
CHRONIQUE

La maternité en France n'est toujours pas un long fleuve tranquille

Le 25/10/2021



Rachel Silvera ([url:/users/rachel-silvera](https://www.alternatives-economiques.fr/users/rachel-silvera))

Maîtresse de conférences à l'université Paris-Nanterre

Parmi les femmes en âge d'avoir un enfant (de 15 à 44 ans), 7 % mettront plus d'une demi-heure pour se rendre à une maternité ! Cela représente tout de même près de 900 000 femmes en France, rappelle une étude de la [Drees](https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/sites/default/files/2021-07/ER1201.pdf) ([url:https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/sites/default/files/2021-07/ER1201.pdf](https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/sites/default/files/2021-07/ER1201.pdf)), qui souligne que le nombre de celles vivant à plus de trente minutes d'une maternité a augmenté d'un tiers depuis le début du XXI^e siècle. En cause : la fermeture de 200 maternités entre les années 2000 et 2017.

Cette situation est même critique dans certains départements ruraux. Dans le Lot par exemple, la part des femmes en âge de procréer vivant à plus de quarante-cinq minutes d'une maternité est passée sur cette période de 6 à 24 %, à la suite de la fermeture de trois de ses quatre maternités... Ces établissements accueillait moins de 300 accouchements par an, ce qui est considéré comme insuffisant pour garantir la sécurité des soins. Mais une volonté de rationalisation des dépenses de santé n'est-elle pas également à l'origine de ces fermetures ?

Du côté du travail, on pourrait penser que maternité et activité professionnelle sont désormais totalement compatibles en France. Or, il n'en est rien.

Des risques pendant la grossesse

A la suite de deux fausses couches sur leur lieu de travail dans la grande distribution, sous la pression syndicale relayée par le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) a réalisé une étude (<url:https://www.anact.fr/etat-des-lieux-de-la-situation-de-travail-des-femmes-enceintes-et-de-ses-specificites-dans-la-grande>) sur la question en 2017. Il en ressort que les entreprises vivent encore une grossesse comme un « aléa », alors que sa survenue est normale et prévisible. L'absence de mesures d'accompagnement, notamment face à des risques professionnels, conduit bien souvent les femmes enceintes à se « retirer » ou à « être retirées » de leur lieu de travail, avec un arrêt maladie. Or, cet arrêt maladie peut se traduire par une baisse de leur rémunération, sauf si la convention collective couvre les arrêts afférents à une grossesse.

Bien souvent, les femmes enceintes doivent gérer seules cette situation, sans réponse de l'entreprise en matière d'aménagement et/ou de changement du poste de travail et des horaires. Citons le cas d'une vendeuse en boulangerie dont l'employeur refuse d'aménager les conditions de travail à l'annonce de sa grossesse. A la place, il lui propose une rupture conventionnelle qu'elle rejette. Elle se retrouve contrainte de poursuivre son travail dans les mêmes conditions, avec des arrêts fréquents et des risques pour sa grossesse.

Des discriminations liées à la maternité

Selon le baromètre du Défenseur des droits de 2020, parmi les femmes ayant vécu une discrimination ou un harcèlement discriminatoire dans l'emploi, 27 % rapportent avoir été discriminées en raison de leur grossesse/maternité. De plus, 44 % des femmes déclarent avoir été discriminées au retour d'un congé de longue durée (principalement des congés liés à une maternité, une adoption).

Il n'existe pas de statistiques publiques permettant d'établir de manière précise le nombre de contentieux relatifs à la discrimination dans l'emploi du fait de la grossesse ou de la maternité, mais on peut estimer entre 200 et 300 le nombre de plaintes par an enregistrées par le Défenseur des droits sur ce motif, sachant que bon nombre de femmes n'osent pas porter plainte... Ces discriminations sont multiples, de l'embauche à une perte de rémunération ou à un retard de carrière, en passant par la mise au placard, au harcèlement, voire au licenciement...

Dès l'entretien d'embauche, des femmes témoignent d'interrogations injustifiées quant à leur désir d'avoir des enfants, du genre : « *Comptez-vous avoir des enfants prochainement ?* » Ou encore « *On vous prend sur le poste mais vous nous donnez cinq ans*

avant de faire des enfants »... Questions proscrites par la loi, mais difficilement attaquables.

