



Le Défenseur

Paris, le **15 MARS 2012**

N/Réf : D2/KG/IG/NA /COLLECTIF-MATERMITENTES
(à rappeler dans toute correspondance)

Madame,

Les membres du collectif « les Maternittentes », regroupant des intermittentes du spectacle, ont attiré l'attention de la haute autorité de lutte contre les discriminations, sur leur situation au regard des différents mécanismes de protection sociale durant et à l'issue de leur congé maternité.

Je vous informe que, depuis le 1er mai 2011, conformément à l'article 44 de la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 susvisée, « *les procédures ouvertes par [...] la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité [...] se poursuivent devant le Défenseur des droits* ».

Après enquête conduite par la direction des affaires juridiques de la mission de lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité, je vous informe que j'ai adopté la décision n° MLD-2012-39 en copie ci-jointe.

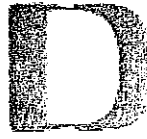
Je vous prie d'agréer, Madame, l'expression de mes hommages respectueux.

Dominique BAUDIS



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

LE DÉFENSEUR
DES DROITS



Paris, le 13 MARS 2012

Décision du Défenseur des droits n° MLD 2012- 39

Le Défenseur des droits,

Vu l'article 71-1 de la Constitution du 4 octobre 1958 ;

Vu la Convention de l'ONU sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes du 18 décembre 1979 ;

Vu la Convention n°183 de l'OIT sur la protection de la maternité ;

Vu la convention européenne de sauvegarde des droit de l'Homme et des libertés fondamentales et le premier protocole additionnel à la Convention ;

Vu la directive 79/7/CEE du Conseil du 19 décembre 1978, relative à la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale ;

Vu la directive du Conseil 92/85/CEE du 19 octobre 1992 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail (dixième directive particulière au sens de l'article 16 paragraphe 1 de la directive 89/391/CEE) ;

Vu la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits ;

Vu la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations ;

Vu le décret n°2011-904 du 29 juillet 2011 relatif à la procédure applicable devant le Défenseur des droits ;

Vu l'avis du Collège chargé de la lutte contre les discriminations et de la promotion de l'égalité.


Saisi par 33 réclamantes, membres du collectif « les Maternittentes », regroupant des artistes, ouvrières et techniciennes du spectacle (intermittentes) concernant l'impact de leur congé de maternité sur l'accès aux mécanismes de protection sociale ;

décide, en vue de régler la situation exposée dans la note récapitulative ci-jointe, de formuler les recommandations suivantes :

- A la Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) :
 - d'une part, d'engager une réflexion permettant une meilleure prise en compte des spécificités des activités des intermittentes du spectacle pour l'ouverture des droits à l'indemnisation du congé de maternité telle qu'elle est prévue à l'article R 313-7 du code de la sécurité sociale ;
 - d'autre part, de rappeler aux caisses primaires d'assurance maladie qu'il doit être fait application des dispositions des articles L.161-8 et L. 311-5 du code de la sécurité sociale, lorsque ces salariées ne réunissent pas les conditions prévues à l'article R 313-7 du code de la sécurité sociale.
- A l'UNEDIC, d'assurer la prise en compte du congé de maternité, en toute hypothèse, lors de l'ouverture des droits à l'allocation d'aide au retour à l'emploi et dans le calcul du salaire de référence à l'issue du congé maternité.
- Au Ministre du travail, de l'emploi et de la santé, d'engager une réflexion en lien avec les partenaires sociaux afin d'assurer l'indemnisation du congé de maternité des intermittentes du spectacle et le maintien de leurs droits à l'allocation d'aide au retour à l'emploi à l'issue du congé de maternité.

Le Défenseur des droits demande à être tenu informé des mesures prises, conformément à ses recommandations, dans un délai de six mois à compter de la notification de la présente décision.

Le Défenseur des droits


Dominique Baudis

Recommandations dans le cadre de l'article 25 de la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011

La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie par courrier en date du 9 juin 2010, par le collectif « les Maternitentes », regroupant des artistes, ouvrières et techniciennes du spectacle (intermittentes), de 33 réclamations relatives à l'impact de leur congé de maternité sur l'accès aux mécanismes de protection sociale.

Depuis le 1er mai 2011, conformément à l'article 44 de la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 susvisée, « *les procédures ouvertes par [...] la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité [...] se poursuivent devant le Défenseur des droits. A cette fin, les actes valablement accomplis par [...] la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité sont réputés avoir été valablement accomplis par le Défenseur des droits* ».

