



INFOJURI

CONSTRUCTION
ET BOIS

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

N°05-2026

MARS 2026

Les droits des femmes en droit du travail et en droit de la protection sociale



Les droits des femmes en droit social s'organisent autour de deux axes complémentaires:

- des droits universels, fondés sur le principe d'égalité et la non-discrimination ;
- des protections spécifiques, principalement liées à la grossesse, à la maternité et, plus largement, à la santé et à la parentalité.

Dans les secteurs à forte segmentation professionnelle comme dans nos branches, ces règles sont aussi des leviers de dialogue social (classifications, égalité salariale, prévention santé/sécurité, conditions de travail, articulation des temps).

1. Grossesse: un «droit de se taire» clairement consacré

1.1. Principe : aucune obligation de révéler sa grossesse

En droit du travail, la candidate ou la salariée n'est pas tenue de révéler son état de grossesse :

- ni au moment de l'embauche (y compris en CDD),
- ni pendant la période d'essai,
- ni pendant l'exécution du contrat.

Ce principe figure expressément dans le Code du travail : la femme candidate ou salariée « n'est pas tenue de révéler son état de grossesse », sauf lorsqu'elle demande le bénéfice des dispositions légales relatives à la protection de la femme enceinte (C. trav., art. L. 1225-2).

1.2. Conséquence : pas de sanction pour « dissimulation »

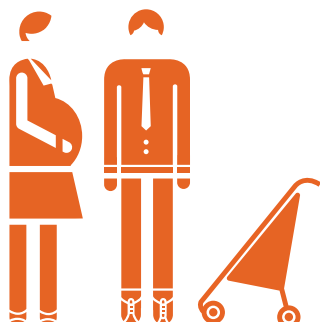
L'employeur ne peut pas invoquer la dissimulation de la grossesse comme motif disciplinaire ou comme cause de rupture. La Cour de cassation l'a jugé de longue date, notamment :

- Cass. soc., 23 février 1972, n° 71-40.091
- Cass. soc., 2 février 1994, n° 89-42.778 (principe constant de non-sanction de la dissimulation de grossesse).

1.3. Médecin du travail : secret médical

Le médecin du travail est tenu au secret médical : l'état de grossesse ne peut pas être « révélé » à l'employeur sans l'accord de la salariée.

Cette règle générale est cohérente avec la doctrine administrative classique et avec la logique de confidentialité du suivi en santé au travail.



Vigilance

**Bénéficiaire des protections
«maternité» suppose d'avoir
informé l'employeur**

Le « droit de se taire » ne doit pas conduire à un piège pratique : certaines protections ne deviennent réellement opposables qu'une fois l'employeur informé, car elles reposent sur une grossesse médicalement constatée et portée à la connaissance de l'employeur.

En pratique, pour sécuriser la preuve, il est fortement recommandé d'informer l'employeur par écrit, avec certificat médical (même si l'information verbale est juridiquement possible).

Protection contre le licenciement liée à la maternité

Le Code du travail organise une protection forte contre la rupture du contrat pendant la maternité. L'article L. 1225-4 du Code du travail interdit la rupture du contrat d'une salariée enceinte (grossesse médicalement constatée) pendant les périodes protégées, notamment pendant le congé maternité (y compris si la salariée n'en use pas), les congés payés accolés, et pendant les dix semaines suivant l'expiration de ces périodes, avec exceptions strictes.

Ce cadre est central dans les contentieux "grossesse / maternité" : la nullité et les conséquences indemnitaires peuvent être lourdes si l'employeur ne respecte pas le régime protecteur.

Au terme du congé maternité, la salariée doit retrouver son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, sans pénalisation en matière d'évolution de carrière ou d'augmentation salariale.

2. Non-discrimination : un socle général renforcé**2.1. Interdiction des discriminations liées au sexe, à la grossesse, à la situation de famille**

Le principe général de non-discrimination interdit d'écarter, sanctionner, licencier ou défavoriser une salariée en raison, notamment, du sexe, de la grossesse ou de la situation de famille (C. trav., art. L. 1132-1).

Le Défenseur des droits a produit un guide

pratique détaillant les formes fréquentes de discriminations liées à la grossesse (recrutement, évolution de carrière, conditions de travail, rupture) et les voies de recours. Défenseur des droits, « Grossesse et emploi : des discriminations à connaître et combattre ».

