, sauf s'il est prononcé pour un des motifs justifiant par application de l'alinéa précédent la résiliation du contrat de travail.</p> <p>Les dispositions des précédents alinéas ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.</p>			<p>« Le licenciement se trouve de ce fait annulé sauf s'il est prononcé pour <i>faute grave</i> de l'intéressée par application de l'alinéa précédent. »</p>

Commentaires :

Cet article concerne la protection de la femme enceinte contre le licenciement. L'employeur n'a pas le droit de licencier une femme en état de grossesse médicalement constaté et pendant une période de douze semaines suivant son accouchement.

L'interdiction est levée dans deux cas seulement : si la salariée a commis une faute grave ou si l'employeur est dans l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement. Il incombe alors à l'employeur de faire la preuve de la faute grave ou de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de maintenir le contrat de travail.

Toutefois, l'interdiction est absolue au cours du congé de maternité. De plus, au cas où la femme est contrainte par son état de santé de cesser le travail avant le début du congé de maternité ou de prolonger ce congé au-delà de la durée légale, l'interdiction absolue est étendue à toute la période d'absence de la salariée, dans la limite de huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et douze semaines après l'accouchement.

Ces dispositions résultent des articles L 122-25 et L 122-27 du Code du travail. Elles ont été adoptées par le Parlement en 1966.

La jurisprudence en la matière est dans l'ensemble favorable à la salariée : ainsi, agit avec légèreté blâmable l'employeur qui licencie une salariée enceinte même si son secrétariat est excédentaire par suite de compression du personnel. Ce motif n'est pas suffisant : l'employeur aurait pu soit différer le licenciement, soit licencier une autre personne.

Autre exemple : l'absence de la salariée dont l'état de santé laisse à désirer pendant quelques jours après l'échéance du congé de maternité ne constitue pas une faute grave justifiant son licen-

ciement durant la période de protection légale, même si l'intéressée a négligé de produire un certificat médical.

Le projet originel ne modifiait pas ces dispositions. L'article premier avait pour seul objet de donner une nouvelle numérotation à l'article L 122-25.

La Commission des affaires culturelles, familiales et sociales de l'Assemblée Nationale a estimé qu'il convenait de renforcer encore la protection de la femme en couches en interdisant tout licenciement, même en cas de faute grave ou de force majeure, jusqu'à dix-huit semaines après l'accouchement et non douze semaines.

Elle a déposé dans ce sens un amendement auquel le Gouvernement s'est opposé et qui n'a pas été adopté par l'Assemblée Nationale.

Celle-ci a cependant, sur proposition de M. Blanc, ajouté au texte une précision tendant à mieux garantir la sécurité de l'emploi de la femme : aucune faute grave de l'intéressée ne pourra être invoquée par l'employeur si elle est liée à son état de grossesse.

Rappelons que la faute grave du salarié doit présenter un double caractère : elle révèle son incapacité ou son incurie et doit entraîner des conséquences sur le bon fonctionnement de l'entreprise. La faute grave dégage l'employeur de l'obligation de respecter le délai de préavis. Il ne peut être accusé de rupture abusive du contrat de travail et n'encourt pas de condamnation à dommages et intérêts. Une absence injustifiée, un refus d'obéissance caractérisé, une incorrection, une malversation sur la personne de l'employeur sont autant d'exemples de fautes graves reconnues comme telles par la jurisprudence.

La salariée enceinte qui commet une faute de cette nature pourra être licenciée. En inscrivant toutefois que la faute ne doit pas être liée à l'état de grossesse, le législateur incite le juge à faire preuve de modération dans l'appréciation de sa gravité et à tenir compte de la fatigue ou de l'irritabilité éventuelle due à l'état de grossesse.

Amendements :

Votre Commission a souhaité limiter la possibilité de licencier une femme enceinte au seul cas de faute grave non liée à l'état de grossesse.

Elle a estimé en effet que la seconde hypothèse dans laquelle le licenciement est actuellement autorisé, celle de l'impossibilité pour l'employeur de maintenir le contrat de travail, ouvre la voie vers des abus éventuels. C'est un motif trop vague, plus large que le cas de force majeure au sens strict, et qui, à notre sens, ne met pas la femme enceinte à l'abri d'une décision arbitraire de licenciement.

Elle propose donc de supprimer cette faculté reconnue par la loi à l'employeur, étant entendu qu'en cas de force majeure, c'est-à-dire résultant d'un fait imprévisible, inévitable et entraînant une impossibilité absolue d'exécution, le contrat de travail pourra être rompu sans qu'il soit besoin d'inscrire expressément dans la loi la validité d'une telle rupture, qui sera le cas échéant appréciée par les tribunaux.

