



COMMENT LUTTER CONTRE **LE DELIT DE MATERNITE?**

Aujourd'hui en France, plus d'une femme sur quatre affirme s'être sentie discriminée au travail pendant sa grossesse⁽¹⁾. Dans notre pays, champion d'Europe de la fécondité, où près de 80 % des mères d'un enfant travaillent, le sexisme serait-il au mieux de sa forme ? Heureusement, des droits existent et de plus en plus de salariées s'en emparent pour se battre. Par Caroline Rochet



« Celle qui était là avant toi nous a fait un coup bas : elle a fait un môme. T'as pas intérêt à faire pareil si tu veux garder ton boulot », dixit le collègue de Charlotte, chargée de clientèle, le premier jour. Béatrice, hôtesse d'accueil, a, pour sa part, été licenciée dès son retour de congé maternité. Révoltant ? Oui, mais hélas !, pas surprenant. En 2012, la discrimination à la grossesse n'est pas en voie de disparition et peut se manifester selon tout un éventail de situations : des menaces à peine voilées, comme dans le cas de Charlotte, jusqu'au licenciement abusif sur un motif fantôme, comme pour Béatrice, en passant par la rétrogradation, l'annulation d'une augmentation, la mise au « placard », le harcèlement moral, le refus d'embauche ou la rupture de période d'essai. Et tout ceci, pour cause de grossesse gênante. Ou plutôt, comme tient à le préciser maître Boussard-Verrecchia, avocate en droit social, par « discrimination en raison de la maternité » en général.

DU PLACARD AU ZERO PROMOTION

Car le problème va évidemment plus loin que la seule grossesse. Ce qui dérange l'employeur, c'est aussi le congé parental, le temps partiel, les absences pour cause d'enfant malade, les horaires de fin de journée, le manque de mobilité géographique, etc. « J'appelle ça le délit de maternité, en référence au délit de sale gueule, sourit Brigitte Grésy, inspectrice générale des Affaires sociales et auteure d'un "Petit traité contre le sexisme ordinaire" (éd. Albin Michel). Les employeurs considèrent les femmes comme des agents à risques, comme si avoir des enfants allait les empêcher d'être efficaces. » Parfois, ils vont jusqu'à

« parquer » les jeunes mères ensemble, comme le raconte Capucine, employée de banque : « Chez nous, c'était connu : au retour de congé mater', quelles que soient nos compétences, on finissait toutes dans le "service-placard-maman", à effectuer des tâches inintéressantes. Et évidemment, on était le seul service à ne jamais obtenir de primes ! »

Selon une étude de l'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE, 2010), les femmes de plus de 39 ans sans interruption de carrière gagnent environ 23 % de plus que celles qui ont fait des pauses pour raison familiale. Une belle différence, si l'on considère qu'avec la moyenne française de deux enfants par femme, la totalité de leur absence en congé maternité serait de 32 semaines sur environ 2 200 semaines d'une vie de travail, soit... 1,5 % de ▶

« J'appelle ça le délit de maternité, en référence au délit de sale gueule. »

Brigitte Grésy, inspectrice générale des Affaires sociales

Les supérieures hiérarchiques femmes peuvent être tout aussi sexistes que les hommes.

► leur temps ! « Et pourtant, avoir un enfant bloque la promotion et entraîne environ deux ans de freinage de carrière », confirme Brigitte Grésy. C'est le fameux « plafond de mère », comme l'appelle finement Marlène Schiappa, fondatrice de Maman travaille, premier grand réseau de mères actives en France⁽²⁾. Un plafond à la solidité décourageante, qui commence cependant à se fissurer.

PLUS CONSCIENTES DE LEUR DROIT

D'après le Défenseur des droits, chargé, entre autres, de lutter contre les discriminations (mission auparavant dévolue à la Halde), les réclamations sur le sujet se sont multipliées par cinq en trois ans⁽³⁾. Parce que le monde devient de plus en plus machiste ? Non, parce que les femmes sont de mieux en mieux informées de leurs droits. Des droits bafoués tous les jours, comme, par exemple, les questions sur les projets de vie familiale en entretien d'embauche. Ce que connaît environ une femme sur quatre⁽⁴⁾, comme Marion, chef de projet : « Au bout de cinq minutes, le responsable m'a demandé : "Vous êtes mariée, vous avez 30 ans... Vous comptez avoir des enfants ?" J'ai dit oui. Ils ne m'ont jamais rappelée, je ne sais pas si ça a joué. »

Toutes les femmes ne sont, hélas !, pas conscientes de leurs droits (*voir encadré*) ou ne savent pas comment prouver que l'employeur les a discriminées (il cache en général le véritable motif sous un autre prétexte). Mais on avance.

