



MINISTÈRE
DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ,
DES SOLIDARITÉS
ET DES FAMILLES

*Liberté
Égalité
Fraternité*

La lettre

du comité

Jeunes Chercheurs

N° 2

Février 2025

**La lente élaboration du congé maternité entre
1810 et 1938**

Progrès et ambiguïtés

Marie-Charlotte JULIEN

COMITÉ
d'histoire

des administrations chargées du travail,
de l'emploi et de la formation professionnelle

ÉDITORIAL

Après octobre et l'étude de la sociologie de l'inspection du travail comme administration de terrain, cette deuxième Lettre « Jeunes chercheurs » donne la parole à Marie-Charlotte Julien, historienne du droit, pour sonder la profondeur historique d'une politique publique : l'élaboration du congé maternité de 1810 à 1938. Elle synthétise les constats de sa thèse, dirigée par Madame le Professeur Jeanne-Marie Tuffery-Andrieu, doyen de la faculté de droit de Strasbourg.

A travers les évolutions législatives de 1810 à 1938, la façon dont les acteurs – employeurs, salariés, mouvements sociaux – s'emparent et mettent œuvre cette législation, la Lettre décrit l'élaboration progressive d'une reconnaissance de la maternité au travail. Les progrès du droit français sont lents, en retard par rapport à l'adoption de normes internationales. Le travail réalisé sur les archives des mouvements sociaux, tant féministes que natalistes, montre les ambiguïtés de cette reconnaissance. Les trois monographies d'entreprises textiles, à partir des archives et des dictionnaires bibliographiques, illustrent la diversité de la prise en charge de la maternité des salariées.

Qu'en est-il aujourd'hui, plus de 50 ans après la période étudiée 1810-1938 ?

Les progrès sont indéniables. Dans cette Lettre, Marie-Charlotte Julien évoque le cas de certains patrons « *qui considèrent que la femme enceinte, dès lors qu'elle ne vient plus à son poste, peut être licenciée* ». Un autre cas est décrit, celui de « *Marie Chambin qui rejoint le syndicat de la Poste en 1900, mais s'en fait exclure dès qu'elle fait état des revendications du personnel féminin, dont fait partie le congé de maternité* ». Aujourd'hui, de telles pratiques seraient passibles de poursuites judiciaires, tant au titre du code du travail que du code pénal.

Et pourtant, la situation des femmes sur le marché du travail reste fragile. Un seul chiffre montre que la maternité au travail est en soi une dimension à prendre en compte, comme le fait si justement la Lettre présentée ici. En 2020, la part des mères de 25 à 49 ans dites « inactives » selon l'Insee, passe de 12 % à 17,8 % à la naissance du premier enfant, à 25 % avec deux enfants dont au moins un de moins de 3 ans et à 52,5 % avec trois enfants et plus.

Christine Daniel,
Présidente du CHATEFP

Journée d'études

20 mars 2025 à 9h,
Auditorium, 14 avenue
Duquesne, Paris 7^{ème}
**Virage ou mirage ? Les
formations par
apprentissage, du 20^e
au 21 siècle**

Sous la responsabilité scientifique de
Stéphane Lembré et Isabelle
Lespinet-Moret

Inscription :
histoire@travail.gouv.fr

**Exposition « Risques
au travail et préventions :
Acteurs et législation en
France de 1810 à 2021 »**

A la disposition des services et
établissements en faisant la
demande à histoire@travail.gouv.fr



La Commission scientifique et la Ministre
visitent l'exposition

Bio express de Marie-Charlotte Julien

Depuis septembre 2024 : Docteure en Histoire du droit, Faculté de droit, de Sciences politiques et de Gestion de Strasbourg, École doctorale des sciences juridiques 101, UMR Droit, Religion, Entreprise et Société. Thèse dirigée par Madame le Professeur Jeanne-Marie Tuffery-Andrieu.

2025 : « L'absence de la mère : la mise en nourrice (1852-1938) », ouvrage collectif aux Presses Universitaires de Rennes, en cours de publication.

Octobre 2024 : « Le bureau de bienfaisance de Lille : un exemple de justice sociale par l'assistance à domicile (1855-1925) », *Droit Social*, n°10, [En ligne].