Tel est l'objet du premier amendement adopté par la Commission.
Le second n'est que la conséquence logique du premier.

Article 2.

Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée Nationale	Texte proposé par votre Commission
Art. 2.	Art. 2.	Art. 2.
Il est inséré dans le Code du travail un nouvel article L 122-25 ainsi rédigé :	Sans modification.	Conforme.
« Art. L 122-25. — L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, résilier son contrat de travail au cours d'une période d'essai ou, sous réserve des dispositions de l'article L 122-25-1, prononcer une mutation d'emploi. Il lui est en conséquence interdit de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée.		
« La femme candidate à un emploi ou salariée n'est pas tenue, sous réserve des cas où elle demande le bénéfice des dispositions législatives et réglementaires concernant la protection de la femme enceinte, de révéler son état de grossesse. »		

Commentaires :

Cet article introduit dans le Code du travail des dispositions nouvelles tendant à interdire le refus d'embauche, la résiliation d'un contrat à l'essai ou une mutation arbitraire, pour un motif lié à la grossesse. La femme ne sera pas tenue de révéler son état à l'embauche.

C'était la disposition essentielle du projet originel avant que la portée du texte ne soit étendue à d'autres problèmes par l'Assemblée Nationale.

Celle-ci l'a adopté sans modification, et votre Commission propose au Sénat de faire de même.

Article 3.

Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée Nationale	Texte proposé par votre Commission
Art. 3.	Art. 3.	Art. 3.
Il est ajouté un article L. 122-25-1 ainsi rédigé :	Il est ajouté dans le Code du travail un article L. 122-25-1 ainsi rédigé :	Alinéa sans modification.
« Les dispositions de l'article L. 122-25 ne font pas obstacle à une mutation temporaire à l'initiative de l'employeur lorsque le médecin du travail a reconnu la nécessité d'un changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi proposé.	« Art. L. 122-25-1. — Les dispositions de l'article L. 122-25 ne font pas obstacle à l'affectation temporaire de la salariée à un autre emploi, à son initiative ou à celle de l'employeur, lorsque se trouvent établies par le médecin du travail la nécessité médicale d'un tel changement et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi proposé.	Art. L. 122-25-1. — Les dispositions... ... temporaire de la salariée en état de grossesse à un autre emploi... ..., lorsque se trouvent médicalement établies et, si besoin, confirmées par le médecin du travail la nécessité d'un tel changement... ... emploi proposé.
« Cette mutation temporaire ne peut avoir d'effet excédant la durée de la grossesse et prend fin dès que l'état de santé de la femme lui permet de retrouver son emploi initial ».	« L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de l'intéressée.	Alinéa sans modification.
« Cette mutation temporaire ne peut avoir d'effet excédant la durée de la grossesse et prend fin dès que l'état de santé de la femme lui permet de retrouver son emploi initial ».	« Cette affectation temporaire ne peut avoir d'effet excédant la durée de la grossesse et prend fin dès que l'état de santé de la femme lui permet de retrouver son emploi initial.	Cette affectation temporaire prend fin dès que l'état de santé de la femme lui permet de retrouver son emploi initial.
	« Pour les salariées travaillant depuis un an au moins dans l'entreprise à la date retenue par le médecin comme étant celle du début de la grossesse, cette affectation ne doit entraîner aucune diminution de rémunération ».	Alinéa sans modification.

Commentaires :

Il s'agit là encore de dispositions nouvelles tendant à éviter les mutations arbitraires d'un poste de travail à un autre d'une salariée enceinte, mais à permettre un changement d'affectation mieux adapté à son état de santé.

Elles ont été complétées par l'Assemblée Nationale dans le sens d'une meilleure protection de la femme, qui pourra prendre l'initiative de demander un changement d'affectation, ne pourra être mutée dans un autre établissement sans son accord, et sera assurée de conserver son salaire au même niveau si son ancienneté dans l'entreprise est au moins égale à un an à compter de la date retenue par le médecin comme étant celle du début de la grossesse.

Ces mesures, qui tendent à concilier les intérêts des deux parties sous la garantie de l'avis du médecin du travail, répondent aux revendications des intéressées. De telles dispositions sont d'ailleurs prévues dans un grand nombre de conventions collectives.

Premier amendement :

De pure forme, cet amendement tend à préciser qu'il s'agit bien dans l'article L 122-25-1 des salariées en état de grossesse.

Deuxième amendement :

Le texte prévoit que la nécessité du changement d'affectation et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi proposé doivent être établies par le médecin du travail.

