

SÉNAT

PREMIERE SESSION ORDINAIRE DE 1966-1967

Annexe au procès-verbal de la séance du 22 novembre 1966.

RAPPORT

FAIT

au nom de la Commission des Affaires sociales (1) sur le projet de loi, adopté par l'ASSEMBLÉE NATIONALE, relatif à la garantie de l'emploi en cas de maternité,

Par Mme Marie-Hélène CARDOT,

Sénateur.

(1) Cette commission est composée de : MM. Roger Menu, président ; André Plait, Lucien Grand, Roger Lagrange, vice-présidents ; Marcel Lambert, François Levacher, Robert Liot, secrétaires ; Hubert d'Andigné, Marcel Audy, Pierre Barbier, Hamadou Barkat Gourat, Daniel Benoist, Lucien Bernier, Raymond Bossus, Pierre Bouneau, Joseph Brayard, André Bruneau, Mme Marie-Hélène Cardot, MM. Emile Claparède, Marcel Darou, Michel Darras, Adolphe Dutoit, Abel Gauthier, Jean Gravier, Paul Guillaumot, Louis Guillou, Jacques Henriot, Arthur Lavy, Bernard Lemarié, Paul Lévêque, Henri Loste, Pierre Maille, Georges Marie-Anne, André Méric, Léon Messaud, Jean Natali, Paul Piales, Alfred Poroï, Eugène Romaine, Charles Sinsout, Robert Soudant, Roger Thiébault, Robert Vignon, Raymond de Wazières.

Voir les numéros :

Assemblée Nationale (2^e législ.) : 1694, 1847 et in-8° 500.
Sénat : 253 (1965-1966).

Mesdames, Messieurs,

Le texte voté par l'Assemblée Nationale améliore la situation de la femme salariée enceinte en la protégeant contre les licenciements abusifs et en lui offrant la possibilité d'une garantie de emploi si elle désire se consacrer à son enfant pendant une année. Mais, comme vous le constaterez, ce projet ne règle qu'un aspect limité du problème posé par le travail féminin. Il n'apporte pas le statut de la femme au travail que nous attendons. Une femme sur trois travaille. Les femmes composent le tiers de la population active et cette proportion est constante. Il est paradoxal de voir les statistiques considérer comme « inactive » la mère de famille se consacrant à son foyer alors qu'elle joue un rôle primordial dans la vie économique du pays en mettant au monde et en élevant les enfants qui seront demain les éléments dynamiques du progrès économique. Que la femme soit classée active ou inactive, la tâche qui lui est imposée est souvent inhumaine.

Les allocations familiales devraient cesser d'être, dans certains cas, une incitation à la natalité pour devenir, revisées et ajustées, la reconnaissance du statut de travailleuse familiale de la mère de famille. Le respect de la personne humaine exige que la femme occupe toute sa place et qu'elle assume à la mesure, de ses forces et de ses choix librement consentis, toutes ses responsabilités.

Les changements de situation de la femme dans la société vont de pair avec les transformations de structure de cette société. A l'occasion des deux guerres, les structures sociales ont été bouleversées et les femmes ont joué de nouveaux rôles dans lesquels elles ont démontré leur capacité.

Les femmes ayant des responsabilités familiales constituent une proportion croissante de la population active, et leur emploi est souvent considéré comme une condition essentielle de l'expansion économique. Le directeur général du Fonds spécial des Nations Unies n'a-t-il pas fait observer que la condition de la femme était un indice certain du niveau de développement d'un pays. Cette observation s'applique dans toute sa force à la condition économique et sociale de la femme.

L'Organisation internationale du travail précise que les prestations sociales liées à la maternité doivent assurer l'entretien de la mère et de l'enfant dans de bonnes conditions d'hygiène et précise que ces prestations ne doivent pas être inférieures aux deux tiers du gain antérieur et qu'il est même souhaitable qu'elles atteignent 100 %.