2023 : Contribution au colloque des doctorants de l'Université d'Angers sur le thème de l'absence en droit.

2018 : Co-organisation du colloque des doctorants et des jeunes docteurs de la Faculté de droit, de sciences politiques et de gestion de Strasbourg sur le thème de la faiblesse en droit.

2017 : Étudiante à l'Université de Strasbourg, elle découvre l'Inspection du travail par la consultation de ses bulletins dans le cadre de la rédaction de son mémoire de Master 2 : « La création du congé de maternité aux XIXe et XXe siècles ».



La lente élaboration du congé de maternité en France entre 1810 et 1938 *Progrès et ambiguïtés*

Introduction

La femme qui devient mère peut être engagée dans une relation de travail. Toutefois, la prise en considération simultanée de ces deux réalités soulève de nombreuses difficultés, comme l'illustre la recherche entreprise dans le cadre de cette thèse consacrée à l'élaboration du congé de maternité entre 1810 et 1938. La maternité constitue en effet une expérience à la fois physiologique, psychologique et sociale, que vivent de nombreuses femmes, qu'elles travaillent ou non. Pour décrire cet état, le corps médical distingue trois périodes : la grossesse, l'accouchement et le *post-partum*¹. La mise en place d'un régime juridique de la maternité au travail est très liée à l'industrialisation et plus particulièrement dans le secteur textile, où la main-d'œuvre féminine est importante². La maternité entraîne des cessations d'activité et des pertes de revenus pour l'ouvrière concernée. Bien que l'hôpital et les bureaux de bienfaisance soient des institutions d'assistance publique de proximité, ils ne disposent pas de ressources suffisantes pour répondre aux besoins des ouvrières qui deviennent mères³. Se



Bibliographie de l'article

BARBIER (F.), *Le patronat du Nord sous le Second Empire : une approche prosopographique*, Genève, Droz, 1989.

BARRAL (P.), *L'Isère sous la IIIe République*, Paris, Colin, 1962.

BATTAGLIOLA (F.), *Histoire du travail des femmes*, Paris, La Découverte, 2008.

BEC (C.), *Assistance et République. Les politiques assistancielles dans la France des XIXe et XXe siècles*, Paris, Belin, 1998.

BERTHIAUD (E.), « Les sociétés de charité maternelle, de la charité à l'assistance médicale », in : *Lieux et pratiques de santé du Moyen-âge à la Première Guerre Mondiale*, Amiens, Encrage, 2013, p. 177-197.

CAVÉ (I.), *Les médecins législateurs et le mouvement hygiéniste sous la Troisième République*, Paris, L'Harmattan, 2014.

COURBIÈRE (B.) et CARCOPINO (X.), *Gynécologie et obstétrique*, Paris, VG éd., 2024.

DANSETTE (J.-L.), *Origines et évolution d'une bourgeoisie, quelques familles du patronat textile de Lille-Armentières (1789-1914)*, Lille, Raoust et Cie, 1954.

¹ COURBIÈRE (B.) et CARCOPINO (X.), *Gynécologie et obstétrique*, Paris, VG éd., 2024, p. 10 et s.

² SCHWEITZER (S.), *Les femmes ont toujours travaillé*, Paris, Odile Jacob, 2002, p. 196.

³ KITTS (A.), MAREC (Y.) et VERNIER (O.), *La pauvreté et sa prise en charge en France 1848-1988*, Neuilly, Atlande, 2022, p. 86.

développent donc plusieurs formes de protection sociale prenant en charge la maternité tout au long du XIXe siècle⁴.

La thèse vise à déterminer les acteurs et les modalités adoptées en faveur de la maternité au travail. L'élaboration du congé de maternité apparaît comme un élément constitutif du développement du droit de la protection sociale, notamment à destination de la petite enfance. Qui sont alors les véritables bénéficiaires du congé de maternité ? Telle est l'une des questions auxquelles cette thèse entend répondre.

L'étude des dispositifs protecteurs de la maternité au travail entre 1810 et 1938 met en exergue un contexte socio-juridique marqué par des fluctuations plutôt qu'une évolution linéaire (I). En outre, la maternité au travail ne se limite pas à la vie de famille de l'ouvrière : elle s'inscrit dans des objectifs économiques et politiques plus larges (II). Toutefois, elle ne bénéficie pas d'une reconnaissance juridique globale. Dès lors, les modalités protectrices font partie d'un ensemble de mesures plus diversifiées (III). Enfin, bien que fondées sur un temps de repos assorti d'une indemnité, le congé de maternité ne s'avère pas adapté à l'expérience réelle de la travailleuse (IV).