Votre Commission a estimé d'une part que l'intervention du médecin du travail ne serait pas nécessaire en cas d'accord entre l'employeur et la salariée, d'autre part qu'il paraissait difficile de la rendre systématique dans les entreprises qui n'emploient pas sur place un médecin du travail. Elle a tenté de trouver une formule plus souple qui garantisse cependant les intérêts des deux parties en présence.

L'amendement proposé suppose que le recours au médecin du travail n'aura lieu que dans deux hypothèses, soit dans le cas où le changement d'affectation sera souhaité par l'employeur, soit en cas de désaccord entre l'employeur et sa salariée qui demande à être mutée et fournit à l'appui de sa demande un certificat médical délivré par son médecin traitant.

En outre, si le médecin du travail et l'employeur ont des avis divergents sur le bien-fondé du changement d'affectation, les dispositions de l'article D 241-23 du Code du travail devraient s'appliquer : l'inspecteur du travail tranchera, après avis du médecin inspecteur du travail.

Troisième amendement :

Le projet de loi prévoit que l'affectation prend fin lorsque l'état de la salariée le permet, et au plus tard à la fin de la grossesse.

Votre Rapporteur estime qu'il convient de laisser à l'intéressée la faculté de demander son maintien dans un poste moins difficile et moins dangereux, si son état de santé l'exige, même lorsqu'elle reprend le travail à l'issue de son congé de maternité.

C'est pourquoi il propose de supprimer à l'article L 122-25-1 la mention selon laquelle l'affectation prend obligatoirement fin au terme de la grossesse.

Un amendement répondant au même objet est d'ailleurs présenté à l'article suivant.

Article 4.

Texte actuellement en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par l'Assemblée Nationale

Texte proposé par votre Commission

Art. 4.

Art. 4.

Art. 4.

Art. L. 122-26. — 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 huit semaines après la date de celui-ci. Si un état pathologique, attesté par un certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches, le rend nécessaire, la période de suspension est augmentée de la durée de cet état pathologique sans pouvoir excéder huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et douze semaines après la date de celui-ci.

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 quatorze 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.

I. — Les deux premiers alinéas de l'article L. 122-26 du Code du travail sont remplacés par les dispositions suivantes :

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

« 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.

Texte actuellement en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée Nationale	Texte proposé par votre Commission
	<p>L'article L. 122-26 est complété comme suit :</p> <p>« Dans le cas où, pendant sa grossesse, la femme a fait l'objet d'une mutation dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 122-25-I, elle est réintégrée dans l'emploi occupé avant cette mutation lorsqu'elle reprend son travail à l'issue de la période de suspension définie au présent article. »</p>	<p>L'article L. 122-26 <i>du Code du travail</i> est complété comme suit :</p> <p>« Dans le cas où pendant sa grossesse la femme a fait l'objet d'un changement d'affectation dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 122-25-1, elle est réintégrée dans l'emploi occupé avant cette affectation lorsqu'elle reprend son travail à l'issue de la période de suspension définie au présent article. »</p>	<p>II. — L'article...</p> <p>... comme suit :</p> <p>« Dans le cas où...</p> <p>... présent article. <i>Toutefois, elle peut être maintenue sur sa demande dans l'emploi auquel elle avait été temporairement affectée, aussi longtemps que son état de santé l'exige.</i> »</p>

Commentaires :

L'article L 122-26 du Code du travail est relatif au droit à congé de la femme enceinte. Celle-ci peut suspendre son contrat de travail pendant une période de six semaines avant la date présumée de l'accouchement et huit semaines après l'accouchement, qui constitue la durée légale du congé de maternité pendant laquelle la femme est indemnisée sur la base de 90 % de son salaire.

Le cas échéant, le contrat peut être suspendu huit semaines avant la date prévue et douze semaines après l'accouchement.

Comme nous l'avons vu, cette période est la durée maximum pendant laquelle la femme bénéficie d'une protection absolue contre le licenciement.

Le projet de loi complète ce dispositif en prévoyant que la salariée qui a été mutée au cours de sa grossesse est réintégrée dans son emploi antérieur à la reprise du travail.

Premier amendement :

L'Assemblée Nationale, nous le verrons plus loin, a introduit dans le projet de loi un article 7 (nouveau) qui permet à la femme de bénéficier d'un supplément de deux semaines de congé de maternité indemnisées à 90 % du salaire, à prendre avant ou après la naissance de l'enfant. Mais ce droit ne lui est reconnu que sur prescrip-

tion médicale attestant que son état de santé exige un repos prolongé.

Votre Commission est très favorable à un allongement du congé légal de maternité, qui répond au vœu des femmes salariées.

Mais à son avis les deux semaines supplémentaires devraient être accordées *avant l'accouchement* et non après, de façon à éviter les accidents qui surviennent fréquemment pendant les derniers mois de la grossesse.