Perte de salaires

L'index de l'égalité professionnelle ([url:https://www.alternatives-economiques.fr/rachel-silvera/on-se-satisfaire-bons-resultats-de-lindex-degalite-salar/00094371](https://www.alternatives-economiques.fr/rachel-silvera/on-se-satisfaire-bons-resultats-de-lindex-degalite-salar/00094371)) a au moins le mérite de proposer un indicateur sur le nombre de femmes ayant eu une augmentation de salaire au retour d'un congé maternité, même si cet indicateur est en dessous de la loi. Rappelons, en effet, que le rattrapage salarial au retour du congé maternité est une obligation légale, instaurée par la loi du 23 mars 2006 visant à protéger les femmes en congé maternité (article 1225-26 du Code du travail). Or, les premiers résultats sur l'index égalité ont montré qu'un tiers des grandes entreprises et un quart des PME ne respectaient pas cette obligation en 2019.

Depuis, un progrès considérable a été réalisé puisqu'elles ne seraient plus que 13 % hors la loi. Ce qui concerne tout de même 3 000 entreprises, selon le dernier bilan du ministère du Travail ([url:https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/210307_mtei_infog_indexegapro.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/210307_mtei_infog_indexegapro.pdf)). Et n'oublions pas que cet indicateur ne porte pas sur les montants des augmentations, mais seulement sur le principe. Ainsi, une entreprise qui augmenterait toutes les salariées de retour de congé maternité d'un seul euro serait dans les clous !

Cette question vaut également pour la fonction publique. Le Défenseur des droits a déjà adopté plusieurs décisions concernant des réclamations individuelles établissant que « *le gel de la notation motivé par l'absence de l'agente liée au congé maternité constituait une discrimination fondée sur le sexe et la grossesse* ».

Mises au placard et licenciements

Malgré un cadre légal protecteur et l'allongement de la période de protection contre le licenciement à dix semaines (au lieu de quatre) depuis 2016, le retour de congé maternité demeure une période à haut risque pour les femmes.

Citons quelques exemples concrets : une salariée, responsable export, avait en charge un chiffre d'affaires de plus de 5 millions d'euros avant et pendant son congé maternité et seize personnes sous sa responsabilité. A son retour de congé maternité, son chiffre d'affaires passe à 250 000 euros et elle n'a plus personne sous sa responsabilité. Elle doit transmettre l'ensemble de ses dossiers à des nouveaux managers. La réclamante fera l'objet de deux avertissements après s'être plainte auprès de son employeur et elle sera mise à l'écart, puis licenciée.

L'employeur fonde le licenciement sur sa « *démotivation, son insubordination, sa déloyauté, son absence et son refus de travailler* » à son retour de congé maternité. Or, il n'apporte aucune justification objective au changement des missions de la réclamante et sur son licenciement. Le conseil de prud'hommes de Paris, après avoir entendu les observations du Défenseur des droits, a condamné l'employeur.

Autre exemple : après treize années dans un grand hôtel, passant d'hôtesse à directrice de hall, une salariée annonce sa grossesse et est licenciée quelques mois après son retour pour « insuffisance professionnelle ». Or, ici aussi, l'employeur ne peut justifier cette insuffisance professionnelle et, surtout, il s'avère qu'il avait procédé à son remplacement pendant son congé maternité...

Bien que ces femmes aient obtenu la condamnation de leur employeur, beaucoup d'entre elles sortent brisées de cette expérience. Elles mettent plusieurs mois, voire plusieurs années, à se reconstruire et restent parfois éloignées de l'emploi pendant une longue période. En cause, la faiblesse des réparations obtenues, qui ne sont pas suffisamment dissuasives face au dommage subi.

Par ailleurs, si la réintégration est de droit en cas de licenciement, dont la cause est jugée nulle, peu de salariées font ce choix, compte tenu de la dégradation des relations de travail et de la confiance rompue¹ ([url:#footnote1_amuzjl5](#)).

Il y a donc encore du « grain à moudre » pour que maternité et travail fassent bon ménage !

1. ([url:#footnote1_amuzjl5](#)) Voir le rapport commandé par Séverine Lemière, « L'accès à l'emploi des femmes : une question de politiques ».