Beaucoup de travailleuses se heurtent à des obstacles, en particulier lorsqu'elles cherchent à concilier leurs responsabilités familiales et leurs occupations professionnelles pendant leur grossesse et après leurs couches. C'est d'ailleurs pourquoi elles sont autorisées, dans la plupart des pays, à cesser entièrement leur travail quelque temps avant l'accouchement et quelque temps après.

Selon les normes préconisées par l'Organisation internationale du travail quant à la protection de la maternité, depuis sa première session, en 1919, la Conférence internationale du Travail s'est attachée à apporter une solution aux problèmes qui se posent à la femme en tant que travailleuse ; c'est ainsi que la Conférence a établi les normes fondamentales nécessaires pour assurer aux salariées la protection dont elles ont besoin à l'occasion de la maternité. *En France*, la femme en état de grossesse a actuellement le droit de suspendre son contrat de travail pendant une période commençant six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se terminant huit semaines après. En cas de maladie résultant de la grossesse ou de l'accouchement, la période de suspension postérieure à l'accouchement peut être augmentée d'une durée ne pouvant excéder trois semaines, soit au total, 17 semaines (6 avant et 11 après).

Dans quelques pays, il est même prévu, à titre d'avantages supplémentaires, une réduction de la journée de travail pendant la grossesse, un horaire hebdomadaire réduit ou des pauses pour permettre aux mères qui ont repris un emploi d'allaiter leur enfant. De telles dispositions sont prévues par le règlement intérieur de certaines entreprises françaises et par certaines conventions collectives.

De plus, en dehors des dispositions conventionnelles, des assouplissements aux horaires de travail sont accordés après entente entre employeur et employées enceintes.

Analyse des articles.

Les dispositions votées par l'Assemblée Nationale ont un triple objet :

- renforcer les dispositions de l'actuel Code du travail concernant le licenciement des femmes enceintes et la suspension de leur contrat de travail lors de l'accouchement ;
- instaurer, en faveur de la femme qui désire se consacrer à l'éducation de son enfant un droit à priorité de réembauchage ;
- adapter les pénalités à la gravité des infractions.

*
* *

La rédaction actuelle de l'article 29 du Livre Premier du Code du travail a été remaniée totalement par l'Assemblée Nationale afin :

1° D'interdire à l'employeur de licencier une salariée en état de grossesse médicalement constatée pendant toute la grossesse et pendant douze semaines après l'accouchement. Antérieurement, le licenciement n'était interdit que pour le motif même de la grossesse ; pour tous les autres motifs, le licenciement était valable sous réserve bien entendu, du contrôle contentieux. Dorénavant, l'employeur ne pourra résilier le contrat de travail qu'en cas de faute grave de la salariée enceinte ou cas de force majeure.

De plus, d'une part, un licenciement signifié avant la constatation médicale de la grossesse sera annulé de plein droit si la travailleuse fournit, dans les huit jours, un certificat médical et, d'autre part, la femme enceinte conservera le droit, en vertu des dispositions de l'article 29 *a*, de rompre à tout moment son contrat sans avoir à observer le délai-congé et sans avoir à payer d'indemnité de rupture ;

2° D'allonger la période pendant laquelle la salariée enceinte a le droit de suspendre son contrat de travail. Alors qu'actuellement la durée de quatorze semaines (six semaines avant l'accouchement et huit semaines après) peut être prolongée de trois semaines en cas de maladie, le nouveau texte permet, toujours en

cas de maladie due à la grossesse ou à l'accouchement, de porter la durée maximum à vingt semaines (huit semaines avant, douze semaines après) ;

3° De protéger totalement la femme pendant la suspension de son contrat ; même si son employeur peut invoquer sa faute lourde ou un cas de force majeure, il ne peut, ni signifier un congé ni faire prendre effet à un congé antérieurement signifié pendant l'absence de sa salariée ;

4° D'instaurer le droit à la priorité de réembauchage pour la femme qui veut se consacrer à l'éducation de son enfant. A cet effet, il est prévu que la mère peut, quinze jours avant l'expiration de son congé-maternité, avertir son employeur de sa décision de ne pas reprendre son travail. Dans l'année qui suit, elle peut présenter une demande de réembauchage que l'employeur devra accueillir par priorité en lui conservant les avantages antérieurement acquis.

