

RAPPORT SUR LE PROJET DE LOI, N° 989, MODIFIANT LA LOI N° 870 DU 17
JUILLET 1969 RELATIVE AU TRAVAIL DES FEMMES SALARIEES EN CAS DE
GROSSESSE OU DE MATERNITE, MODIFIEE

(Rapporteur au nom de la Commission des Droits de la Femme et de la Famille :
M. Pierre VAN KLAVEREN)

Le projet de loi modifiant la loi n° 870 du 17 juillet 1969 relative au travail des femmes salariées en cas de grossesse ou de maternité, modifiée, a été transmis au Secrétariat Général du Conseil National le 5 mars 2019 et enregistré par celui-ci sous le numéro 989. Il a été déposé lors de la Séance Publique du 3 avril 2019, au cours de laquelle il a été renvoyé devant la Commission des Droits de la Femme et de la Famille.

Ainsi que l'explique très justement l'exposé des motifs, le présent projet de loi poursuit deux objectifs très clairs.

Le premier objectif, principal sans aucun doute, est celui d'allonger la durée du congé maternité dont bénéficient les femmes salariées en Principauté, en la faisant passer de 16 à 18 semaines. Plus exactement, cet allongement se traduit par l'ajout de deux semaines supplémentaires dans la partie post-natale du congé maternité, c'est-à-dire, la période consécutive à l'accouchement. Le congé de maternité se caractérisera donc désormais, du moins, par principe, par une période de huit semaines de congés avant l'accouchement et par une autre période de dix semaines, contre huit auparavant, après ce même accouchement.

Dans le même temps, le projet de loi poursuit un second objectif, plus accessoire mais néanmoins important, visant à permettre aux femmes de reporter une partie de leur congé maternité prénatal, dans la limite de six semaines au lieu de quatre actuellement, au niveau de leur congé post-natal. Concrètement, il leur sera ainsi possible de disposer d'une durée post-

natale de congé maternité de seize semaines au maximum, bien évidemment sous réserve de l'avis favorable de leur médecin traitant. Il s'agit ainsi de conférer une souplesse organisationnelle supplémentaire aux femmes, mais aussi aux familles. Dans le même temps, cela permet d'octroyer aux femmes salariées une possibilité dont disposent d'ores et déjà les femmes fonctionnaires de l'Etat.

Par l'allongement de cette durée, la Principauté se hisse dans ce qu'on pourrait appeler la « tranche haute » des solutions retenues par les Etats européens. Cela lui permet ainsi d'aller au-delà des législations retenues par certains Etats étrangers, à l'instar de l'Allemagne (14 semaines), de la Belgique (15 semaines), de la France, des Pays-Bas ou encore du Luxembourg (16 semaines), bien qu'elle puisse rester en-deçà d'autres Etats comme le Royaume-Uni (52 semaines, mais 39 rémunérées), l'Irlande (42 semaines, mais 26 rémunérées) ou l'Italie (20 semaines). La Principauté serait-elle pour autant moins protectrice que certains Etats qui disposent d'une législation octroyant un congé de maternité d'une durée supérieure ? Assurément, tel n'est pas le cas.

En effet, si la durée du congé de maternité est un élément fondamental de la protection ainsi conférée à la femme, c'est bien le régime afférent à ce congé, pris dans son ensemble, qui permet d'évaluer le degré de protection effective dont elle peut bénéficier. A ce titre, entrent assurément en ligne de compte, outre la durée de ce congé, au moins les trois éléments que sont :

- tout d'abord, le taux de remplacement, c'est-à-dire le montant des sommes que percevra la femme durant son congé au regard du salaire dont elle dispose par son activité professionnelle ; plus ce taux est élevé, moins les conséquences qui pourraient en résulter sur sa capacité financière seront perceptibles, permettant d'éviter une baisse des revenus du foyer, laquelle pourrait être un frein, à la fois psychologique et matériel et, en toute hypothèse, une source de stress ;
- ensuite, la prise en charge des frais médicaux durant la grossesse ;
- enfin, la protection contre le licenciement dont bénéficie la femme, laquelle permettra notamment d'éviter qu'un licenciement puisse prendre effet durant la période du congé de maternité.