2.2. Égalité de rémunération : « même travail » ou « travail de valeur égale »

Tout employeur doit assurer l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale (C. trav., art. L. 3221-2).

C'est un point-clé dans les entreprises structurées par des classifications : la discussion

ne porte pas seulement sur l'intitulé du poste, mais sur la valeur comparée du travail (compétences, efforts, responsabilités, conditions de travail), sujet au cœur des évolutions européennes sur la transparence et la comparabilité.





CONSTRUCTION ET BOIS

S'ENGAGER POUR CHACUN AGIR POUR TOUS

INFOJURI

3. Parentalité : droits associés, impacts carrière et égalité réelle

« L'égalité professionnelle se joue aussi sur l'organisation de la parentalité (interruptions de carrière, temps partiel, déroulement de carrière différencié). »

3.1. Congé maternité et indemnisation Sécurité Sociale

La salariée bénéficie d'un congé maternité (périodes prénatale et postnatale) et d'une indemnisation par la Sécurité sociale. Les indemnités journalières maternité sont versées pendant

toute la durée du congé, sans délai de carence, selon les modalités détaillées par l'Assurance maladie.

3.2. Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est de 25 jours calendaires (32 en cas de naissances multiples) selon le cadre légal ; cette

règle vise aussi, indirectement, à réduire les discriminations induites par la parentalité en favorisant un partage plus équilibré.

3.3. Congé parental d'éducation

Après le congé maternité/adoption, tout salarié remplissant les conditions peut demander un congé parental d'éducation (suspension du

contrat) ou une réduction du temps de travail (C. trav., art. L. 1225-47).

Violences sexistes et sexuelles, agissements sexistes : un enjeu majeur de conditions de travail

Le droit du travail reconnaît et encadre plusieurs notions complémentaires :

- Le harcèlement sexuel est défini par l'article L. 1153-1 du Code du travail (propos/comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés, ou pression grave même non répétée, etc.).
- Les agissements sexistes sont prohibés et définis par l'article L. 1142-2-1 du Code du travail (atteinte à la dignité ou environnement intimidant/hostile/dégradant...).

La prévention ne peut pas être seulement "juridique" : elle doit intégrer les réalités de terrain (organisation, encadrement, reporting interne, formation, traitement des signalements, protection des victimes).

HCE (Haut Conseil en Egalité) : <https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/>

Cfdt: CONSTRUCTION ET BOIS

Sexisme, harcèlement, violences sexuelles au travail, où en êtes vous?

Mon collègue ou mon manager...	Je, j'...
m'impose des relations sexuelles	n'étais pas d'accord
m'impose des attachements	suis restée bouche bée, lorsqu'il m'a caressé
m'impose une promiscuité	ai peur d'aller travailler
me fait une nouvelle avance sans respecter mon absence de consentement	vais lui redire non, encore
me demande de m'habiller différemment	vais encore avoir chaud aujourd'hui avec ce pull
m'oblige à les embrasser pour dire bonjour	aimais bien la période Covid, pas besoin d'embrasser pour dire bonjour
affiche ou fait circuler des photos dégradantes	suis dégoûtée par ce calendrier affiché dans le bureau
fait des remarques sur mon humeur, lorsque j'ai mes règles	si des règles douloureuses, oui, et alors ?
fait des blagues grivoises sur les femmes ou les homosexuels	suis gênée par leurs blagues
fait des blagues sur les compétences « naturelles » des femmes (à la maison)	pense que les femmes sont plus courageuses que certains hommes
me coupe la parole	ne peux pas en placer une
critique systématiquement mon travail sans élément concret	n'ai pas les moyens de faire ce qu'on me demande
m'interpelle sur la durée du congé maternité ou paternité	veux profiter de la naissance de ma fille ou de mon fils
me renvoie à mes obligations familiales	élève seul.e mon enfant
m'affuble de petits noms familiers ou dévalorisants	me sens invisible ou mal considérée
est condescendant vis-à-vis de mes capacités physiques	peux le porter tout.e seul.e
fin des réunions à 8h00 ou 17h00	ne peux pas être au travail à 8h00 ou 17h00
ne me demande pas mon avis sur l'organisation	n'aurais pas proposé cela si on m'avait demandé mon avis sur l'organisation
communique aux hommes et aux femmes de façon analogique	pense que c'est agréable de savoir que mes collègues et mon manager comptent sur moi
ne fait pas de commentaires sur ma tenue vestimentaire, mon maquillage ou ma coiffure	n'habille en fonction de mes envies et de la météo
donne un avis objectif sur mon travail (en qualité et quantité)	suis consciente.e que je dois évoluer professionnellement
me laisse m'exprimer librement	peux m'exprimer sereinement quitte à me tromper

