

SÉNAT

SECONDE SESSION ORDINAIRE DE 1974-1975

Annexe au procès-verbal de la séance du 25 juin 1975.

RAPPORT

FAIT

au nom de la Commission des Affaires sociales (1), sur le projet de loi, ADOPTÉ AVEC MODIFICATIONS 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.) : 1^{re} lecture, 1486, 1561 et in-8° 243 ;
2^e lecture, 1721, 1739 et in-8° 302.

Sénat : 1^{re} lecture, 259, 304 et in-8° 131 (1974-1975) ;
2^e lecture, 398 (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 projet de loi soumis à l'examen de notre Assemblée en seconde lecture comporte, rappelons-le, une série de modifications du Code du travail, du Code de la Sécurité sociale et du Code pénal qui, pour l'essentiel, tendent à améliorer la protection au travail de la salariée qui attend un enfant ou vient de le mettre au monde.

A l'embauche, il sera interdit à l'employeur de faire des recherches en ce qui concerne l'état de grossesse éventuel de la salariée qui, elle-même, n'est pas tenue de révéler son état (art. 2).

Un contrat à l'essai ne pourra être valablement interrompu pour une cause ayant un rapport avec l'état de grossesse de l'intéressée (art. 2).

En cours de contrat définitif, la salariée enceinte ne pourra être ni mutée arbitrairement, ni licenciée pour un motif ayant un rapport avec son état de grossesse (art. 1^{er} et 2).

Si son état de santé l'exige, elle pourra cependant être affectée à un poste moins pénible sans avoir à craindre une diminution de salaire (art. 3 et 4).

Elle aura de plus la possibilité de prendre deux mois de congé maternité supplémentaire indemnisés sur la base de 90 % du salaire sous plafond, à condition de présenter un certificat médical (art. 7).

Enfin, les articles 8 et 9 tendant à éviter les discriminations fondées sur le sexe ou la situation de famille, désormais passibles de sanctions élevées.

*

* *

Au stade actuel de la navette, un large accord s'est formé entre les deux Assemblées sur la plus grande partie du projet de loi.

Le Sénat, lors du premier examen de ce texte, l'avait amendé sur trois points :

— à l'article 3, nous avons tenté de mieux circonscrire les rôles respectifs du médecin du travail et du médecin traitant dans la procédure de changement d'affectation de la salariée ;

— à l'article 7, nous avons prolongé de six à huit semaines la durée minimum de congé à laquelle est subordonné l'octroi des indemnités en espèces de l'assurance maternité ;

— enfin, le Sénat a introduit un article 7 *bis* (nouveau) tendant à étendre aux salariées de l'agriculture les nouveaux avantages prévus en matière de congé de maternité.

Ces deux dernières modifications ont été entérinées par l'Assemblée Nationale.

Sur la première, en revanche, elle a estimé que la rédaction adoptée par le Sénat n'était pas pleinement satisfaisante.

Dans le souci de faciliter les changements d'affectation des femmes enceintes et pour tenir compte de l'insuffisant développement de la médecine du travail, votre commission souhaitait limiter l'intervention du médecin du travail dans deux hypothèses :

— pour apprécier si l'état de santé de la femme est compatible avec le nouveau poste proposé, au cas où le changement d'affectation de la salariée est souhaité par l'employeur ;

— comme arbitre, au cas où l'initiative du changement d'affectation revenant à cette dernière qui présente à l'appui de sa demande un certificat médical, l'employeur y est opposé.

Pour traduire ce souci, votre commission avait présenté un amendement qui prévoyait l'intervention du médecin du travail « si besoin ».

M. le Ministre du Travail a jugé cette mention trop vague et une discussion s'est engagée en cours de séance publique en vue de parvenir à un accord entre la commission et le Gouvernement. L'amendement qui en est résulté et que le Sénat a adopté prévoit que le médecin du travail devrait intervenir « en cas de désaccord avec l'employeur ».

Apparemment plus précise, cette rédaction est en fait peu adaptée à la réalité : elle ne permet pas l'intervention du médecin du travail au premier stade de la procédure, ce qui laisse suppo-

ser que l'employeur, qui prend l'initiative de muter une salariée enceinte, devra obtenir pour ce faire la justification d'un médecin de ville, système peu commode et qu'il n'était pas dans notre intention d'instituer.

C'est donc à juste titre que la Commission des Affaires culturelles, familiales et sociales de l'Assemblée a critiqué la formulation adoptée par le Sénat.

Elle a compris et approuvé les intentions de notre commission, qu'elle s'est efforcée de traduire d'une autre manière, plus complète et plus précise, qui ne laisse subsister aucune ambiguïté sur l'interprétation du texte : « En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée ou lorsque le changement intervient à l'initiative de l'employeur, la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé ne peuvent être établies que par le médecin du travail ». *A contrario*, si la salariée demande son changement et si l'employeur l'accepte, l'avis du médecin traitant suffira.