« Des cas de réparations ont fait du bruit dans la presse », se réjouit maître Boussard-Verrecchia. Des affaires variées, allant de 15 060 € pour une esthéticienne des Sables-d'Olonne licenciée, à 113 000 € pour une employée d'IBM, qui n'avait pas retrouvé son poste à son retour de congé maternité, et jusqu'à plus de 350 000 € pour une employée déclassée

chez BNP Paribas. Des chiffres qui ne réparent pas tout, puisque ces femmes ont perdu leur emploi, voire leur confiance en elle. Et qu'il n'est pas facile de se lancer dans des batailles juridiques lorsqu'on est enceinte ou qu'on vient d'accoucher, entre la fatigue, les bouleversements hormonaux et la petite révolution de vie qu'entraîne un bébé. « J'ai préféré démissionner et chercher du travail ailleurs, explique Juliette, commerciale harcelée moralement par son supérieur pendant et après sa grossesse. Je n'avais pas la force de me bagarrer, j'ai voulu tourner la page et construire quelque chose de neuf. » Elles sont nombreuses dans ce cas. Et certaines regrettent aujourd'hui de n'avoir rien fait. Elles peuvent encore agir, d'après maître Boussard-Verrecchia : « Depuis la loi de 2008, nous avons cinq ans à compter de la révélation de la discrimination pour bouger. »

LE PRIVÉ PLUS « RISQUÉ » QUE LE PUBLIC

Mais agir, ça fait peur, et on ne sait pas toujours vers qui se tourner. « Je n'y connaissais rien, et je n'avais pas de quoi me payer un avocat, sourit amèrement Pascaline, graphiste remerciée à la fin de sa période d'essai alors que ses chefs étaient ravis de son travail. Mais je bénéficiais d'une protection juridique avec mon assurance, et ils se sont occupés de tout. » Avant d'aller jusqu'au tribunal, il faut frapper à la porte des délégués du personnel, de la médecine du travail, saisir l'inspection du travail... Et, bien sûr, saisir le Défenseur des droits, qui assiste gratuitement la discriminée dans la

constitution de son dossier et l'aide à identifier les procédures adaptées à son cas, par exemple, en allant jusqu'aux prud'hommes. Enfin, le recours pénal est aussi possible, en déposant une plainte auprès du procureur de la République ou du commissariat de police. « Parfois, il suffit que l'employée montre qu'elle est consciente de ses droits pour que l'employeur recule, note Dominique Baudis, Défenseur des droits. Une saisine peut suffire à un rétablissement de situation. »

Il est assez difficile d'établir une cartographie des domaines professionnels « antimamans ». Le privé est plus « dangereux » que le service public. Les entreprises avec gestion individuelle des carrières, sans avancement automatique selon l'ancienneté, aussi. En revanche, une chose est sûre : ce n'est pas toujours une question de patronat masculin. « Les femmes peuvent être tout aussi sexistes que les hommes ! déplore Isabelle Fontaine, auteure du guide "Devenir mère et réussir sa vie professionnelle" (éd. Leduc.s). J'en ai rencontré beaucoup dont les supérieures hiérarchiques féminines, avec ou sans enfants, les ont stigmatisées lors de leur grossesse. » Ce que confirme une récente étude britannique⁽⁵⁾, selon laquelle une femme manager sur quatre serait réticente à embaucher une femme mère ou en âge de l'être. Bref, pour la solidarité féminine, on repassera.