Il faut féliciter le Gouvernement de cette louable initiative qui incitera les jeunes mères à demeurer à leur foyer pour s'occuper personnellement de leur enfant pendant les premiers mois de sa vie, époque où la présence d'une maman est particulièrement indispensable au développement harmonieux de cet être jeune. Il ne faut pas se leurrer sur les difficultés pratiques d'application d'une telle disposition, surtout dans les entreprises de petite ou moyenne importance. Bien souvent, l'employeur ne pourra réintégrer son employée si ce n'est en licenciant la personne engagée en remplacement.

La Commission craint que cette garantie soit quelque peu illusoire et ne constitue pas la véritable mesure de protection de l'emploi des mères de famille qu'elle souhaite voir instaurer ;

5° D'organiser un meilleur système de répression des infractions. Actuellement, la loi du 2 septembre 1941 édicte des peines très sévères, sans rapport avec la gravité de la faute. Punir le fait d'avoir résilié le contrat d'une salariée enceinte d'une peine de prison de un mois à six mois ou d'une amende de 3.000 à 15.000 francs était exorbitant et l'on comprend pourquoi la loi de 1941 n'a jamais été appliquée, surtout si l'on ajoute que la salariée devait porter plainte devant le Procureur de la République.

Le texte qui nous est soumis est plus raisonnable et devrait être infiniment plus efficace que l'ancien.

Dorénavant, les sanctions seront contraventionnelles et, en conséquence fixées par décret. De plus, les inspecteurs du travail seront chargés de relever les infractions concurremment avec les officiers de police judiciaire. Ces dispositions, ajoutées à la menace de dommages et intérêts au profit de la femme, devraient permettre une application souple et efficace de la nouvelle loi.

Examen en commission.

Votre Commission des Affaires sociales, tout en faisant quelques réserves sur l'efficacité de la priorité de rembauchage, a adopté le principe du projet de loi mais a cherché par des rédactions nouvelles à en préciser la portée. C'est pourquoi elle propose des amendements sur les points suivants :

1° *Interdiction du licenciement pendant la suspension du contrat de travail.* — Le paragraphe III de l'article 29 du Code du Travail interdit la signification ou la prise d'effet d'un congé pendant la période de suspension du contrat de travail. A juste raison, l'Assemblée Nationale a voulu rappeler cette disposition dans le paragraphe I du même article ; elle l'a fait en adoptant un amendement de Mme Ploux, rapporteur de la Commission des Affaires culturelles, familiales et sociales, tendant à ajouter les mots : « et en tenant compte des dispositions du paragraphe III ».

Votre Commission trouve judicieux ce rappel des obligations de l'employeur mais elle a préféré, sans toucher au fond, présenter la rédaction suivante qui lui paraît plus claire :

« I. — Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse, médicalement constatée et pendant une période de douze semaines suivant l'accouchement. Toutefois, et sous réserve d'observer les dispositions du paragraphe III ci-après, il peut résilier le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée ou de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement, de maintenir ledit contrat. »

2° *Attribution de dommages-intérêts au profit de la femme.* — L'interprétation littérale du 2° alinéa du paragraphe V permettrait à la salariée qui aurait négligé de prévenir son employeur de sa décision de ne pas reprendre son emploi dans le délai prescrit

de pouvoir réclamer des dommages-intérêts. C'est pourquoi votre Commission propose de rédiger comme suit le début du paragraphe V :

« L'inobservation par l'employeur des dispositions des paragraphes I, II, III, IV... »

3° *Dispositions réglementaires.* — Le paragraphe VI prévoit l'intervention d'un décret en Conseil d'Etat pour « déterminer les conditions dans lesquelles la femme peut bénéficier de la protection prévue aux paragraphes I, II et III ». Cette rédaction n'a pas recueilli l'adhésion de votre Commission pour trois raisons :

- elle pouvait sous-entendre que des conditions non prévues par la loi pourraient être exigées de la femme ;
- elle laissait hors du champ d'application du décret le paragraphe IV relatif à la priorité de rebauchage. Or, c'est justement cette disposition qui, selon les commissaires requerrait de la part du Gouvernement une réglementation précise, notamment, sur les procédures d'octroi du congé sans solde et les voies pratiques de recours en cas de refus injustifié de l'employeur ;
- elle introduisait, dans le Code du Travail, des dispositions relatives au délai de promulgation qui n'avaient pas leur place dans un texte permanent et qui pouvaient, sans inconvénient majeur, être rejetées dans un article 4 (nouveau).

