

[Accueil](#) [Social-Eco](#) [Chronique juridique](#)

CHRONIQUE

La chronique juridique de Maude Beckers. Discriminée pour cause de maternité

Publié le Lundi 1 Février 2021 - Maude Beckers



La France est l'un des pays européens dans lequel les femmes ont le plus d'enfants, mais la grossesse et le congé maternité restent un frein dans la vie professionnelle pour près d'une femme sur deux. Les discriminations subsistent alors que la première loi protectrice des femmes avant et après leur accouchement date de 1909 et qu'un cadre juridique européen et national important existe en la matière. Les employeurs persistent en effet dans l'idée qu'une femme ayant des enfants est moins productive, et c'est ainsi que nombre d'entre elles stagnent dans leur carrière ou, pire, perdent leur emploi.

C'est cette douloureuse expérience qu'a dû subir une salariée d'une importante société de commercialisation d'édition juridique et d'offre de formation, démonstration que la connaissance du droit ne protège pas des discriminations. Cet commerciale « e-commerce » qui avait toujours donné entière satisfaction à son employeur se voyait ainsi, à son retour de congé maternité et dans le cadre d'un

des journées de télétravail est en effet un grand classique subi par les femmes de retour de congé maternité, l'employeur ayant parfaitement conscience que la suppression de ces jours, dont l'objet est de concilier au mieux travail et vie privée, affecte particulièrement la salariée à ce stade de sa carrière professionnelle. Immédiatement après sa demande d'explications concernant la suppression de son deuxième jour de télétravail, sept mois après son retour de congé maternité et deux mois après le début de son congé parental à temps partiel, la salariée se faisait licencier pour des motifs fallacieux.

C'est cette affaire qu'est venue juger la cour d'appel de Paris, le 6 janvier 2021 (1). Après avoir relevé que la salariée présentait des éléments de fait laissant présumer une discrimination et après avoir relevé que la suppression du télétravail constituait un de ces éléments de fait, la cour a constaté que l'employeur ne démontrait pas en quoi ses décisions étaient justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. La cour a ainsi condamné la société à des dommages et intérêts pour le préjudice moral et financier engendré par la discrimination, mais a également ordonné trois années après la rupture du contrat, la réintégration de la salariée dans son emploi et le rappel de salaires dus durant cette éviction nulle. Nul doute que cet arrêt est emblématique en matière de lutte contre les discriminations. Reste à savoir si la société employeur la citera dans ses prochaines éditions juridiques.

(1) Avocat plaidant : Xavier Sauvignet.

Plus d'articles sur les sujets qui vous intéressent :

CHRONIQUE JURIDIQUE