AUGMENTER LES CONGES PATERNITÉ

Alors, pour vivre au mieux sa maternité au boulot, quelles sont les solutions ? « D'abord, en informer votre employeur très tôt, avant les collègues, pour ne pas qu'il l'apprenne par bruits de couloir, conseille Dominique Baudis. Cela prévient tout risque de montage de mauvais dossier avant l'annonce officielle. » Maître Boussard-Verrecchia ajoute : « Annoncez le verbalement et par courrier avec accusé de réception, et ayez ►

► le réflexe “preuves écrites”, à savoir : reformuler tout échange verbal par mail. Et si on vous questionne sur vos envies d'enfants en entretien d'embauche, mentez sans vergogne ! » Autre chose ? « Ayez confiance en vous. Plus vous serez bien dans vos baskets et ferme sur vos droits, mieux ça se passera », ajoute Isabelle Fontaine. « N'hésitez pas à donner de vos nouvelles pendant votre congé maternité. Et exigez un entretien pour faire le point au retour, il est obligatoire », conclut Brigitte Grésy. Mais il existerait surtout des solutions à long terme, pour que ce genre de combats n'aient plus lieu d'être. D'abord, par un repositionnement de la place du père : « S'il n'y a pas de partage de la parentalité, il n'y a pas d'égalité professionnelle, insiste Brigitte Grésy. Avec des congés maternité et paternité mieux équilibrés, mais aussi, à la maison, une meilleure répartition des tâches, on changerait déjà beaucoup de choses. » Effectivement, 91 % des pères déclarent

« S'il n'y a pas de partage de la parentalité, il n'y a pas d'égalité professionnelle. »

Brigitte Grésy, inspectrice générale des Affaires sociales

que leur situation professionnelle n'a en rien été affectée par la naissance de leur premier enfant, alors qu'un tiers des femmes ont vécu le contraire⁽⁶⁾.

Autre point à revoir : la gestion du temps. « C'est capital ! En France, plus on reste tard au travail, mieux on est vu, comme si c'était un signe d'efficacité... Avec une plus grande souplesse d'horaires, une meilleure gestion des RTT, et la possibilité de télétravailler un ou deux jours par semaine, on avancerait mieux. »

Il faudrait aussi que les modes de garde se développent suffisamment pour couvrir tous les besoins d'une société où plus de 80 % des femmes travaillent. Enfin, et c'est le nerf de la guerre, il fau-

drait que les entreprises fassent des efforts financiers : payer des places en crèche, réduire les écarts de salaires, fournir des CESU (chèque emploi service universel, financé en partie par l'entreprise et permettant d'employer quelqu'un à domicile), aider les familles à bénéficier de bonnes mutuelles... De bonnes idées pour qu'un jour, enfin, on puisse s'épanouir sereinement entre boulot et petits pots. ►

1. Sondage CSA pour la Halde, 2010.

2. <http://mamantravaille.typepad.fr>.

3. 126 en 2008, 618 en 2010, et à peu près l'équivalent en 2011.

www.defenseurdesdroits.fr.

4. Sondage CSA pour la Halde, 2009.

5. Business Environment, 2012.

6. Enquête Génération du Cereq, 2007.



TÉMOIGNAGES

Il y a celles qui se sont battues, celles qui n'ont pas pu, celles qui le font des années après. Toutes ont en commun une histoire révoltante et des conseils à donner.

► **Samuelle, 43 ans, trader, 3 enfants**
« APRÈS DES ANNÉES DE SILENCE ET TROIS GROSSESSES MAL VÉCUES, J'AI ATTAQUÉ AUX PRUD'HOMMES »

Je travaille dans la finance, un milieu très sexiste. Les choses se sont compliquées dès ma première grossesse : mon manager a multiplié les petites réflexions, allant jusqu'à me parler de « trahison ». Pourtant, je bossais d'arrachepied, même depuis chez moi pendant mon congé maternité, et je suis revenue six semaines avant la date normale. Lors de ma deuxième grossesse, des complications m'ont entraînée à l'hôpital, mais j'ai refusé l'arrêt maladie, et travaillé intensément douze heures par jour malgré la douleur. A mon retour, j'étais carrément rétrogradée, et un jeune que j'avais formé avait récupéré mon poste ! L'explication fut claire : « Tu as choisi de faire passer ton intérêt personnel avant celui de l'entreprise. Tu en as bien profité. » Les années passant, les réflexions et les mises à l'écart ont continué. Et la vie a joué un de ses tours : alors que je prenais soigneusement la pilule, je suis tombée enceinte ! Paniquée, j'ai caché ma grossesse jusqu'au septième mois, me bandant le ventre derrière des vestes trop grandes. En réaction à tout ce stress, mon corps m'a lâchée, et j'ai été arrêtée... Ça a été le déclic : à mon retour, où, d'ailleurs, aucun poste ne m'attendait, j'ai mobilisé l'inspection du travail, la médecine du travail et les syndicats, et j'ai attaqué mon employeur aux prud'hommes pour discrimination liée à la grossesse. Nous sommes arrivés à un licenciement transactionnel – un gros chèque contre mon silence. Aujourd'hui, je me reconvertis et je fais doucement le deuil d'un métier que j'adorais, mais dont les maîtres ont encore des idées d'un autre âge.