En conséquence, elles vous propose :

De rédiger comme suit le paragraphe VI de l'article L. 9 :

Un décret en Conseil d'Etat détermine « les modalités d'application du présent article et le régime des sanctions applicables à l'encontre de l'employeur qui aura méconnu les dispositions du présent article ».

D'introduire un article 4 (nouveau) ainsi conçu :

« Le décret en Conseil d'Etat prévu à l'article premier de la présente loi devra intervenir dans un délai de trois mois suivant sa promulgation. »

4° *Remise en ordre du texte.* — Le texte gouvernemental n'avait pas donné de numérotation aux différents paragraphes du texte modificatif de l'article 29 du livre premier du Code du Travail. Au cours du débat divers amendements ont fait référence à certains paragraphes. Il est apparu nécessaire d'apporter les retouches nécessaires pour unifier les références notamment au paragraphe III.

TABLEAU COMPARATIF

Article premier.

Dispositions actuelles
du Livre premier du Code du travail.

Art 29 :

« La suspension du travail par la femme pendant une période commençant six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se terminant huit semaines après celui-ci ne peut être cause de rupture par l'employeur du contrat de louage de services à peine de dommages-intérêts au profit de la femme. Celle-ci devra avertir l'employeur du motif de son absence. »

Texte voté
par l'Assemblée Nationale.

L'article 29 du Livre I^{er} du Code du travail est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 29. — I. — Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée en état de grossesse médicalement constatée et pendant une période de douze semaines suivant l'accouchement, sauf s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée ou de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement, de maintenir le contrat de travail et en tenant compte des dispositions du paragraphe III.

« Si un licenciement est notifié avant la constatation médicale de la grossesse, la salariée peut, dans un délai de huit jours à compter de la notification du licenciement, justifier de son état par l'envoi d'un certificat médical par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Le licenciement se trouve, de ce fait, annulé, sauf s'il est prononcé pour un des motifs justifiant, par application de l'alinéa précédent, la résiliation du contrat de travail.

« Les dispositions des précédents alinéas ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.

« II. — Le femme a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période qui commence six semai-

Texte proposé
par votre Commission.

Alinéa conforme.

« Art. 29. — I. Aucun employeur...

... salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constatée et pendant une période de douze semaines suivant l'accouchement. Toutefois, et sous réserve d'observer les dispositions du paragraphe III ci-après, il peut résilier le contrat s'il justifie...

... de maintenir le contrat de travail.

Conforme.

Conforme.

Conforme.

**Dispositions actuelles
du Livre premier du Code du travail.**

« Au cas où l'absence de la femme, à la suite d'une maladie attestée par certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches et mettant l'intéressée dans l'impossibilité de reprendre son travail, se prolongerait au-delà de la période de huit semaines postérieures à l'accouchement sans dépasser celui-ci de plus de trois semaines, l'employeur ne pourra, à peine de dommages-intérêts au profit de la femme, lui donner congé en raison de cette prolongation d'absence qui ne pourra excéder un délai de onze semaines à dater de l'accouchement. »

**Texte voté
par l'Assemblée Nationale.**

nes avant la date présumée de l'accouchement et se termine huit semaines après la date de celui-ci. En cas de maladie attestée par certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches, la période de suspension est augmentée de la durée de la maladie, sans pouvoir excéder huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et douze semaines après la date de celui-ci.

« III. — La résiliation du contrat de travail par l'employeur pour un des motifs prévus à l'alinéa premier du I du présent article ne peut prendre effet pendant la période de suspension du contrat prévue au II ci-dessus. Elle ne peut davantage être signifiée pendant cette période.