Les réclamantes soutiennent d'une part, que compte tenu de la spécificité de leur métier, alors qu'elles répondent aux conditions ouvrant droit aux prestations de l'assurance chômage, il leur est très difficile de réunir les conditions exigées par le code de sécurité sociale pour obtenir l'indemnisation du congé de maternité. Qu'en outre, les caisses primaires d'assurance maladie (CPAM) ne font pas application de la réglementation qui, dans certaines situations, leur permettrait d'obtenir des prestations.

Elles soutiennent d'autre part, que le congé de maternité les pénalise lorsqu'elles sont ensuite demandeurs d'emploi dès lors que cette période, soit n'est pas prise en compte pour leur permettre de bénéficier des prestations de l'assurance chômage, soit qu'elle contribue à minorer le revenu de remplacement auquel elles pourraient prétendre.

Elles soulignent que, par crainte d'être privées de revenus, certaines d'entre elles sont réticentes à déclarer leur grossesse.

Elles estiment ainsi être victimes d'une discrimination à raison de l'état de grossesse et de la maternité.

L'Unedic, Pôle emploi et la Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) ont été interrogés sur les règles applicables et ont pu faire valoir leurs observations.

CADRE JURIDIQUE ET PROBLEMES SOULEVES

I - L'indemnisation du congé de maternité

A - L'inadaptation des conditions d'ouverture des droits aux prestations versées par la CPAM

L'ouverture des droits aux prestations versées par la CPAM dans le cadre du congé de maternité est régie par les articles R.313-3 et R.313-7 du Code de la sécurité sociale.

L'article R.313-3 prévoit les conditions de droit commun permettant à toute salariée de bénéficier de l'indemnisation du congé de maternité : elle doit justifier à la date présumée de conception ou à la date de début du congé de maternité :

- soit d'un montant de cotisations au moins égal à celui dû pour un salaire au moins égal à 1015 fois le SMIC horaire au cours des 6 mois précédent le début de la période de référence ;
- soit avoir effectué au moins 200 heures de travail durant les 3 mois précédent le début de la période de référence.

En rallongeant la période d'examen des droits (12 mois au lieu de 3 ou 6 mois), les dispositions de l'article R.313-7 applicables aux salariées exerçant des professions à caractère saisonnier ou discontinu, entendent offrir aux salariées intermittentes du spectacle des modalités pour réunir les conditions nécessaires, plus adaptées au caractère irrégulier de leur activité. Les intéressées doivent justifier à la date de référence :

- d'un montant de cotisations au moins égal à celui dû pour un salaire au moins égal à 2030 fois le SMIC horaire, au cours des 12 mois précédant le début de la période de référence ; ou
- d'avoir effectué au moins 800 heures de travail durant les 12 mois précédant le début de la période de référence.

Les réclamantes signalent néanmoins que leur dossier n'est pas toujours examiné par les CPAM au regard de ces conditions plus favorables.

En outre, elles soulignent que le nombre d'heures de travail exigé pour avoir droit au versement de l'indemnité journalière de congé de maternité par la réglementation est plus important que celui qu'il leur est demandé pour bénéficier de l'assurance-chômage.

En effet, pour avoir droit à l'indemnité journalière de congé de maternité, selon le code de la sécurité sociale, l'assurée doit comptabiliser 200 heures sur une période de 3 mois ou 800 heures sur une période de 12 mois, soit environ 67 heures par mois. Or, dans le cadre de l'assurance chômage, l'assurée doit comptabiliser 507 heures sur une période de 10 mois (pour les ouvriers et techniciens) ou 10,5 mois (pour les artistes), soit environ 50 heures par mois.

Par ailleurs, la CNAMTS rappelle que les intermittentes du spectacle étant fréquemment rémunérées au cachet journalier, la lettre ministérielle GA 4014 du 23 décembre 1971 a prévu un système de correspondance entre le nombre d'heures de travail requis pour remplir les conditions d'ouverture des droits et la valeur d'un cachet (un cachet vaut 8 heures, s'il couvre une période de 5 jours de travail continu chez le même employeur, 16 heures s'il s'agit d'un cachet isolé). Ce système permet aux CPAM de calculer les droits des artistes rémunérées au cachet, et n'est pas remis en cause par les réclamantes.