I. La protection de la maternité au travail soumise aux dynamiques socio-juridiques

Au début du XIXe siècle, l'intérêt pour la maternité au travail se traduit par le décret du 5 mai 1810. Ce texte organise le déploiement de la société de charité maternelle sur l'ensemble du territoire⁵. Cette société parisienne vise à secourir les femmes en couches indigentes. Les femmes qui doivent suspendre leur activité en raison de leur accouchement sont donc susceptibles de bénéficier des secours prévus par ce type d'organisme. La protection à l'égard des mères qui travaillent revêt la forme d'actions philanthropiques et charitables, en lien avec l'augmentation du nombre de femmes qui s'engagent dans les fabriques.

À partir de la seconde moitié du XIXe siècle, les initiatives privées et patronales se multiplient pour faire face aux conséquences des révolutions industrielles. Les employeurs sont notamment à l'origine de caisses de secours destinées à leurs ouvrières dans le cadre de politiques paternalistes.

Deux formes de prises en charge coexistent : l'assistance et la prévoyance. La première est organisée par des sociétés de charité ou philanthropiques ne requérant pas ou peu de formalités de la part des indigents secourus. Quant à la prévoyance, elle nécessite une participation financière régulière pour donner droit à des secours.

DE LUCA BARRUSSE (V.), Les familles nombreuses. Une question démographique, un enjeu politique. France (1880-1940), Rennes, PUR, 2008.

Fédération des sociétés d'histoire et d'archéologie d'Alsace, Nouveau dictionnaire de biographie alsacienne, Strasbourg, Fédération des sociétés d'histoire et d'archéologie d'Alsace, t. VIII, 1986.

FIÈVRE (L.), Les manufactures de tabacs et d'allumettes, Rennes, PUR, 2004.

GUBIN (E.), « Pour le droit au travail : entre protection et égalité », in : GUBIN (E.) (dir.), Le siècle des féminismes, Paris, éd. de l'Atelier, 2004, p. 163-178.

GUESLIN (A.), Gens pauvres pauvres gens, Paris, Aubier, 1998.

HAU (M.) et STOSKOPF (N.), Les dynasties alsaciennes, Paris, Perrin, 2005.

JARRIGE (F.) et LE ROUX (T.), « Naissance de l'enquête : les hygiénistes, Villermé et les ouvriers autour de 1840 », in : GEERKENS (E.), HATZFELD (N.), LESPINET-MORET (I.) et VIGNA (X.), Les enquêtes ouvrières dans l'Europe contemporaine, Paris, La Découverte, 2019, p. 39-52.

KITTS (A.), MAREC (Y.) et VERNIER (O.), La pauvreté et sa prise en charge en France 1848-1988, Neuilly, Atlande, 2022.

KLEJMAN (L.) et ROCHEFORT (F.), L'égalité en marche, le féminisme sous la IIIe République, Paris, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques des femmes, 1989.

KNIBIEHLER (Y.) et FOUQUET (C.), La femme et les médecins, Paris, Hachette, 1983.

⁴ La société de charité maternelle est fondée à Paris en 1788 par Madame de Fougeret. Elle est une illustration du développement de la protection sociale à l'égard de la maternité. BERTHIAUD (E.), « Les sociétés de charité maternelle, de la charité à l'assistance médicale », in : *Lieux et pratiques de santé du Moyen-âge à la Première Guerre Mondiale*, Amiens, Encrage, 2013, p. 186.

⁵ Archives Départementales du Haut-Rhin, 3X51, Décret impérial du 5 mai 1810.

Au niveau international, un mouvement en faveur de la protection de la maternité au travail émerge également. En 1877, la Suisse est le premier pays européen à adopter une loi fédérale qui interdit le travail aux ouvrières accouchées⁶. De nombreux États promulguent des normes similaires, suivant d'ailleurs les vœux de divers congrès internationaux⁷.