TEMOIN OU VICTIME
Venez en parler à la FNCC-CFDT ou par mail : contact.sexisme@construction-bois.cfdt.fr



INFOJURI

CONSTRUCTION
ET BOIS

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Focus
CFDT

4. Congé supplémentaire de naissance (LFSS 2026)

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026 crée un congé supplémentaire de naissance accessible aux deux parents à compter du 1^{er} juillet 2026 (sous réserve de publication des décrets d'application).

Pour chaque naissance ou adoption, chacun des parents pourra bénéficier d'un congé indemnisé d'une durée d'un à deux mois, pouvant être pris simultanément ou alternativement, et fractionnable en deux périodes d'un mois. Ce congé s'ajoute aux congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption, qui doivent avoir été préalablement pris.

Il est ouvert à l'ensemble des assurés actifs (salariés, indépendants, agents publics, non-salariés agricoles, régimes spéciaux).

Pour les salariés, l'indemnisation sera dégressive :

- 70 % du salaire net antérieur pour le premier mois,
- 60 % pour le second mois, dans la limite du plafond de la Sécurité sociale.

Le congé devra être pris dans un délai de neuf mois à compter de la naissance (ou de l'arrivée de l'enfant au foyer), avec des dispositions transitoires pour les enfants nés entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2026. Un délai de prévenance d'un mois auprès de l'employeur est prévu (réduit à quinze jours dans certains cas).

Ce nouveau dispositif constitue un levier supplémentaire d'égalité professionnelle, en favorisant un partage plus équilibré du temps parental et en limitant les effets différenciés des interruptions de carrière.

Santé au travail et règles protectrices : focus utile pour la FNCCB-CFDT

Manutention manuelle : limitation réglementaire spécifique

L'article R. 4541-9 du Code du travail, prévoit notamment, une limitation pour les femmes (25 kg ; 40 kg brouette comprise).

Point d'attention : cette disposition est parfois discutée à l'aune de l'égalité formelle, mais elle demeure en vigueur. Dans un secteur exposé à la manutention, l'approche la plus robuste consiste à l'inscrire dans une politique globale: prévention, aides mécaniques, ergonomie, organisation du travail, mise à jour DUERP, adaptation des postes.

Enfin, en cas d'atteinte à ces droits, la salariée peut solliciter les représentants du personnel (CSE, référent harcèlement), saisir l'inspection du travail ou le Défenseur des droits, et engager, le cas échéant, une action devant le conseil de prud'hommes. Les organisations syndicales peuvent également accompagner et agir pour faire respecter le principe d'égalité et les protections attachées à la maternité et à la non-discrimination.

À suivre :

transparence salariale – transposition 2026

La directive (UE) 2023/970 du 10 mai 2023 devra être transposée en droit français d'ici le 7 juin 2026. Elle vise à renforcer l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes en imposant davantage de transparence.

Les principales évolutions attendues portent sur :

- l'obligation d'indiquer la rémunération ou une fourchette dans les offres d'emploi ;
- l'interdiction de demander l'historique salarial des candidats ;

- un droit individuel d'accès aux informations sur les écarts de rémunération ;
- des obligations accrues de publication des écarts dans les entreprises d'au moins 100 salariés.

Dans un rapport publié le 27 janvier 2026, la délégation aux droits des femmes de l'Assemblée nationale appelle à une transposition ambitieuse, avec un rôle renforcé des branches professionnelles et des contrôles effectifs.

Cette réforme constitue un levier important pour objectiver les écarts de rémunération et renforcer le dialogue social dans les entreprises de nos branches.