B- Le refus de maintenir le droit aux indemnités journalières de congé de maternité

Lorsque les intermittentes ne remplissent pas les conditions précitées d'éligibilité à l'indemnisation du congé de maternité pour insuffisance d'activité, les articles L.161-8 et L.311-5 du code de la sécurité sociale pourraient leur être appliqués.

Ainsi, l'article L.161-8 permet, en cas de perte de la qualité d'assuré social, le maintien de droit aux prestations de l'assurance maladie et maternité à compter de la date à laquelle les conditions ne sont plus remplies et pour une période définie selon le type de prestation.

L'article L.311-5 prévoit, quant à lui, qu'en cas de perception d'un revenu de remplacement tel que l'allocation chômage, les travailleurs en recherche d'emploi conservent leur qualité d'assuré social et donc leurs droits aux prestations de l'assurance maladie et maternité. Il en va de même en cas de reprise d'activité insuffisante pour justifier des conditions d'ouverture des droits.

Or, les CPAM refusent de faire application des articles L.161-8 et L.311-5 précités, alors même que l'instruction des dossiers individuels des réclamantes révèle que ces dispositions permettraient, dans bien des cas, aux intermittentes de voir leur congé de maternité indemnisé par la CPAM.

C- L'insuffisance des autres prestations versées par la CPAM

La CNAMTS signale que des prestations supplémentaires pourraient être versées en application de l'arrêté du 26 octobre 1995 relatif aux prestations supplémentaires et aux aides financières attribuées par les caisses primaires d'assurance maladie et modifiant certaines dispositions du règlement intérieur des caisses primaires d'assurance maladie pour le service des prestations (JORF n°265 du 15 novembre 1995, p. 16745).

L'article 2 point 6 de l'arrêté précité prévoit, en effet, « *l'attribution aux assurées sociales dont le métier comporte des travaux incompatibles avec leur état des indemnités journalières de maternité, dès qu'il y aura pour elles impossibilité constatée d'exercer leur profession et, au plus tôt, à partir de la 21^{ème} semaine précédant la date présumée de l'accouchement.* »

L'article 4 de ce même arrêté prévoit, en outre, le versement d'une aide financière individuelle, pouvant être accordée à titre exceptionnel, à l'assuré social ou à ses ayants droit par le conseil d'administration ou par une commission habilitée par lui à cet effet. « *L'octroi de cette aide doit être lié*

aux dépenses causées par une maladie, une maternité, un accident du travail et à leurs conséquences directes dans le foyer intéressé. (...)».

Toutefois, ces aides financières ponctuelles, dont aucune des réclamations ne fait mention, ne remplissent pas les caractéristiques d'un revenu de remplacement eu égard à leurs modalités d'octroi, à leurs montants ainsi qu'à leur caractère exceptionnel.

D- L'impossibilité de percevoir l'assurance-chômage durant le congé de maternité

Lorsque l'intermittente du spectacle est demandeur d'emploi, elle perçoit l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) qui est un revenu de remplacement versé par Pôle emploi sous certaines conditions aux personnes inscrites comme demandeurs d'emploi et involontairement privées d'emploi.

Le versement des prestations de l'assurance chômage est suspendu pendant la période de congé de maternité. Les droits de la salariée sont alors examinés par la CPAM dans les conditions qui viennent d'être évoquées ci-dessus.

En effet, comme le rappelle Pôle emploi dans son courrier en date du 31 août 2010, le congé de maternité étant une période au cours de laquelle il est interdit d'employer une salariée par application de l'article L.1225-29 du code du travail, la salariée n'est plus demandeur d'emploi au sens des articles L.5421-1 et L.5422-1 du code du travail.

Aussi, lorsque la salariée ne remplit pas les conditions exigées par la CPAM pour obtenir l'indemnisation de son congé de maternité, elle se trouve sans revenu puisque son allocation d'assurance chômage est suspendue. C'est cette situation qui incite certaines d'entre elles, demandeurs d'emploi pendant plusieurs mois, à ne pas déclarer leur grossesse pour continuer à percevoir l'allocation chômage.

II- La perception des prestations d'assurance chômage après le congé de maternité

A l'issue de son congé de maternité, et si l'intermittente du spectacle était auparavant demandeur d'emploi, elle peut de nouveau percevoir son allocation d'assurance chômage si elle bénéficiait de droits suffisants, acquis avant son congé. Sinon, ses droits sont réexaminés au regard du règlement général de l'assurance chômage.