En France, c'est dans le cadre d'une politique hygiéniste et sociale qu'est adoptée, dès les années 1890, une série de normes par le législateur de la IIIe République⁸. Mais la protection de la maternité se fait encore attendre. Ce n'est que dans les années précédant de peu le déclenchement du premier conflit mondial que sont votées des mesures spécifiques à la maternité au travail. Le législateur intervient en deux temps. La loi Engerand du 27 novembre 1909 prévoit la suspension du contrat de travail pendant une période déterminée⁹. Puis, la loi Strauss du 17 juin 1913 instaure un congé avant et après l'accouchement assorti d'une indemnité¹⁰. À partir de cette date, les caractéristiques du congé de maternité tel qu'il existe aujourd'hui sont établies.

Pendant les années de conflit¹¹, le besoin accru de main-d'œuvre contraint l'État à encourager l'emploi des femmes et à favoriser une conciliation du travail et de la vie de famille. Attaché à la production industrielle et à la natalité, le législateur impose l'installation de chambres d'allaitement dans les établissements industriels¹² et promeut l'établissement de crèches.

Pendant l'entre-deux-guerres, le travail féminin est de plus en plus critiqué par une idéologie familiale et nataliste qui promeut le rôle domestique de la mère¹³. Cette volonté politique se manifeste en premier lieu dans le décret-loi du 12 novembre 1938 qui prévoit une majoration du montant des allocations familiales pour les mères qui renoncent à travailler¹⁴. Dès lors, la mère qui a une activité professionnelle se trouve marginalisée. Cette situation est confirmée par le Code de la Famille et de la natalité françaises du 29 juillet 1939¹⁵.

Au-delà de l'action du législateur et du juriste pour appréhender la protection de la maternité au travail, la thèse analyse le rôle de trois autres protagonistes : le patronat, le corps médical et les groupes d'influences.

MACHU (L.), LESPINET-MORET (I.) et VIET (V.) (dir.), *Mains-d'oeuvre en guerre : 1914-1918*, Paris, La Documentation Française, 2018.

ROSENTAL (P.-A.), *L'intelligence démographique*, Paris, Odile Jacob, 2002.

SCHWEITZER (S.), *Les femmes ont toujours travaillé*, Paris, Odile Jacob, 2002.

⁶ Bulletin de l'Inspection du Travail, Loi fédérale du 23 mars 1877, 1895, p. 52.

⁷ V. notamment : Conférence internationale concernant le règlement du travail aux établissements industriels et dans les mines, Leipzig, Dunker & Humblot, 1890.

⁸ BEC (C.), *Assistance et République. Les politiques assistancielles dans la France des XIXe et XXe siècles*, Paris, Belin, 1998, p. 30 ; GUESLIN (A.), *Gens pauvres pauvres gens*, Paris, Aubier, 1998, p. 277.

⁹ JORF, Loi garantissant leur travail ou leur emploi aux femmes en couches, 28 novembre 1909, p. 11386

¹⁰ JORF, Loi portant sur le repos des femmes en couches, Paris, 19 juin 1913, p. 5254.

¹¹ MACHU (L.), LESPINET-MORET (I.) et VIET (V.) (dir.), « Les mains-d'oeuvre en guerre ou l'histoire d'une catégorisation administrative », in : *Mains-d'oeuvre en guerre : 1914-1918*, Paris, La Documentation Française, 2018, p. 36.

¹² JORF, Loi concernant l'allaitement maternel dans les établissements industriels et commerciaux, 6 août 1917, p. 6099-6100.

¹³ ROSENTAL (P.-A.), *L'intelligence démographique*, Paris, Odile Jacob, 2002, p. 19.

¹⁴ JORF, Décret-loi relatif aux allocations familiales, 14 novembre 1938, p. 12979.

¹⁵ JORF, Décret-loi relatif à la famille et la natalité françaises, 30 juillet 1939, p. 9607.