Cette position s'inscrit tout à fait dans la ligne de la politique en matière de périnatalité définie par le VI^e Plan.

Le rapport publié en 1973 par l'inspection générale des affaires sociales, relatif à la prévention, fait état de quelques chiffres alarmants sur l'importance de la mortalité périnatale, dont une des causes est l'augmentation de la proportion de naissances prématurées. Le taux de mortalité atteint en effet 167 décès pour 1.000 naissances d'enfants prématurés.

On estime par ailleurs que 40.000 enfants resteront handicapés chaque année du fait d'un accident de la naissance.

Il est particulièrement important de mener en France une action préventive énergique contre les risques de la périnatalité. En effet, il résulte des dernières comparaisons internationales connues que notre pays n'occupe pas le meilleur rang dans le monde en ce qui concerne le niveau de la mortalité périnatale, tant s'en faut.

Le corps médical s'accorde pour reconnaître que les conditions de vie et de travail de la femme enceinte ont une importance considérable sur la prématurité. Il faut à tout prix éviter à la femme certains types de fatigue préjudiciables à sa santé et à celle du futur bébé : trajets quotidiens compliqués, longs voyages en voiture, travaux de force, travail sur machine-outil trépidante, travaux debout. *Il apparaît donc fondamental d'accorder à la femme un repos prénatal plus long, et de l'inciter à prendre son congé en lui assurant un revenu d'un montant appréciable.*

Cet avantage devrait être ouvert automatiquement à toutes les femmes salariées enceintes, sans que l'intervention du médecin soit nécessaire.

Exiger un certificat médical tend à limiter le bénéfice des deux semaines supplémentaires aux femmes qui en ont le plus besoin et répond à un souci d'économie. En effet, le coût de la mesure est assez élevé. Il a été évalué à l'Assemblée Nationale à 100 millions par an pour une semaine supplémentaire de congé rémunéré à 90 % accordée à toutes les femmes enceintes.

Ces objectifs sont légitimes, mais il est permis de douter qu'on les atteigne par ce moyen. Il est à craindre que ne s'étende la pratique du certificat de complaisance, dont bénéficieraient peut-être

les femmes les plus averties des avantages que leur offre la loi, plutôt que celles dont l'état de santé est le plus atteint.

Votre Commission souhaite donc porter à seize semaines la durée totale du congé maternité légal, dont huit semaines avant l'accouchement et huit semaines après.

Tel est l'objet du premier amendement, qui tend en outre à prolonger jusqu'à vingt-deux semaines au maximum, dont dix semaines avant l'accouchement au lieu de huit, la durée totale de la période pendant laquelle la femme peut suspendre le travail et être protégée absolument contre tout licenciement.

Deuxième amendement :

Cet amendement est le corollaire de l'amendement présenté à l'article 3 : lors de la reprise du travail, la femme pourra demander à être maintenue dans l'emploi auquel elle a été temporairement affectée, aussi longtemps que son état de santé le rendra nécessaire.

Article 5.

Texte actuellement en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée Nationale	par votre Commission Texte proposé
<p><i>Art. L. 122-27.</i> — La résiliation du contrat de travail par l'employeur pour l'un des motifs prévus à l'article L. 122-25 ne peut prendre effet ou être signifiée pendant la période de suspension prévue à l'article L. 122-26.</p>	<p>Art. 5.</p> <p>L'article L. 122-27 du Code du travail est ainsi modifié :</p> <p>« <i>Art. L. 122-27.</i> — La résiliation du contrat de travail par l'employeur pour l'un des motifs prévus à l'article L. 122-25-2 ne peut prendre effet ou être signifiée pendant la période de suspension prévue à l'article L. 122-26 ».</p>	<p>Art. 5.</p> <p>Sans modification.</p>	<p>Art. 5.</p> <p>Alinéa sans modification.</p> <p>« La résiliation... ... pour le motif prévu à l'article... ... article L. 122-26 ».</p>

Commentaires et amendement :

L'article L 122-27 du Code du travail n'est modifié par le projet de loi que pour tenir compte de la nouvelle numérotation de l'article L 122-25, devenu L 122-25-2.

L'amendement proposé par votre Commission a pour but d'harmoniser sa rédaction avec les dispositions adoptées par elle à l'article L 122-25-2.

Article 5 bis (nouveau).

Texte en vigueur

Texte voté par l'Assemblée Nationale

**Texte proposé
par votre Commission**

Art. 5 bis (nouveau).

Le début de l'article L. 122-28 du Code du travail est rédigé comme suit :

« A l'expiration du délai de suspension du contrat prévu au premier alinéa de l'article L. 122-26, la femme peut... » (*Le reste sans changement.*)

Art. 5 bis (nouveau).