« IV. — A l'expiration du délai de huit semaines ou éventuellement de douze semaines après l'accouchement, la femme peut, en vue d'élever son enfant, s'abstenir, sans délai congé et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture, de reprendre son emploi. Elle doit alors, quinze jours au moins avant le terme de la période de suspension, avertir son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, qu'elle ne reprendra pas son emploi au terme de la suspension de son contrat. En pareil cas, elle peut, dans l'année suivant ce terme, solliciter dans les mêmes formes son réembauchage ; l'employeur est alors tenu, pendant un an, de l'embaucher par priorité, dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder, en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'elle avait acquis au moment de son départ.

**Texte proposé
par votre Commission.**

III. — La résiliation du contrat de travail par l'employeur pour l'un des motifs prévu au *paragraphe I* ci-dessus ne peut prendre effet ou être signifiée pendant la période de suspension du contrat prévue au *paragraphe II* ci-dessus.

Conforme.

**Dispositions actuelles
du Livre premier du Code du travail.**

Toute convention contraire est nulle de plein droit.

(Cf. ci-dessus.)

**Texte voté
par l'Assemblée Nationale.**

« V. — Toute convention contraire aux dispositions du présent article est nulle de plein droit.

« L'inobservation des dispositions des I, II, III et IV du présent article peut donner lieu à l'attribution de dommages-intérêts au profit de la femme.

« L'assistance judiciaire est de droit pour la femme devant la juridiction du premier degré.

« VI. — Les conditions dans lesquelles la femme peut bénéficier de la protection prévue aux I, II et III ainsi que le régime des sanctions à l'encontre de l'employeur qui aura méconnu les dispositions du présent article seront déterminées par décret en Conseil d'Etat qui devra intervenir dans les trois mois suivant la promulgation de la loi n° du

19 .

**Texte proposé
par votre Commission.**

Conforme.

« L'inobservation par la femme des dispositions des paragraphes I, II, III et IV...

... femme.

Conforme.

« VI. — Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent article et le régime des sanctions applicables à l'employeur qui aura méconnu les dispositions du présent article.

Article 2.

**Dispositions actuelles
du Livre premier du Code du travail.**

**Texte voté
par l'Assemblée Nationale.**

L'article 107 a du Livre I^{er} du Code du Travail est modifié comme suit :

« Art. 107 a. — Les inspecteurs du travail et de la main-d'œuvre et les inspecteurs des lois sociales en agriculture sont chargés, dans le domaine de leur compétence respective, et concurremment avec les officiers de police judiciaire, d'assurer l'exécution des articles 24, 25 a, 29, 33 c ».

(Le reste sans changement.)

**Texte proposé
par votre Commission.**

Conforme.

Conforme.

Article 3.

Dispositions actuelles
du Livre premier du Code du travail.

Texte voté
par l'Assemblée Nationale.

Texte proposé
par votre Commission.

L'article 2 de la loi n° 3763 du
2 septembre 1941 sur la protection
de la naissance est abrogé.

Conforme.

Article 4 additionnel (nouveau).

Dispositions actuelles
du Livre premier du Code du travail.

Texte voté
par l'Assemblée Nationale.

Texte proposé
par votre Commission.

*Le décret en Conseil d'Etat prévu
à l'article premier de la présente loi
devra intervenir dans un délai de
trois mois suivant sa promulgation.*

En conclusion votre Commission vous demande de modifier le texte voté par l'Assemblée Nationale en adoptant les amendements suivants :

AMENDEMENTS PRESENTES PAR LA COMMISSION

Article premier.