-Le patronat confronté à la maternité ouvrière

Bien que les femmes travaillent dans des domaines industriels très variés, elles sont particulièrement nombreuses dans le secteur textile¹⁶. Après avoir sélectionné cette industrie, la recherche, par une approche monographique, s'est effectuée en trois étapes consistant à étudier : les territoires, les personnes, puis les archives des fabriques sélectionnées. Trois régions considérées comme les plus grands centres de production textile français ont été retenues : le Haut-Rhin, le Nord et le Rhône. Ensuite, des recherches dans des dictionnaires biographiques ont permis d'identifier les patrons ayant pris en charge la maternité de leurs ouvrières¹⁷. Pour la période comprise entre 1810 et 1938, trois manufactures ont été choisies en fonction des fonds d'archives consultés : celle de Dollfus à Mulhouse, de Vrau à Lille et de Bonnier à Vienne.

Les initiatives de ces employeurs manifestent un certain pragmatisme économique ainsi que le sens des responsabilités sociétales dont ils se considèrent investis. Les sources étudiées révèlent que les protections de la maternité au travail concernent tout autant les ouvrières de l'usine que les familles résidant dans la commune. L'influence économique des patrons leur confère un pouvoir politique, confirmé par les mandats qu'ils ont pu exercer dans le conseil municipal ou dans les chambres de commerce¹⁸.

De même, l'on peut insister sur les initiatives de l'État-employeur. Les femmes sont nombreuses à être embauchées dans ses manufactures de tabacs et d'allumettes qui constituent un monopole d'État¹⁹. Elles représentent la majorité du personnel, notamment parce que de nombreux postes ne requièrent pas de compétence spécifique et offrent des salaires plus élevés que ceux proposés dans les usines privées²⁰. L'intérêt porté à la protection de la maternité dans ces manufactures d'État se poursuit avec la féminisation de divers emplois dans les ministères de la Marine, des Postes, Téléphones et Télégraphes et de l'Instruction publique. L'État-patron est donc le quatrième employeur analysé pour évaluer l'attention accordée à la maternité au travail dans le cadre du paternalisme industriel.

-Le corps médical intéressé par la maternité ouvrière

Au XIXe siècle certaines spécialités médicales se développent considérablement, et en particulier la



OUVRAGES SIGNALÉS

Franck PETIT, Sandy-David NOISETTE, Sophie SÉRÉNO
L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, mode d'emploi. La place de la femme dans l'entreprise, Gualino, 2024.

14 thèmes pour faire le point sur la mise en place de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes dans l'entreprise. Alors que les femmes ont massivement investi le marché du travail et que leur niveau d'éducation a rejoint voire dépassé celui des hommes, les inégalités professionnelles persistent entre les femmes et les hommes. Tout le monde fait le même constat : la place des femmes dans l'entreprise n'est toujours pas à la hauteur de ce qu'elles peuvent prétendre. Il suffit, pour s'en persuader, de regarder les statistiques d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes pour remarquer qu'elles sont moins payées que les hommes, de déplorer encore l'existence de « plafonds de verre » venant freiner leurs promotions vers des postes de direction. Quelles sont les règles en matière d'embauche ? Quelles sont les règles en matière d'égalité de rémunération et de déroulement de

¹⁶ BATTAGLIOLA (F.), *Histoire du travail des femmes*, Paris, La Découverte, 2008, p. 12.

¹⁷ HAU (M.) et STOSKOPF (N.), *Les dynasties alsaciennes*, Paris, Perrin, 2005 ; BARBIER (F.), *Le patronat du Nord sous le Second Empire : une approche prosopographique*, Genève, Droz, 1989 ; DANSETTE (J.-L.), *Origines et évolution d'une bourgeoisie, quelques familles du patronat textile de Lille-Armentières (1789-1914)*, Lille, Raoust et Cie, 1954 ; BARRAL (P.), *L'Isère sous la IIIe République*, Paris, Colin, 1962.

¹⁸ Jean Dollfus est élu maire de Mulhouse de 1863 à 1869 et fonde l'association des femmes en couches en août 1866, Fédération des sociétés d'histoire et d'archéologie d'Alsace, Nouveau dictionnaire de biographie alsacienne, Strasbourg, Fédération des sociétés d'histoire et d'archéologie d'Alsace, t. VIII, 1986, p. 673 ; Francisque Bonnier est membre de la chambre syndicale patronale de l'industrie drapière et en devient président de 1895 à 1896. Il est aussi membre de la chambre de commerce de Vienne, qu'il préside de 1899 à 1923. Archives départementale d'Isère, 167M1, État des syndicats professionnels, 1895.