Sans modification.

Art. L. 122-28. — A l'expiration du délai de huit semaines ou éventuellement de douze semaines après l'accouchement, la femme peut, en vue d'élever son enfant, s'abstenir, sans délai-congé et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture, de reprendre son emploi. Elle doit alors, quinze 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 ce terme, solliciter dans les mêmes formes son réembauchage ; l'employeur est alors tenu, pendant un an, de l'embaucher par priorité dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder, en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'elle avait acquis au moment de son départ.

Commentaires :

L'article L 122-28 du Code du travail offre à la femme la faculté de ne pas reprendre son emploi au terme de son congé, et lui garantit une priorité de réembauchage pendant une période d'un an.

L'Assemblée Nationale a adopté un amendement qui améliore la rédaction du début de l'article, sans en modifier la portée.

Votre Commission a adopté l'article 5 bis sans modification.

Article 6.

Texte actuellement en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée Nationale	Texte proposé par votre Commission
<p><i>Art. L. 234-1.</i> — Les chefs d'établissements industriels et commerciaux dans lesquels sont employés des jeunes travailleurs de moins de 18 ans ou des femmes doivent veiller au maintien des bonnes mœurs et à l'observation de la décence publique.</p>	<p>Art. 6.</p> <p>Les termes « ou des femmes » sont supprimés dans l'article L. 234-1 du Code du travail.</p>	<p>Art. 6.</p> <p>Sans modification.</p>	<p>Art. 6.</p> <p>Conforme.</p>

Commentaires :

Il s'agit de ne plus assimiler la femme au mineur de dix-huit ans pour l'application de l'article L. 234-1 du Code du travail relatif à la responsabilité de l'employeur en matière de maintien des bonnes mœurs.

Cet article, qui répond au souci de mettre la femme sur un pied d'égalité avec l'homme, n'appelle pas de commentaires particuliers de la part de votre Commission, qui l'a adopté sans modification.

Article 7 (nouveau).

Texte en vigueur	Texte adopté par l'Assemblée Nationale	Texte proposé par votre Commission
<p>Code de la sécurité sociale.</p> <p><i>Art. L. 298.</i> — Six semaines avant la date présumée de l'accouchement et huit semaines après celui-ci, l'assurée reçoit une indemnité journalière de repos, à condition de cesser tout travail salarié durant la période d'indemnisation et au moins pendant six semaines.</p>	<p>Art. 7 (nouveau).</p> <p>L'article L. 298 du Code de la sécurité sociale est complété comme suit :</p> <p><i>« L'indemnité journalière de repos peut également être attribuée sur prescription médicale pendant une période supplémentaire n'excédant pas deux semaines et dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat ».</i></p>	<p>Art. 7 (nouveau).</p> <p>L'article L. 298 du Code de la sécurité sociale est remplacé par les dispositions suivantes :</p> <p><i>« Art. L. 298. — Huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et huit semaines après celui-ci, l'assurée reçoit une indemnité journalière de repos, à condition de cesser tout travail salarié durant la période d'indemnisation et au moins pendant huit semaines ».</i></p>

Commentaires et amendement :

Introduit par l'Assemblée Nationale sur proposition du Gouvernement, souhaitant répondre aux préoccupations exprimées par la Commission des affaires culturelles, familiales et sociales, cet article complète l'article L298 du Code de la sécurité sociale, relatif à l'indemnité journalière de maternité, de façon à permettre aux femmes de prendre sur prescription médicale un congé supplémentaire de deux semaines.

Ces dispositions ont été analysées à propos de l'article 4 du projet de loi.

Conformément à la position qu'elle a prise sur cet article, votre Commission propose de porter à huit semaines avant la date présumée de l'accouchement la durée d'indemnisation sur la base de 90 % du salaire sous plafond.

Par ailleurs, il paraît souhaitable d'obliger la femme à prendre un repos minimum supérieur à celui de six semaines prévu actuellement. L'amendement adopté par votre Commission tend donc à subordonner à un repos d'au moins huit semaines au total, soit deux semaines de plus, l'octroi des indemnités journalières de maternité. Cette durée de huit semaines correspond en fait à celle pendant laquelle le Code du travail (art. L 224-1) interdit à tout employeur d'occuper une femme en couches.

Articles 8 et 9 (nouveaux).

Texte en vigueur

Code pénal

Texte adopté par l'Assemblée Nationale

Art. 8 (nouveau).

**Texte proposé
par votre Commission**

Art. 8 (nouveau).

Sans modification.

