



Chapitre 1

LES DISCRIMINATIONS PROFESSIONNELLES LIÉES À LA PARENTALITÉ



Enfin, dans le but de soutenir une politique nataliste, des prestations sociales existent pour permettre aux familles de faire face aux considérations matérielles liées à l'arrivée d'un enfant et leur éducation.

Le présent ouvrage a donc pour objectif de présenter, sous forme de questions/réponses, les impacts de la parentalité sur la vie professionnelle des parents, ainsi que les différentes prestations sociales auxquelles ils peuvent prétendre, et ce, tout au long de leur vie de parents. Ce faisant, au-delà d'une simple présentation de la réglementation applicable aux parents salariés, il a également pour but de fournir aux employeurs les outils de nature à favoriser la prise en compte de la parentalité au sein de l'entreprise.

En décembre 2023, l'Association pour l'emploi des cadres (l'Apec) a interrogé 2 000 de ses adhérents sur les sources d'inégalités au travail. Il ressort de cette enquête que 67 % des cadres estiment encore que les inégalités de genre en entreprise ne diminuent pas. Si la discrimination la plus criante reste celle des rémunérations, 50 % des cadres estiment que les femmes avec des enfants sont pénalisées dans leur évolution professionnelle. Elles sont d'ailleurs 44 % à assurer seules la garde de leur enfant lorsqu'il est malade, et seulement 37 % à partager cette charge avec leur conjoint.

L'État français s'est pourtant doté d'un arsenal législatif pour lutter contre les discriminations, puisqu'une loi (n° 2008-496 du 27 mai 2008) et l'article L. 1132-1 du Code du travail listent les critères considérés comme discriminatoires pour le travail salarié. Au titre des critères discriminatoires

interdits figurent la situation de famille et la grossesse, ce qui permet de réprimer les discriminations liées à la parentalité.

Par ailleurs, une loi du 26 janvier 2016 a étendu aux salariées bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation les dispositions protectrices qui étaient en vigueur pour les femmes enceintes : l'employeur ne doit pas prendre en considération le suivi par la salariée d'une assistance médicale à la procréation pour refuser de l'embaucher, rompre son contrat de travail au cours d'une période d'essai ou pour prononcer une mutation d'emploi.

Enfin, à côté de l'interdiction des discriminations, l'égalité femmes-hommes est, depuis 1946, un principe constitutionnel : la loi garantit aux femmes dans tous les domaines des droits égaux à ceux des hommes.

Que dit la loi en matière de discrimination liée à la parentalité ?

Sur un plan strictement professionnel, depuis une loi du 27 mai 2008, les discriminations dans l'entreprise sont formellement interdites en France **à tous les stades de la relation de travail**, du recrutement à la rupture, et à l'égard de toutes les mesures qui peuvent être prises à l'encontre d'un salarié au regard d'un certain nombre de caractéristiques (couleur de peau, religion...), dont la **situation de famille** et la **grossesse**.

La base juridique est constituée par l'article L. 1132-1 du Code du travail qui pose en principe qu'« aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte (...), notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat **en raison (...) de sa situation de famille ou de sa grossesse...** »

Ainsi qu'il a été mentionné, ces dispositions ont été étendues, dans une certaine mesure, aux salariées bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation.

Sont donc visés, comme cas de discrimination illicite liés à la parentalité :

- La **situation de famille**, c'est-à-dire les cas dans lesquels l'employeur prend en compte une caractéristique d'un membre de la famille du salarié, pour prendre une décision concernant ce dernier.



Une étude du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP) de 2018 indique que 80 % des femmes ont entendu sur leur lieu de travail des remarques sexistes liées à la maternité.

- La **grossesse** : le principe de non-discrimination à raison de l'état de grossesse, posé par l'article L. 1132-1 du Code du travail, est complété par l'article L. 1225-1 du Code du travail, aux termes duquel « l'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, pour rompre son contrat de travail au cours d'une période d'essai ou [...] pour prononcer une mutation d'emploi ».



Des sanctions pénales sont également encourues en cas de discrimination liée à l'état de grossesse. L'employeur qui refuse d'embaucher, sanctionne ou licencie une femme en raison de son état de grossesse ou de sa situation familiale (telle que la maternité ou l'adoption) est en effet passible d'une peine d'emprisonnement de trois ans et d'une amende maximale de 45 000 € (C. pén., art. 225-1).

La prise en compte de la parentalité est donc illicite dès lors qu'elle aboutit à une situation défavorable pour le(a) salarié(e) concerné(e).

En pratique, l'**allégation, en contentieux, de cas de discrimination liés à l'état de grossesse est fréquente**. En 2023, Claire Hédon, Défenseure des droits, déclarait d'ailleurs que « le nombre de réclamations liées aux discriminations au travail de femmes enceintes [est] stupéfiant ».

En tout état de cause, l'interdiction des discriminations liées à la parentalité est très large : toutes les situations de travail peuvent être concernées, puisque la situation de famille ou la grossesse ne peuvent être source d'aucune discrimination que ce soit au niveau de l'embauche,

du renouvellement d'un contrat (à durée déterminée), du déroulement de la carrière, de la rémunération¹...

Comment le(a) salarié(e) peut-il démontrer l'existence d'une discrimination liée à son état de grossesse ou de famille ?

S'il est relativement aisé de poser un principe de non-discrimination liée à la situation de famille ou la grossesse, les salariés concernés par un tel cas de discrimination risquent souvent de se retrouver devant une situation compliquée pour établir l'existence d'une telle discrimination.

Bien évidemment, si l'employeur motive expressément une mesure défavorable par la situation de famille ou la grossesse de la salariée, la preuve de la discrimination est relativement aisée. Ainsi, l'existence d'une discrimination liée à la grossesse est établie dès lors qu'il ressort d'un message téléphonique laissé par le recruteur que le refus d'embauche est motivé par un possible état de grossesse, lequel « constitue une difficulté en ce qu'il obligerait, s'il se réalisait, à un nouveau recrutement ». De même, dès lors que l'employeur a contraint la salariée à écrire une lettre dans laquelle elle assurait qu'elle n'envisagerait plus une grossesse pendant deux ans minimum, et qu'il a fondé en grande partie un avertissement notifié sur la grossesse, demandant notamment à la salariée si sa grossesse était prévue ou accidentelle, ces éléments démontrent que, depuis son embauche, l'employeur n'a cessé de dévaloriser la salariée en insistant sur le fait qu'il l'a engagée faute d'homme compétent, de sorte que la discrimination est établie².

Toutefois, en règle générale, l'employeur n'affiche pas ouvertement qu'il prend une mesure défavorable à l'encontre du salarié en raison de sa situation de famille ou de sa grossesse.

C'est pourquoi le législateur a aménagé le régime probatoire de la discrimination, de manière que les salariés qui s'estiment victimes de discrimination liée à leur grossesse ou à leur situation de famille ne soient pas confrontés à une preuve difficile, sinon impossible, à rapporter. Ainsi, alors qu'en droit commun, c'est au demandeur (c'est-à-dire celui qui sollicite de la justice la reconnaissance d'un droit dont il s'estime floué) d'apporter la preuve d'une situation illégale dont il demande le

1. C. pén., art. 225-1. – C. trav., art. L. 1225-1.

2. Cour d'appel, Papeete, Chambre sociale, 9 mai 2019 - n° 17/00027.