¹⁹ REAL (C.), *Le tabac et les allumettes*, Paris, Librairie Octave Doin, 1925, p. 243 ; FIÈVRE (L.), *Les manufactures de tabacs et d'allumettes*, Rennes, PUR, 2004, p. 19.

²⁰ FIÈVRE (L.), *Les manufactures de tabacs et d'allumettes*, op. cit., p. 116.

gynécologie, l'obstétrique, ainsi que l'hygiénisme industriel²¹. Les progrès médicaux et une meilleure compréhension des effets nocifs de produits industriels sur les ouvrières au cours de leur maternité sont particulièrement visibles dans les périodiques médicaux, les thèses et les comptes-rendus de l'Académie de Médecine. Ils contiennent des recommandations portant sur les femmes qui travaillent et deviennent mères. Les publications sur le développement du fœtus, l'entretien du nourrisson, ou encore l'importance du renouvellement de l'air dans les ateliers ne sont que des exemples d'une littérature abondante²². L'influence du corps médical dans la détermination des modalités protectrices se confirme d'ailleurs par leur omniprésence dans le milieu politique, notamment dans les assemblées législatives²³.

-Les groupes d'influence aux prises avec la maternité ouvrière

Enfin, les mouvements féministes et les tenants du natalisme jouent un rôle essentiel dans la définition des politiques de maternité.

D'une part, les sources bibliographiques sur les mouvements féministes permettent de disposer d'un fonds émanant de femmes et relatives aux femmes. Cependant, les journaux féministes et les comptes-rendus de congrès nationaux et internationaux féministes sont assez peu disert sur la maternité ouvrière et sa protection. Les mouvements féministes sont divisés sur l'argumentation qui pourrait servir leurs revendications relatives à l'égalité salariale, mais aussi à la reconnaissance des droits politiques de la femme²⁴.

D'autre part, les tenants du natalisme tels que la Ligue contre la mortalité infantile ou l'Alliance pour l'accroissement de la population française proposent l'adoption de normes pour servir des intérêts démographiques²⁵. Dès lors, ces groupements se concentrent sur les enfants au détriment des mères qui travaillent.



II. La protection de la maternité au travail au service d'enjeux économiques et politiques

La protection de la maternité au travail suscite deux attitudes de la part de l'ensemble des acteurs privés ou publics : soit la maternité est ignorée, soit elle est utilisée pour des enjeux supérieurs à la seule travailleuse.

carrière ? En 14 thèmes, les auteurs vont présenter les grandes étapes de la politique d'égalité entre les hommes et les femmes en insistant sur les modalités de mise en œuvre des mesures (égalité salariale, égalité professionnelle...), les bénéfices et les limites. De ce fait, cet ouvrage sera utile aux employeurs, aux salariés, aux représentants du personnel, aux avocats, aux conseillers prud'homains, aux inspecteurs du travail, ainsi qu'aux citoyens et aux décideurs publics et privés de tout niveau pour mener une réflexion globale sur les inégalités entre les genres dans l'entreprise et connaître les réponses du droit pour y remédier.

Thierry BERTHET, Delphine MERCIER (sous la direction) : Le travail et la société française, CNRS Editions, 2025.

Le monde du travail connaît d'importantes transformations. En témoignent par exemple, outre la pratique du télétravail, le développement du secteur de l'aide à domicile ou le boom du numérique. Nous assistons à l'émergence d'une structure sociale inédite, obligeant les sciences humaines et sociales à aborder autrement la question du travail. Santé, temporalités, rapport des jeunes au travail, généralisation des outils de gestion, délocalisation, inégalités de genre, etc. : sur toutes ces thématiques, et bien d'autres, cet ouvrage réunit parmi les meilleurs spécialistes. Ensemble, ils et elles donnent à voir les grands défis liés aux transformations du

²¹ KNIBIEHLER (Y.) et FOUQUET (C.), *La femme et les médecins*, Paris, Hachette, 1983, p. 177-178.

²² À titre d'exemples : Congrès international d'hygiène, t. I, 1878, p. 243 ; AUVARD (A.), *Traité pratique d'accouchements*, Paris, Doin, 1894, p. 206 et s. ; BERNSON (D.), *Nécessité d'une loi protectrice pour la femme ouvrière avant et après ses couches : étude d'hygiène sociale*, Lille, Imprimerie Le Bigot frères, 1899, p. 30 et s.

