UNION DEPARTEMENTALE DES SYNDICATS CGT
DES ALPES DE HAUTE PROVENCE
42 Bd Victor Hugo 04000Digne-les –Bains
Tél : 04.92.36.62.00 – Fax : 04.92.36.62.09 – E-mail : UNION.CGT.AHP@wanadoo.fr

Le 8 Mars 2012 entre 13h30 et15h30 Dans le hall de l'hôpital de Manosque

Liberté Egalité Maternité
23 mars 2006 : La loi relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes renforce les moyens et engagements concernant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, et la "conciliation" entre l'activité professionnelle et la vie familiale.
6 ans après: Dans les hôpitaux, la grossesse pénalise toujours les femmes!!!!

Cette réalité est celle des femmes dans de nombreuses entreprises, **associations et autres collectivités des Alpes de Haute Provence. Certaines** ont peur de le dénoncer. Donnons-nous la force collective pour mettre fin à ces pratiques. Ce combat contre cette discrimination est un combat qui nous concerne tous, car c'est celui du respect de l'humain et de la vie. Comment ne pas crier sa colère quand des salariées sont pénalisées car elles donnent la vie ?…A l'hôpital, mais aussi dans des associations qui ont pignon sur rue et se veulent caritatives et humaines dans leur statut. (JE TAIS LE NOM CAR CES SALARIEES ONT PEUR)

Et ceci malgré les textes et les décisions (Ne vous méprenez pas il n'y a pas de confusion entre grossesse et maladie, mais les grossesses difficiles sont souvent accompagnées d'arrêts de travail).
Alain BARD Secrétaire Général UD CGT 04.

Interdiction de retarder l'évolution de carrière en raison des absences pour maladie
Les absences pour maladie ne doivent pas être prises en compte pour justifier un retard dans l'évolution de carrière du salarié. Il s'agit d'une mesure discriminatoire illicite.

Cass. soc., 28 janv. 2010, n° 08-44.486, n° 239 FS - P + B, Mayans c/ Sté nationale maritime Corse-Méditerranée (SNCM)

Interdiction de moduler le montant d'une prime en fonction des absences pour maladie Si un accord collectif peut tenir compte des absences pour le paiement d'une prime, c'est à la condition que toutes les absences, hormis celles qui sont légalement assimilées à un temps de travail effectif, entraînent les mêmes conséquences sur son attribution. La disposition conventionnelle qui met en place un système d'abattements par suite des seules absences pour maladie des salariés est illicite car elle heurte la prohibition de la discrimination à raison de l'état de santé du salarié et n'est donc pas opposable.

Cass. soc., 11 janv. 2012, n° 10-23.139, n° 180 FS - P + B, Sté Orléans Gestion c/ Da Silva

Égalité de traitement Toute mesure discriminatoire est interdite en raison d'un congé de maternité, à l'instar de l'état de grossesse. C'est la loi du 27 mai 2008 qui l'a précisé.

l'article L. 1142-1 du code du travail interdit toute discrimination liée à l'état de grossesse. Ce principe vaut également au moment du retour de la salariée de son congé de maternité. La loi n° 208-496 du 27 mai 2008 (article 2) interdit expressément toute discrimination en raison du congé de maternité.

La Cour de cassation avait depuis longtemps appliqué le principe de non-discrimination en raison de l'état de grossesse au congé de maternité, notamment dans le cadre du refus ou d'un retard de promotion.

Ainsi, une femme ne peut pas être privée du droit d'être notée et, par voie de conséquence, de pouvoir profiter d'une promotion professionnelle par suite d'une absence de l'entreprise en raison d'un congé de maternité.

Cass. soc., 16 juill. 1998, n° 90-41.231, n° 4205 P, CNAVTS c/ Thibault : Bull. civ. V, n° 392

Cette solution a été confirmée dans un litige où la salariée avait été pressentie à un poste de responsabilité et avait commencé à exercer ces fonctions avant son congé de maternité. A son retour, la salariée n'accède pas au poste convoité, un collègue ayant été nommé à sa place.

Cass. soc., 16 déc. 2008, n° 06-45.262, n° 2262 FS - P + B + R, AFPA c/ Otelli

Dans le même sens, constitue une mesure discriminatoire le fait pour une salariée d'avoir subi un retard dans sa promotion au statut de cadre pour ne pas avoir eu la faculté de participer, comme les autres candidats en activité dans l'entreprise, aux entretiens institués à cet effet en raison de son absence due à un congé de maternité.

Cass. soc., 28 oct. 2008, n° 07-41.856, Sté Bouygues Télécom c/ Gueve