Ce règlement général prévoit que les intermittents du spectacle demandeurs d'emploi sont indemnisés au titre de l'assurance chômage selon un dispositif spécifique à leur profession. Ce dispositif est précisé par les annexes 8 et 10 au règlement général de l'assurance chômage.

L'article 3 § 1^{er} des annexes 8 et 10 dispose que « *les salariés privés d'emploi doivent justifier d'une période d'affiliation d'au moins 507 heures de travail au cours des 304 [ou 319] jours qui précèdent la fin du contrat de travail (...)* », soit approximativement 3 mois de travail à 8 heures par jour, au cours des 10 derniers mois.

Le §3 de l'article 3 précité précise que « *sont également retenues, à raison de 5 heures de travail par journée, les périodes de maternité (...) situées en dehors du contrat de travail* ». Sont ainsi intégrées, à raison de 5 heures par jour, les périodes de congé de maternité qu'elles interviennent au cours ou en dehors d'un contrat de travail.

La formule de calcul de l'ARE repose sur deux données principales :

- le nombre d'heures travaillées pendant la période de référence permettant l'ouverture des droits ;
- le salaire de référence permettant d'établir le montant journalier de l'ARE.

Or, la période de congé de maternité n'est pas prise en compte dans le calcul des droits à l'allocation chômage si le congé de maternité n'a pas été indemnisé par la CPAM¹.

¹ En effet, l'article 3 § 3 des annexes 8 et 10 prévoit que, sont retenues à raison de 5 heures de travail par jour, les périodes de maternité visées à l'article L. 331-3 du code de la sécurité sociale lequel fait référence à l'indemnisation du congé maternité. Il en résulte que si le congé n'a pas été indemnisé, il n'est pas pris en compte pour l'ouverture des droits à l'assurance chômage.

Dès lors, le congé de maternité va avoir un impact sur le calcul de la période de référence considérée comme travaillée, et sur le montant de l'ARE versée.

S'agissant de la période de référence, elle est amputée de la période de ce congé, ce qui aboutit dans certains cas à placer les salariées dans l'impossibilité d'obtenir une réouverture de leurs droits à l'allocation chômage. Ainsi, alors qu'elles n'ont bénéficié d'aucun revenu de la part de la CPAM pendant leur congé de maternité, elles n'ont pas davantage de revenu de la part de Pôle emploi, alors qu'étant en congé de maternité, elles n'ont pas pu exercer une activité professionnelle qui leur aurait permis d'acquérir de nouveaux droits.

A l'inverse, si le congé de maternité est indemnisé par la CPAM, les 5 heures journalières attachées au congé de maternité sont prises en compte et permettent à la salariée de bénéficier de l'ARE. Mais, c'est alors le montant de cette allocation qui se trouve minoré par rapport au montant perçu avant le congé de maternité. En effet, ce n'est pas le montant de l'indemnité journalière de congé de maternité réellement perçue par la salariée qui est retenu pour le calcul du montant de l'ARE mais une évaluation forfaitaire qui équivaut à 5 heures d'activité par jour.

Il apparaît ainsi que les dispositifs mis en place ont un impact négatif sur la situation des intermittentes du spectacle en ce qu'ils conduisent à une baisse, voire à une absence de revenu lorsqu'un congé de maternité intervient.

Il convient donc de s'interroger sur le point de savoir si les difficultés invoquées par les réclamantes, présentent un caractère discriminatoire à raison de la maternité.

DISCUSSION

La protection de la femme à raison de la maternité et des droits qui y sont attachés sont garantis tant par le droit international et communautaire que par le droit interne.

Selon l'article 11 de la Convention de l'ONU sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes adoptée le 18 décembre 1979 (34/180), « afin de prévenir la discrimination à l'égard des femmes en raison (...) de leur maternité, les Etats parties s'engagent à prendre des mesures appropriées ayant pour objet : (...) b) d'instituer l'octroi de congés de maternité payés ou ouvrant droit à des prestations sociales comparables, avec la garantie du maintien de l'emploi antérieur, des droits d'ancienneté et des avantages sociaux ».

En outre, la Convention n°183 sur la protection de la maternité adoptée par l'OIT le 15 juin 2000, stipule en son article 6 que « des prestations en espèce doivent être assurées conformément à la législation nationale ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale, aux femmes qui s'absentent de leur travail pour cause de congé visé aux articles 4 (congé de maternité) et 5 (congé pathologique) ».

