



Vous avez accouché et on vous a licenciée?

Accoucher et amener un bébé au monde, c'est agréable. Se faire licencier après un accouchement, ça l'est déjà nettement moins.

- Accoucher et amener un bébé au monde, c'est agréable. Se faire licencier après un accouchement, ça l'est déjà nettement moins. Prenons par exemple C., une jeune architecte qui travaillait dans un cabinet d'architectes d'importance moyenne. Elle accoucha de sa première fille. Elle avait prévu de reprendre le travail dès la fin de son congé de maternité, et de retravailler sur un projet qu'elle avait commencé avant son accouchement. Elle engagea une nourrice, prépara tout chez elle, et reprit le chemin du bureau, pleine d'enthousiasme et de sentiment de créativité. Elle travailla à nouveau pendant plusieurs semaines, s'arrangeant convenablement entre le travail et les soins prodigués à sa fille. Mais, à sa grande surprise, son patron lui annonça qu'elle était licenciée. Le prétexte non officiel consistait en une réorganisation, une nouvelle répartition des budgets, des restrictions budgétaires, mais C. comprit très bien qu'il ne s'agissait pas de ça. Le patron savait qu'elle ne pourrait plus faire d'heures supplémentaires comme avant son accouchement, et il craignait qu'elle ne s'absentât de son travail pour s'occuper de sa petite fille. Il se décida donc à la renvoyer. Le fait que le rendement de son travail était aussi bon que dans le passé n'y fit rien. L'employeur de C. était-il autorisé à la licencier après son retour de son congé de maternité?

Que dit la loi?

- Selon l'alinéa 9 de la loi sur le travail des femmes, il est interdit à un employeur de licencier une personne qui est partie en congé de maternité pendant 60 jours, à compter de la fin de son congé de maternité ou de son retour après un congé sans solde (חל"ט), qui représente une possibilité pour laquelle optent de nombreuses femmes, prolongeant leur congé sur leur propre compte.

- Le but de cet alinéa de la loi est clair: permettre à une employée qui vient d'accoucher de faire ses preuves et de réintégrer son travail après son accouchement, et empêcher l'employeur de s'interposer.
- Dans cet alinéa est mis en exergue le principe de l'équilibrage des forces entre les parties, freiner le côté fort, l'employeur, face au côté faible, l'employée.
- Il est important de connaître l'aspect irrévocable de l'interdiction pour un employeur de licencier une employée qui vient d'accoucher, ce qui ne lui laisse aucune possibilité de jugement personnel, excepté dans des cas particuliers qui nécessitent une autorisation du ministre de l'Industrie et du commerce.

Arrêt faisant jurisprudence

- Les tribunaux du travail ont jugé des cas dans lesquels des femmes qui ont été licenciées à leur retour du congé de maternité ou peu après leur retour. En mars 2008, le tribunal national du travail a émis un arrêt faisant jurisprudence, et qui décrète qu'un employeur n'est pas autorisé à racheter avec de l'argent la période d'interdiction de licencier qui suit le congé de maternité en vigueur. Le décret stipule qu'une société ne peut être quitte en versant des indemnités complètes pour 60 jours, et ce, même si elle a versé les 30 premiers jours qui correspondent au préavis, pendant lesquels il est interdit de licencier une employée qui est revenue d'un congé de maternité. Ce verdict contient une partie importante et approfondie sur les droits des femmes après l'accouchement, et sur l'importance de leur application. «En effet, l'interdiction imposée par la loi sur le travail des femmes à l'employeur de licencier une femme pendant la période postérieure au congé de maternité est destinée à faire face au phénomène selon lequel des femmes, qui viennent d'accoucher ou qui souffrent d'une grossesse à risques doivent s'absenter de leur travail en raison de leur congé de maternité ou parce qu'elles doivent être alitées, se retrouvent malgré elles dans une situation, en raison de leurs absences, où elles risquent de perdre leur place ou le poste qu'elles occupaient avant leur absence», c'est ce qu'a rédigé la juge Varda Wirth Livne dans ce verdict.