Elsa, 29 ans, assistante, 2 enfants
« JE ME SUIS FAIT AVOIR COMME UNE BLEUE. MON CONSEIL ? FORMALISEZ TOUT PAR ÉCRIT ! »

Mon histoire est, hélas !, banale. J'étais assistante dans un groupe hôtelier. Ma chef était très dure à vivre, totalement irrespectueuse des employés, et pire encore avec moi. Quand je suis tombée enceinte, elle a été encore plus odieuse, allant jusqu'à me faire porter des valises qu'elles trouvaient trop lourdes ! J'ai demandé à être mutée à un autre poste du groupe. Mon nouveau patron ne fût pas mieux... Alors que j'étais au bureau de 9 heures à 18 heures sans prendre de pause déjeuner et que tout se passait bien, au fur et à mesure que mon ventre s'arrondissait, il a commencé à dénigrer mon travail. Peu avant mon départ en congé maternité, il m'a dit : « Si tu ne t'améliores pas, tu ne retrouveras pas ton poste à ton retour. » Pendant mon congé parental, j'ai reçu des courriers indiquant qu'ils n'avaient pas de poste pour moi. Finalement, je me suis fait avoir comme une bleue : ils m'ont proposé de revenir à ma première chef. J'ai évidemment refusé, et... ils ont pris ce prétexte pour me licencier pour faute grave. Mon erreur ? N'avoir jamais rien formalisé par écrit. On ne m'y reprendra plus.

Valentine, 36 ans, commerciale, 3 enfants
« AUJOURD'HUI, JE TÉMOIGNE POUR UNE COLLÈGUE »

Dès mon entrée dans cette entreprise, j'ai senti qu'ils avaient un problème avec les femmes. On m'a embauchée pour effectuer les tâches ingrates de mes supérieurs « mâles » alors que je suis trilingue, diplômée d'une grande école, avec trois ans d'expérience professionnelle... Quand je suis tombée enceinte, mon big boss a cessé de m'adresser la parole. A mon retour, il m'a rétrogradée à un poste de junior : « Tu n'avais qu'à pas être enceinte. » A force de bons résultats, j'ai obtenu un poste plus intéressant, sans être augmentée comme l'étaient mes collègues masculins, qui gagnaient environ 40 % de plus que moi. Souhaitant éviter une nouvelle période de maltraitance morale, j'ai demandé la permission d'envisager une nouvelle grossesse ! Mon supérieur a donné son accord, indiquant la période qui lui conviendrait. Après huit ans de lutte, j'ai décidé de quitter la boîte, outrée d'un écart de salaire toujours pas rattrapé, et aussi décidée à ne plus prendre des risques médicaux pendant ma grossesse pour satisfaire mes supérieurs. Avec le recul, je culpabilise de n'avoir rien dit. J'ai été complice par mon silence. Je tente de me « racheter » en témoignant pour une de mes anciennes collègues, qui, contrairement à moi, a le courage de porter le dossier devant les tribunaux. ■

Que dit la loi ?

Il est formellement interdit par le Code du travail de refuser d'embaucher, de licencier ou de rompre le contrat de travail au cours d'une période d'essai d'une salariée en raison de sa situation de famille ou de sa grossesse. Il est également interdit de rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse d'une femme à l'embauche (articles L1132-1, L1142-1, L1225-1). Et le Code pénal, qui qualifie de discrimination toute distinction opérée à raison de la situation de famille ou de la grossesse, la punit de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende lorsqu'elle conduit à refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne (articles 225-1 et 225-2).