Ce texte ajoute que « lorsqu'une femme ne remplit pas les conditions prévues par la législation nationale ou prévues de toute autre manière qui soit conforme à la pratique nationale (...), elle a droit à des prestations appropriées financées par les fonds d'assistance sociale, sous réserve du contrôle des ressources requis pour l'octroi de ces prestations ».

Le droit communautaire va dans le même sens. La directive 92/85/CEE impose aux Etats membres de l'Union européenne, de garantir le bénéfice d'une prestation adéquate aux femmes en période de congé de maternité pour une période minimale de 14 semaines (article 8).

Ce texte prévoit en effet que « les dispositions concernant le congé maternité seraient sans effet utile si elles n'étaient pas accompagnées du maintien des droits liés au contrat de travail et/ou du bénéfice d'une prestation adéquate » (considérant n° 17).

Une prestation est jugée adéquate au sens de la Directive précitée lorsque les revenus qu'elle procure sont au moins équivalents à ceux que la travailleuse recevrait dans le cas d'une interruption de son activité liée à son état de santé, dans la limite d'un plafond éventuel défini par la législation.

La jurisprudence de la Cour de justice a déjà précisé que la protection de la femme enceinte offerte par les directives est d'application directe (Melgar, CJCE 4 octobre 2001, aff. C-438/99), et qu'elle

impose des garanties minimales de droit au maintien des prestations en cas de grossesse et de congé de maternité.

S'agissant de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (CEDH), elle considère que les prestations sociales constituent un droit patrimonial au sens de l'article 1^{er} du Protocole 1 de la Convention (Gaygusuz 16 septembre 1996), et qu'une discrimination fondée sur l'état de grossesse est interdite (article 14).

Enfin, en droit interne, l'article 2 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 dispose que « *toute discrimination directe ou indirecte est interdite en raison de la grossesse ou de la maternité, y compris du congé de maternité. Ce principe ne fait pas obstacle aux mesures prises en faveur des femmes pour ces mêmes motifs* » notamment en matière de protection sociale (article 2, 1°).

En l'espèce, les dispositions du code de la sécurité sociale prévoient l'indemnisation du congé de maternité dès lors que la salariée remplit des conditions de durées de versement de cotisations et de travail. L'article R313-7 de ce code prévoit un dispositif plus adapté pour les salariées exerçant des professions à caractère saisonnier ou discontinu, telles que les intermittentes du spectacle.

Il n'en demeure pas moins que, compte tenu de la particularité de leurs activités professionnelles, et de l'impossibilité de continuer à exercer leur métier dès les premiers mois de leur grossesse, les intermittentes du spectacle éprouvent de grandes difficultés à obtenir une indemnisation de leur congé de maternité au regard des conditions exigées par le code de sécurité sociale. Sur ce point, une réflexion visant à aligner les conditions prévues par le code de la sécurité sociale sur celles plus favorables ouvrant droit aux prestations de l'assurance chômage mériterait d'être engagée.

Par ailleurs, alors que les CPAM pourraient indemniser le congé de maternité en application des articles L.161-3 et L.311-5 du code de la sécurité sociale, la pratique montre qu'il n'est pas fait application de ces dispositions, ce qui donne lieu à de nombreux contentieux devant les juridictions judiciaires.

La situation n'est pas davantage favorable pour les intermittentes du spectacle qui sont au chômage puisqu'en déclarant leur grossesse, elles perdent le bénéfice de l'allocation d'assurance chômage qu'elles percevaient, sans obtenir une indemnisation par la CPAM si elles ne réunissent pas les conditions requises par le code de la sécurité sociale ouvrant droit à l'indemnité journalière de congé de maternité.

Ainsi, il ressort de l'enquête qu'aucun revenu de remplacement n'est rendu accessible aux intermittentes du spectacle lorsqu'elles ne peuvent percevoir les indemnités journalières de congé de maternité.

Le dispositif actuel d'indemnisation du congé de maternité des intermittentes du spectacle ne répond donc pas de manière satisfaisante aux obligations imposées par les conventions précitées et par la directive 92/85/CEE puisqu'aucune prestation adéquate n'est fournie aux intéressées, contraintes de cesser leurs activités professionnelles en raison de leur état de grossesse.