L'article 187-1 du Code pénal est modifié ainsi qu'il suit :

« Art. 187-1. — Sera puni d'un emprisonnement de deux mois à deux ans et d'une amende de 3.000 F à 30.000 F ou de l'une de ces deux peines seulement, tout dépositaire de l'autorité publique ou citoyen chargé d'un ministère de service public qui, à raison de l'origine d'une personne, de son sexe, de sa situation de famille, ou de son appartenance ou de sa non-appartenance à une ethnie, une nation, une race, ou une religion déterminée, lui aura refusé sciemment le bénéfice d'un droit auquel elle pouvait prétendre.

Art. 187-1. (L n° 72-546 du 1^{er} juillet 1972). — Sera puni d'un emprisonnement de deux mois à deux ans et d'une amende de 3.000 F à 30.000 F ou de l'une de ces deux peines seulement, tout dépositaire de l'autorité publique ou citoyen chargé d'un ministère de service public qui, à raison de l'origine ou de l'appartenance ou de la non-appartenance d'une personne à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée, lui aura refusé sciemment le bénéfice d'un droit auquel elle pouvait prétendre.

Texte en vigueur

Les mêmes peines sont applicables lorsque les faits auront été commis à l'égard d'une association ou d'une société ou de leurs membres, à raison de l'origine ou de l'appartenance ou de la non-appartenance de ces membres ou d'une partie d'entre eux à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.

Art. 416 (L n° 72-546 du 1^{er} juillet 1972). — Seront punis d'un emprisonnement de deux mois à un an et d'une amende de 2.000 F à 10.000 F ou de l'une de ces deux peines seulement :

1° Toute personne fournissant ou offrant de fournir un bien ou un service qui, sauf motif légitime, l'aura refusé soit par elle-même, soit par son préposé, à raison de l'origine ou de l'appartenance ou de la non-appartenance à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée de celui qui le requiert ou aura soumis son offre à une condition fondée sur l'origine, l'appartenance ou la non-appartenance à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée ;

2° Toute personne qui, dans les conditions visées au paragraphe 1°, aura refusé un bien ou un service à une association ou à une société ou à un de ses membres, à raison de l'origine ou de l'appartenance ou de la non-appartenance de ces membres ou d'une partie d'entre eux à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.

3° Toute personne, amenée par sa profession ou ses fonctions à employer, pour elle-même ou pour autrui, un ou plusieurs préposés qui, sauf motif légitime, aura refusé d'embaucher ou aura licencié une personne à raison de son origine ou de son appartenance ou de sa non-appartenance à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée, ou aura soumis une offre d'emploi à une condition fondée sur

Texte adopté par l'Assemblée Nationale

« Les mêmes peines sont applicables lorsque les faits auront été commis à l'égard d'une association ou d'une société ou de leurs membres à raison de l'origine, du sexe, de la situation de famille ou de l'appartenance ou de la non-appartenance de ces membres ou d'une partie d'entre eux à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée. »

Art. 9 (nouveau).

Le premier alinéa de l'article 416 du Code pénal est modifié ainsi qu'il suit :

« Seront punis d'un emprisonnement de deux mois à un an et d'une amende de 2.000 F à 10.000 F, ou de l'une de ces deux peines seulement :

« 1° Toute personne fournissant ou offrant de fournir un bien ou un service qui, sauf motif légitime, l'aura refusé soit par elle-même, soit par son préposé, à raison de l'origine de celui qui le requiert, de son sexe, de sa situation de famille ou de son appartenance ou de sa non-appartenance à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée, ou aura soumis son offre à une condition fondée sur l'origine, le sexe, la situation de famille, l'appartenance ou la non-appartenance à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée ;

« 2° Toute personne qui, dans les conditions visées au 1°, aura refusé un bien ou un service à une association ou à une société ou à un de ses membres à raison de l'origine, du sexe, de la situation de famille ou de l'appartenance ou de la non-appartenance de ces membres ou d'une partie d'entre eux à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée ;

« 3° Toute personne, amenée par sa profession ou ses fonctions à employer, pour elle-même ou pour autrui, un ou plusieurs préposés qui, sauf motif légitime, aura refusé d'embaucher ou aura licencié une personne à raison de son origine, de son sexe, de sa situation de famille ou de son appartenance ou de sa non-appartenance à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée, ou aura soumis une offre

**Texte proposé
par votre Commission**

Art. 9 (nouveau).

Sans modification.

Texte en vigueur

Texte adopté par l'Assemblée Nationale

Texte proposé
par votre Commission

l'origine, l'appartenance ou la non-appartenance à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.

d'emploi à une condition fondée sur l'origine, le sexe, la situation de famille, l'appartenance à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée ».