²³ CAVÉ (I.), *Les médecins législateurs et le mouvement hygiéniste sous la Troisième République*, Paris, L'Harmattan, 2014, p. 40-41.

²⁴ KLEJMAN (L.) et ROCHEFORT (F.), *L'égalité en marche, le féminisme sous la IIIe République*, Paris, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques des femmes, 1989, p. 106 et s.

²⁵ DE LUCA BARRUSSE (V.), *Les familles nombreuses. Une question démographique, un enjeu politique*. France (1880-1940), Rennes, PUR, 2008, p. 36.

Dans le premier cas, la maternité ouvrière est négligée pour des raisons diverses. Par exemple, de nombreux employeurs ne prennent pas en considération la maternité de leurs travailleuses. Dès qu'elles ne viennent plus à leur poste, elles sont congédiées et remplacées. La grossesse et le *post-partum* constituent les états de maternité durant lesquels les ouvrières se trouvent dans une situation de précarité accrue, que l'employeur ne prend pas en compte. De plus, l'évocation de la maternité ouvrière peut constituer un obstacle à certaines revendications. Ainsi, les féministes plaidant pour l'égalité salariale évitent de mentionner les mères qui travaillent. Les particularités féminines et la maternité sont occultées pour faire valoir que la femme est un homme comme les autres.

Par ailleurs, les femmes faisant partie de syndicats ouvriers ou mixtes rencontrent souvent des difficultés à évoquer la protection de la maternité, notamment parce qu'elles sont encore minoritaires et n'exercent que très rarement des responsabilités dans ces organisations. C'est le cas de Marie Chambin qui rejoint le syndicat de la Poste en 1900²⁶, mais s'en fait exclure dès qu'elle fait état des revendications du personnel féminin, dont fait partie le congé de maternité²⁷.

Les tenants du natalisme et du familialisme promeuvent, quant à eux, le rôle domestique de la mère en réclamant l'instauration de suppléments familiaux. Une augmentation du salaire du père serait versée en fonction du nombre d'enfants à sa charge²⁸. Le versement du sursalaire familial exclut la mère, même si elle travaille, car elle n'est pas considérée comme le chef de famille.

Dans le second cas, la prise en charge de la maternité des travailleuses suscite de nombreux travaux et discussions visant à atteindre des objectifs allant au-delà de la seule vie familiale de l'ouvrière. Les initiatives patronales manifestent notamment leurs ambitions économiques.

La prise en charge de la maternité par les quatre patrons étudiés n'est pas désintéressée. Ceux-ci souhaitent encourager les ouvrières à revenir travailler dans leur usine à l'issue du congé. Ainsi, leur but est de conserver une main-d'œuvre compétente et expérimentée. Le travail industriel requiert une certaine cadence et une connaissance des machines ou des produits utilisés. Il est donc plus rentable pour le patron de mettre en place un congé pour ses ouvrières plutôt que de renouveler régulièrement son personnel féminin. Ces considérations économiques ont des effets sur la mise en œuvre d'un régime juridique de la maternité au travail.

travail et la manière dont la recherche s'en saisit. Ces regards croisés entre disciplines et questions sociétales éclairent en profondeur la diversité des mondes du travail en France. Véritable état des lieux des recherches menées depuis trois décennies, cet ouvrage s'organise en deux parties : il s'intéresse d'abord à un certain nombre d'enjeux contemporains, puis rend compte de la manière dont les disciplines des sciences sociales ont contribué à enrichir nos connaissances sur le travail.

Olivier GALLAND : Les valeurs du travail. Contrastes et évolutions en France et dans les pays développés, Presses de Sciences Po, 2024.

Depuis quelques mois, le thème de « la grande démission » a fait son apparition dans le débat public. Certains salariés se contenteraient d'assurer les obligations minimales liées à leur poste, tandis que d'autres n'hésiteraient plus à le quitter. Ainsi assisterait-on à l'émergence d'un nouveau rapport au travail, plus distancié, qui s'expliquerait, en partie, par les effets du confinement. S'il semble prématuré d'isoler l'impact spécifique de la pandémie de Covid-19 sur le rapport au travail, l'analyse des enquêtes menées sur les valeurs depuis les années 1980 dans les pays occidentaux montre plutôt la grande stabilité des attentes à l'égard du travail. Elle révèle en revanche d'importantes disparités nationales : certains pays valorisent le travail comme vocation ou norme quand d'autres privilégient une conception plus utilitariste. Les conditions de travail ou les caractéristiques individuelles (âge, genre, niveau de qualification) ne

²⁶ Il s'agit de l'Association générale des agents des PTT.