Cette situation paraît constituer une discrimination à raison de l'état de grossesse puisque les intermittentes enceintes, contraintes de cesser leur activité, se trouvent, du fait de l'absence de revenu de remplacement, placées dans une situation particulièrement désavantageuse par rapport aux intermittentes n'ayant pas déclaré de grossesse. En effet, ces dernières ont davantage la possibilité de se voir indemniser au titre de l'assurance chômage en cas d'interruption de leur activité.

Le congé de maternité présente également un effet pénalisant quant au maintien du statut d'intermittent lorsqu'à l'issue de celui-ci, les intermittentes n'ayant pas retrouvé un emploi, sont demandeurs d'emplois. Il a un impact sur le calcul de la période de référence et le montant de l'allocation d'assurance chômage.

En effet, le congé de maternité qui n'a pas été indemnisé par la CPAM, n'est pas considéré comme une période travaillée entrant dans la période de référence, ce qui prive certaines intermittentes de la possibilité d'obtenir une réouverture de leurs droits à l'ARE.

Celles qui ont pu obtenir l'indemnisation de leur congé maternité voient le montant de leur ARE minoré par rapport au montant perçu avant leur congé maternité car ce n'est pas le montant de

l'indemnité journalière de congé maternité qui est pris en compte dans le calcul du montant de l'ARE mais une évaluation forfaitaire équivalent à 5 heures d'activité par jour.

La prise en compte lacunaire du congé maternité lors de la réouverture des droits à l'allocation chômage à l'issue de celui-ci et la faiblesse du montant de l'allocation aboutit à une situation contraire aux objectifs fixés par la Directive 92/85 CEE précitée.

Afin de minimiser les conséquences défavorables du congé de maternité sur l'ouverture postérieure des droits à l'allocation chômage, il pourrait par exemple être envisagé de neutraliser cette période. Ainsi les intéressées auraient leurs droits calculés sur une période de référence comparable à celle d'une femme n'ayant pas connu de grossesse.

Outre que l'absence d'un revenu adéquat crée une différence de traitement entre les femmes selon qu'elles ont été ou non en congé de maternité, il apparaît que la situation des intermittentes du spectacle peut présenter le caractère d'une discrimination à raison du sexe.

La directive 79/7/CEE du 19 décembre 1978, relative à la mise en œuvre progressive du principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale, dispose que le principe d'égalité de traitement implique l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe, directe ou indirecte, en ce qui concerne notamment le champ d'application et les conditions d'accès au régime de protection sociale ainsi que le calcul et les conditions de durée et de maintien des droits aux prestations. Cette directive concerne les régimes légaux de protection contre le chômage (article 3 § 1) applicables aux intermittentes du spectacle.

Le dispositif d'indemnisation du chômage prévoit que, sont pris en compte à raison de 5 heures par jour, les congés tant pour maternité que pour maladie, ce dernier motif pouvant concerner aussi bien les hommes que les femmes. Mais il va de soi que ce dispositif est particulièrement défavorable aux travailleurs féminins, en ce qu'elles n'ont pas d'autre choix que d'interrompre leur activité professionnelle pour être placées en congé de maternité. Ainsi, cette situation peut être regardée comme constituant une discrimination à raison du sexe au sens de la directive précitée.

Les instances interrogées au cours de l'enquête n'apportent aucune justification pour répondre de l'effet du dispositif en place sur les prestations perçues en cas de grossesse et le non respect de l'obligation de maintien des prestations sociales.

Néanmoins, l'UNEDIC, dans son courrier en date du 30 mai 2011, indique avoir noté les difficultés soulevées quant à la prise en compte des périodes de congé de maternité n'ayant pas donné lieu au versement d'indemnités journalières de congé de maternité par la CPAM. Elle s'engage par conséquent à « *s'assurer auprès de Pôle Emploi que ces périodes non indemnisées par la sécurité sociale ne conduisent pas à réduire le montant de l'allocation chômage* ».

Au vu des éléments qui précèdent, le Défenseur des droits fait le constat de ce que le dispositif d'attribution des prestations aux intermittentes du spectacle durant et à l'issue de leur congé de maternité n'est pas assuré correctement au regard de l'impératif de protection de la femme enceinte.

Il en conclut que la situation dans laquelle sont placées les intermittentes du spectacle durant et à l'issue de leur congé de maternité constitue une discrimination fondée sur l'état de grossesse tant au regard du droit communautaire que du droit interne.