Amendement : Rédiger comme suit le premier alinéa du paragraphe I du texte modificatif de l'article 29 du Livre premier du Code du Travail :

« Art. 29. — I. — Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse, médicalement constatée et pendant une période de douze semaines suivant l'accouchement. Toutefois, et sous réserve d'observer les dispositions du paragraphe III ci-après, il peut résilier le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée ou de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement, de maintenir ledit contrat. »

Amendement : Rédiger comme suit le paragraphe III du texte modificatif de l'article 29 du Livre premier du Code du Travail :

« III. — La résiliation du contrat de travail par l'employeur pour l'un des motifs prévus au paragraphe I ci-dessus ne peut prendre effet ou être signifiée pendant la période de suspension prévue au paragraphe II ci-dessus. »

Amendement : Rédiger comme suit le début du deuxième alinéa du paragraphe V du texte modificatif de l'article 29 du Livre premier du Code du Travail :

« L'inobservation par l'employeur des dispositions des paragraphes I, II, III et IV du présent article... » (*Le reste sans changement.*)

Amendement : Rédiger comme suit le paragraphe VI du texte modificatif de l'article 29 du Livre premier du Code du Travail :

« VI. — Un décret en Conseil d'Etat déterminera les modalités d'application du présent article et le régime des sanctions applicables à l'employeur qui aura méconnu les dispositions du présent article. »

Article 4 additionnel (nouveau).

Amendement : Insérer un article 4 additionnel (nouveau) ainsi rédigé :

« Le décret en Conseil d'Etat prévu à l'article premier de la présente loi devra intervenir dans un délai de trois mois suivant sa promulgation. »

PROJET DE LOI

(Texte adopté par l'Assemblée Nationale.)

Article premier.

L'article 29 du Livre I^{er} du Code du travail est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 29. — I. — Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée en état de grossesse médicalement constatée et pendant une période de douze semaines suivant l'accouchement, sauf s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée ou de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement, de maintenir le contrat de travail et en tenant compte des dispositions du paragraphe III.

« Si un licenciement est notifié avant la constatation médicale de la grossesse, la salariée peut, dans un délai de huit jours à compter de la notification du licenciement, justifier de son état par l'envoi d'un certificat médical par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Le licenciement se trouve, de ce fait, annulé, sauf s'il est prononcé pour un des motifs justifiant, par application de l'alinéa précédent, la résiliation du contrat de travail.

« Les dispositions des précédents alinéas ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.

« II. — La femme a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période qui commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine huit semaines après la date de celui-ci. En cas de maladie attestée par certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches, la période de suspension est augmentée de la durée de la maladie, sans pouvoir excéder huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et douze semaines après la date de celui-ci.

« Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de suspension du contrat de travail pourra être prolongée jusqu'à l'accomplissement des quatorze semaines de suspension du contrat auxquelles la salariée a droit.

« III. — La résiliation du contrat de travail par l'employeur pour un des motifs prévus à l'alinéa premier du I du présent article ne peut prendre effet pendant la période de suspension du contrat prévue au II ci-dessus. Elle ne peut davantage être signifiée pendant cette période.

« IV. — A l'expiration du délai de huit semaines ou éventuellement de douze semaines après l'accouchement, la femme peut, en vue d'élever son enfant, s'abstenir, sans délai-congé et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture, de reprendre son emploi. Elle doit alors, quinze jours au moins avant le terme de la période de suspension, avertir son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, qu'elle ne reprendra pas son emploi au terme de la suspension de son contrat. En pareil cas, elle peut, dans l'année suivant ce terme, solliciter dans les mêmes formes son réembauchage ; l'employeur est alors tenu, pendant un an, de l'embaucher par priorité, dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder, en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'elle avait acquis au moment de son départ.

« V. — Toute convention contraire aux dispositions du présent article est nulle de plein droit.

« L'inobservation des dispositions des I, II, III et IV du présent article peut donner lieu à l'attribution de dommages-intérêts au profit de la femme.

« En outre, lorsque, en application des dispositions précitées, le licenciement est nul, l'employeur est tenu de verser le montant du salaire qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité.

« L'assistance judiciaire est de droit pour la femme devant la juridiction du premier degré.

« VI. — Les conditions dans lesquelles la femme peut bénéficier de la protection prévue aux I, II et III ainsi que le régime des sanctions à l'encontre de l'employeur qui aura méconnu les dispo-