Le tribunal pourra ordonner que la décision de condamnation sera affichée dans les conditions prévues à l'article 51 et insérée intégralement ou par extraits dans les journaux qu'il désigne, aux frais du condamné, sans toutefois que ceux-ci puissent dépasser le maximum de l'amende encourue.

Commentaires :

Ces deux articles ont été introduits par l'Assemblée Nationale à la demande de Mme le Secrétaire d'Etat à la Condition féminine afin de faire disparaître toute discrimination fondée sur le sexe ou la situation de famille.

Il s'agit de compléter à cet effet les articles 187-1 et 416 du Code pénal, qui punissent de lourdes peines les discriminations fondées sur l'origine, la nationalité, la race ou la religion, notamment en matière d'embauche et de licenciement.

Votre Commission a adopté ces articles sans modification.



Sous le bénéfice de ces observations, votre Commission vous demande d'adopter le projet de loi assorti des amendements suivants :

AMENDEMENTS PRÉSENTÉS PAR LA COMMISSION

Article premier.

Amendement :

Au paragraphe II, à la fin du texte proposé pour la deuxième phrase du premier alinéa de l'article L 122-25-2 du Code du travail, supprimer les mots :

« ... ou de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement, de maintenir ledit contrat. »

Amendement :

Compléter cet article par un paragraphe III ainsi conçu :

III. — La deuxième phrase du deuxième alinéa de l'article L 122-25-2 du Code du travail est rédigée comme suit :

« Le licenciement se trouve de ce fait annulé sauf s'il est prononcé pour faute grave de l'intéressée par application de l'alinéa précédent. »

Art. 3.

Amendement :

Au début du premier alinéa du texte proposé pour l'article L 122-25-1 du Code du travail, après les mots :

« ... affectation temporaire de la salariée... »

ajouter les mots :

« ... en état de grossesse... »

Amendement :

Rédiger comme suit la fin du premier alinéa du texte proposé pour l'article L 122-25-1 du Code du travail :

« ... lorsque se trouvent médicalement établies et, si besoin, confirmées par le médecin du travail, la nécessité d'un tel changement et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi proposé. »

Amendement :

Dans le texte proposé pour le troisième alinéa de l'article L 122-25-1 du Code du travail, supprimer les mots :

« ... ne peut avoir d'effet excédant la durée de la grossesse et... »

Art. 4.

Amendement :

A. — Introduire au début de cet article les dispositions suivantes :

I. — Les deux premiers alinéas de l'article L 122-26 du Code du travail sont remplacés par les dispositions suivantes :

« La femme a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période qui commence huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine huit semaines après la date de celui-ci. Si un état pathologique, attesté par 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 sans pouvoir excéder dix semaines avant la date présumée de l'accouchement et douze semaines après la date de celui-ci.

« 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. »

B. — En conséquence, insérer la mention « II » devant le premier alinéa de l'article.

Amendement :

Ajouter la phrase suivante au texte proposé pour compléter l'article L 122-26 du Code du travail :

« Toutefois, elle peut être maintenue sur sa demande dans l'emploi auquel elle avait été temporairement affectée, aussi longtemps que son état de santé l'exige. »

Art. 5.

Amendement :

Dans le texte proposé pour l'article L 122-27 du Code du travail,
remplacer les mots :

« ... pour l'un des motifs prévus... »

par les mots :

« ... pour le motif prévu... »

Art. 7 (nouveau).

Amendement :

Remplacer cet article par les dispositions suivantes :

L'article L 298 du Code de la sécurité sociale est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. L 298. — Huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et huit semaines après celui-ci, l'assurée reçoit une indemnité journalière de repos, à condition de cesser tout travail salarié durant la période d'indemnisation et au moins pendant huit semaines. »

PROJET DE LOI

(Texte adopté par l'Assemblée Nationale.)

Article premier.

I. — L'article L122-25 du Code du travail devient l'article L122-25-2.

II. — La deuxième phrase du premier alinéa de l'article L122-25-2 est rédigée comme suit :

« Toutefois et sous réserve d'observer les dispositions de l'article L122-27 ci-dessous, il peut résilier le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à son état de grossesse, ou de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement, de maintenir ledit contrat. »

Art. 2.

Il est inséré dans le Code du travail un nouvel article L122-25 ainsi rédigé :

« Art. L122-25. — L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, résilier son contrat de travail au cours d'une période d'essai ou, sous réserve des dispositions de l'article L122-25-1, prononcer une mutation d'emploi. Il lui est en conséquence interdit de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée.