Dès lors, au vu de ces différents éléments du droit monégasque – un taux de remplacement qui correspond à 90 % du salaire brut journalier, une prise en charge à 100 % d'une grande partie des frais médicaux et une protection effective contre le licenciement durant la période du congé de maternité – on peut affirmer que la Principauté dispose assurément d'un régime particulièrement protecteur, quand bien même la durée du congé maternité serait moindre qu'en Irlande, qu'en Grande-Bretagne ou qu'en Italie. Pour ne citer que l'exemple de la Grande-Bretagne, sur les 52 semaines théoriques de congé maternité, seules 6 semaines sont compensées à hauteur de 90 % de la rémunération brute que percevait la salariée, et 33 semaines le sont à hauteur d'un montant forfaitaire qui permettrait, approximativement, de disposer d'une somme de 700 euros mensuels, sous réserve que le montant correspondant aux 90 % de la rémunération brute ne soit pas inférieur. Quant aux 13 semaines restantes, elles ne sont pas indemnisées.

Au vu de ces quelques développements, le Conseil National ne peut que se réjouir de l'allongement de la durée du congé de maternité en Principauté, puisqu'un tel allongement contribuera assurément à l'amélioration du régime de ce congé et, ainsi, lui permettra de remplir pleinement la vocation qui est la sienne, essentiellement :

- permettre à la femme enceinte de se rétablir au mieux des suites de l'accouchement ;
- accueillir l'enfant dans son nouveau foyer et profiter pleinement de ces premiers moments uniques et privilégiés, qui procurent une immense joie à ceux qui les vivent, mais qui sont aussi, et chacun en conviendra, sources de fatigue et souvent d'anxiété pour les nouveaux parents.

Car, au risque d'énoncer une évidence, le congé de maternité ne saurait s'apparenter à de quelconques vacances, au sens où l'on pourrait l'entendre dans une société de loisirs, mais répond bien à une nécessité. Il constitue, en ce sens, un acquis social s'inscrivant dans la protection des droits conférés aux femmes.

Il serait cependant réducteur de n'envisager la protection de la femme, durant la grossesse et à son issue, que par le prisme du congé de maternité, ne serait-ce qu'en raison du

fait que, malgré la protection qu'il instaure et d'après une enquête récente menée dans le Pays voisin, une très grande majorité de femmes considère que leur grossesse a pu avoir un impact négatif sur le déroulement de leur carrière et, en toute hypothèse, sur leur vie professionnelle. Plusieurs facteurs pourraient être pris en considération, lesquels peuvent s'apparenter malheureusement à des « stagnations sociétales », mais aussi, et c'est heureux, à des évolutions sociétales. Plus exactement, on constatera que les nouvelles réalités professionnelles, notamment celles liées au fait que les couples dans lesquels les deux membres travaillent, ne sont pas nécessairement contrebalancées par une mutation suffisante de la répartition des rôles au sein de la structure familiale.

On débutera par une note positive en constatant que de plus en plus de pères s'impliquent activement dans la vie familiale et consacrent du temps aux enfants. Force est cependant de constater que la majeure partie de la charge liée au foyer continue de peser sur les femmes. Non seulement ces dernières sont plus enclines à la réalisation des tâches qui ont trait aux enfants, mais on constate également qu'elles joueraient un rôle prépondérant dans l'assistance à leurs propres parents ou lorsque survient une situation de handicap. S'il fallait schématiser, on pourrait ainsi indiquer que, non seulement les femmes contribueraient davantage aux tâches domestiques, mais elles seraient également plus nombreuses à mettre leur carrière entre parenthèses lorsque des aléas de l'existence frappent leur famille.