Cette nouvelle rédaction, adoptée par l'Assemblée Nationale avec l'accord du Gouvernement, répond entièrement à nos préoccupations et nous y souscrivons bien volontiers.

En outre, l'Assemblée Nationale, toujours sur proposition de sa commission, a modifié l'article 3 sur un second point.

Le dernier alinéa garantissait à la salariée mutée le maintien de sa rémunération antérieure à condition qu'elle travaille dans l'entreprise depuis un an au moins à la date de constatation médicale de sa grossesse.

L'Assemblée Nationale a adopté un amendement limitant cette exigence d'ancienneté aux cas où le changement d'affectation est demandé par la salariée. Aucune ancienneté ne sera donc requise si le changement intervient à la demande de l'employeur.

Votre commission approuve pleinement cette modification qui renforce les droits de la femme enceinte.

TABLEAU COMPARATIF

Texte adopté par le Sénat
en première lecture.

Texte adopté
par l'Assemblée Nationale
en deuxième lecture.

Propositions de la commission.

Art. 3.

Il est ajouté dans le Code du travail un article L. 122-25-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 122-25-1. — Les dispositions de l'article L. 122-25 ne font pas obstacle à l'affectation temporaire de la salariée en état de grossesse à un autre emploi, à son initiative ou à celle de l'employeur, lorsque se trouvent médicalement établies et, en cas de désaccord avec l'employeur, confirmées par le médecin du travail, la nécessité 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. 3.

Alinéa sans modification.

« Art. L. 122-25-1. — Les dispositions de l'article L. 122-25 ne font pas obstacle à l'affectation temporaire dans un autre emploi de la salariée en état de grossesse, à son initiative ou à celle de l'employeur, si l'état de santé médicalement constaté de la salariée l'exige.

« En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée ou lorsque le changement intervient à l'initiative de l'employeur, la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé ne peuvent être établies que par le médecin du travail.

Alinéa sans modification.

Alinéa sans modification.

« Le changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de rémunération. Toutefois, lorsqu'un tel changement intervient à l'initiative de la salariée, le maintien de la rémunération est subordonné à une présence d'un an dans l'entreprise à la date retenue par le médecin comme étant celle du début de la grossesse. »

Art. 3.

Conforme.

CONCLUSION

Au terme de ce débat, votre commission souhaiterait formuler quelques observations.

Très limitée dans le projet initial, la portée du texte a été considérablement élargie par le Parlement. Tel qu'il résulte des votes intervenus, le projet de loi soumis à votre approbation marque un pas important vers la reconnaissance du rôle social de la maternité. Votre commission s'en félicite.

Elle regrette toutefois que les efforts conjoints de la Commission des Affaires culturelles, familiales et sociales de l'Assemblée et de notre propre commission pour convaincre le Gouvernement d'accepter une prolongation de plein droit du congé de maternité n'aient pas abouti.

Certes, permettre à la femme de bénéficier de deux semaines de congé maternité supplémentaires représente une amélioration importante de la situation existante. Mais pourquoi, dans un souci d'économie à court terme, exiger un certificat médical, ce qui risque de favoriser la pratique contestable des certificats de complaisance et d'avantager les femmes les mieux averties de leurs droits plutôt que celles dont l'état de santé laisse à désirer ? Pourquoi n'avoir pas reconnu l'intérêt d'une argumentation, inspirée par la préoccupation de préserver la santé de la femme et de l'enfant, qui tendait à prolonger le congé de maternité avant plutôt qu'après la naissance ?

Espérons que, dans un deuxième stade, le Gouvernement reconnaîtra qu'il est opportun d'aller plus loin, dans le sens que nous souhaitons. Les cas ne sont pas rares — et la présente session nous en offre plusieurs exemples — de projets de loi qui reprennent des dispositions proposées par les parlementaires sur lesquelles le Gouvernement avait tout d'abord jeté l'anathème.

*

* *

Sous le bénéfice de ces observations, votre commission vous demande d'adopter sans modification le texte, adopté par l'Assemblée Nationale, dont la teneur suit :

PROJET DE LOI

(Texte adopté par l'Assemblée Nationale en deuxième lecture.)

.....

Art. 3.

Il est ajouté dans le Code du travail un article L. 122-25-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 122-25-1. — Les dispositions de l'article L. 122-25 ne font pas obstacle à l'affectation temporaire dans un autre emploi de la salariée en état de grossesse, à son initiative ou à celle de l'employeur, si l'état de santé médicalement constaté de la salariée l'exige.

« En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée ou lorsque le changement intervient à l'initiative de l'employeur, la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé ne peuvent être établis que par le médecin du travail.

« 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.

« Le changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de rémunération. Toutefois, lorsqu'un tel changement intervient à l'initiative de la salariée, le maintien de la rémunération est subordonné à une présence d'un an dans l'entreprise à la date retenue par le médecin comme étant celle du début de la grossesse. »

.....

Articles 7 et 7 bis.

.....

.....
..... Conformes