« La femme candidate à un emploi ou salariée n'est pas tenue, sous réserve des cas où elle demande le bénéfice des dispositions législatives et réglementaires concernant la protection de la femme enceinte, de révéler son état de grossesse. »

Art. 3.

Il est ajouté dans le Code du travail un article L122-25-1 ainsi rédigé :

« Art. L122-25-1. — Les dispositions de l'article L122-25 ne font pas obstacle à l'affectation temporaire de la salariée à un autre emploi,

à son initiative ou à celle de l'employeur, lorsque se trouvent établies par le médecin du travail la nécessité médicale d'un tel changement et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi proposé.

« L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de l'intéressée.

« Cette affectation temporaire ne peut avoir d'effet excédant la durée de la grossesse et prend fin dès que l'état de santé de la femme lui permet de retrouver son emploi initial.

« Pour les salariées travaillant depuis un an au moins dans l'entreprise à la date retenue par le médecin comme étant celle du début de la grossesse, cette affectation ne doit entraîner aucune diminution de rémunération. »

Art. 4.

L'article L 122-26 du Code du travail est complété comme suit :

« Dans le cas où pendant sa grossesse la femme a fait l'objet d'un changement d'affectation dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L 122-25-1, elle est réintégrée dans l'emploi occupé avant cette affectation lorsqu'elle reprend son travail à l'issue de la période de suspension définie au présent article. »

Art. 5.

L'article L 122-27 du Code du travail est ainsi modifié :

« Art. L 122-27. — La résiliation du contrat de travail par l'employeur pour l'un des motifs prévus à l'article L 122-25-2 ne peut prendre effet ou être signifiée pendant la période de suspension prévue à l'article L 122-26. »

Art. 5 bis (nouveau).

Le début de l'article L 122-28 du Code du travail est rédigé comme suit :

« A l'expiration du délai de suspension du contrat prévu au premier alinéa de l'article L 122-26, la femme peut... » (*Le reste sans changement.*)

Art. 6.

Les termes « ou des femmes » sont supprimés dans l'article L 234-1 du Code du travail.

Art. 7 (nouveau).

L'article L 298 du Code de la sécurité sociale est complété comme suit :

« L'indemnité journalière de repos peut également être attribuée sur prescription médicale pendant une période supplémentaire n'excédant pas deux semaines et dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat. »

Art. 8 (nouveau).

L'article 187-1 du Code pénal est modifié ainsi qu'il suit :

« Art. 187-1. — Sera puni d'un emprisonnement de deux mois à deux ans et d'une amende de 3.000 F à 30.000 F ou de l'une de ces deux peines seulement, tout dépositaire de l'autorité publique ou citoyen chargé d'un ministère de service public qui, à raison de l'origine d'une personne, de son sexe, de sa situation de famille, ou de son appartenance ou de sa non-appartenance à une ethnie, une nation, une race, ou une religion déterminée, lui aura refusé sciemment le bénéfice d'un droit auquel elle pouvait prétendre.

« Les mêmes peines sont applicables lorsque les faits auront été commis à l'égard d'une association ou d'une société ou de leurs membres à raison de l'origine, du sexe, de la situation de famille ou de l'appartenance ou de la non-appartenance de ces membres ou d'une partie d'entre eux à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée. »

Art. 9 (nouveau).

Le premier alinéa de l'article 416 du Code pénal est modifié ainsi qu'il suit :

« Seront punis d'un emprisonnement de deux mois à un an et d'une amende de 2.000 F à 10.000 F, ou de l'une de ces deux peines seulement :

« 1° toute personne fournissant ou offrant de fournir un bien ou un service qui, sauf motif légitime, l'aura refusé soit par elle-même, soit par son préposé, à raison de l'origine de celui qui le requiert, de son sexe, de sa situation de famille ou de son appartenance ou de sa non-appartenance à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée, ou aura soumis son offre à une condition fondée sur l'origine, le sexe, la situation de famille, l'appartenance ou la non-appartenance à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée ;

« 2° toute personne qui, dans les conditions visées au 1°, aura refusé un bien ou un service à une association ou à une société ou à un de ses membres, à raison de l'origine, du sexe, de la situation de famille ou de l'appartenance ou de la non-appartenance de ces membres ou d'une partie d'entre eux à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée ;

« 3° toute personne amenée — par sa profession ou ses fonctions — à employer pour elle-même ou pour autrui, un ou plusieurs préposés qui, sauf motif légitime, aura refusé d'embaucher ou aura licencié une personne à raison de son origine, de son sexe, de sa situation de famille ou de son appartenance ou de sa non-appartenance à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée, ou aura soumis une offre d'emploi à une condition fondée sur l'origine, le sexe, la situation de famille, l'appartenance ou la non-appartenance à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée. »