Aussi, tout cela se répercute assurément sur la vie professionnelle des femmes, de sorte que ces dernières vont, en moyenne, disposer d'un salaire inférieur de 15 à 20 % par rapport à leurs homologues masculins et ne pourront accéder à des postes comprenant des responsabilités équivalentes qu'au prix d'efforts bien plus importants ou après avoir dû prouver, les préjugés ayant la vie dure, qu'elles peuvent mener de front leurs vies privée et professionnelle, ce que l'on exige bien plus rarement des pères.

C'est pourquoi, et bien que cela puisse sembler paradoxal de prime abord, renforcer les droits des femmes devra passer également par un renforcement des droits des hommes. En matière de congé de maternité, il conviendrait donc de s'atteler à la modification du régime du congé de paternité. Cela pourrait permettre au minimum :

- d'assurer une présence plus importante du père après l'accouchement, notamment lors du retour au domicile, lequel est synonyme de

« chamboulements » dans l'organisation de la vie de famille ; cette présence est nécessaire pour faire en sorte que la mère n'assume pas seule les nouvelles tâches liées à l'enfant, lui permettant ainsi de se reposer, ce qui était, rappelons-le, l'objet premier du congé de maternité ;

- de permettre à la femme d'envisager plus sereinement le retour dans son activité professionnelle ;
- de faire entrer dans les mentalités que la présence du père permet donc, à terme, de réduire les inégalités professionnelles liées aux déséquilibres, encore prégnants, entre la vie familiale et la sphère professionnelle.

La solution ne saurait, bien évidemment, être exclusivement législative, pas plus qu'elle ne peut reposer sur la seule réforme du congé de paternité. Il s'agit cependant d'une réflexion qu'il nous semble opportun d'amorcer et c'est pourquoi le Conseil National ne manquera pas de procéder, prochainement, à l'élaboration d'une proposition de loi relative au congé de paternité.

Il s'agira ainsi, essentiellement, de réfléchir à son allongement. Une fois celle-ci rédigée, elle pourrait être ainsi soumise au vote de l'Assemblée lors de la prochaine Session d'automne, ce qui permettrait d'ailleurs, dans le même temps, de disposer d'une évolution corrélative des droits octroyés aux fonctionnaires de l'Etat, puisque le Conseil National espère également pouvoir voter, à cette occasion, la réforme du statut des fonctionnaires.

D'autres réflexions pourraient également être menées sur le régime du congé maternité proprement dit. En effet, certains pays européens offrent une certaine souplesse lors des dernières semaines du congé maternité, en permettant, par exemple, une reprise à temps partiel ou la possibilité d'utiliser certains des jours non pris du congé maternité au titre des congés traditionnels. Cela permet une réintégration progressive dans la vie professionnelle, tout en offrant des libertés supplémentaires dans l'organisation de la vie personnelle. La réflexion pourrait même se porter sur l'instauration d'un congé parental partagé avec, bien évidemment, une période sanctuarisée pour la mère, mais qui laisserait aux familles une plus grande latitude, leur offrant ainsi plus de liberté dans la nécessaire conciliation entre leur vie familiale et leur vie professionnelle.

On rappellera enfin que le droit monégasque connaît également, aux côtés du congé de maternité et du congé de paternité, un congé d'adoption, lequel est actuellement prévu :

- pour les salariés, par la loi n° 1.271 du 3 juillet 2003 relative au congé d'adoption accordé aux salariés ;
- et, pour la fonction publique au sens large, par les dispositions de la loi n° 975 du 12 juillet 1975 portant statut des fonctionnaires de l'État, modifiée, et celles de la loi n° 1.096 du 7 août 1986 portant statut des fonctionnaires de la Commune, modifiée.

Avant de conclure son propos, votre Rapporteur saluera le rôle moteur joué, sur ce sujet, par le Conseil Economique et Social, dont le vœu est à l'origine de la présente réforme et permettra sans nul doute d'ouvrir la voie vers d'autres réformes sur ces matières.

Sous le bénéfice de ces observations, votre Rapporteur vous invite désormais à adopter sans réserve le présent projet de loi.