²⁷ Bibliothèque historique des Postes et des Télégraphes, « L'A.G. en morceaux », in : *L'Union des dames de la poste*, novembre 1903, p. 2.

²⁸ Archives nationales de France, F/7/12366/14, Programme et statuts de l'Alliance Nationale pour l'Accroissement de la Population Française, 1896, p. 3.



III. La laborieuse reconnaissance juridique de la protection de la maternité au travail

Dans un premier temps, les protagonistes privés et publics de la maternité au travail mettent en place des secours sur le principe de l'assistance ou de la prévoyance.

Les institutions publiques telles que l'hôpital ou les bureaux de bienfaisance exigent que la demanderesse soit sans ressources pécuniaires. L'obtention du statut d'indigente par la future mère est donc subordonné à la perte de son travail pour qu'elle reçoive l'aide de ces établissements. Quant aux sociétés de secours mutuels, elles requièrent l'adhésion de la travailleuse et le paiement de cotisations pendant une période déterminée avant qu'elle puisse recevoir des prestations à certaines occasions pendant sa maternité.

Au-delà de cette distinction, les organismes d'assistance ou de prévoyance ne s'adressent jamais exclusivement à la travailleuse. Les secours dédiés à la maternité s'intègrent souvent dans une organisation plus générale à destination des habitants d'une commune, des ouvriers d'une même fabrique ou des personnes démunies ayant le statut d'indigents.

Par ailleurs, les sociétés de secours mutuels et les institutions publiques ne prennent pas en compte le risque maternité, au même titre que la maladie ou l'accident. Lorsque la maternité est mentionnée, elle est assimilée à la maladie. Par conséquent, les secours sont faibles, voire moindres car les organismes craignent que ces secours supplémentaires liés à la maternité ne grèvent leur équilibre financier²⁹. Cette assimilation récurrente montre le refus ou les difficultés à créer un statut spécifique à la maternité ouvrière.

Par la suite, le législateur intervient et maintient cette assimilation. En effet, il n'établit pas un régime légal pleinement consacré à la protection de la maternité ouvrière. Si la loi Engrand permet d'affirmer que la maternité ouvrière fait l'objet d'une reconnaissance légale du point de vue contractuel, cela ne se confirme pas quant au financement du congé. La loi Strauss du 17 juin 1913 prévoyant l'indemnisation du repos renvoie à la loi relative à l'assistance médicale gratuite du 15 juillet 1893³⁰. Les travailleuses en couches sont donc assimilées aux indigents pour bénéficier de l'indemnité octroyée après l'accouchement. L'instauration des allocations familiales par les lois des 5 avril 1928 et du 30 avril 1930 confirme cette

jouent qu'à la marge sur ces valeurs au regard de l'« effet pays ».

Pascal LOKIEC : Salariés, libres...et heureux ? La face cachée de l'autonomie au travail, Odile Jacob, 2024.

Fixer ses objectifs, travailler où l'on veut, ne recevoir d'ordres de personne... le tout en accord avec son employeur et en bénéficiant des protections sociales. Sur fond de rejet du salariat et d'hymne à la liberté individuelle, l'autonomie est au cœur des enjeux du travail d'aujourd'hui. Mais derrière les discours et les affichages se cache une tout autre réalité. Que veut dire être libre dans son travail si cette liberté s'accompagne de captures d'écran, d'écoutes ou d'obligations de reporting quotidiennes ? Les salariés ne sont pas autonomes s'ils sont sous laisse électronique. Ils ne le sont pas davantage si leur charge de travail est telle qu'elle les conduit à négliger leur santé et leur vie privée. Avec ce livre, Pascal Lokiec pointe les ambiguïtés du discours sur l'autonomie et définit les conditions pour que l'aspiration des nouvelles générations à être libres dans leur travail ne les pousse plus en dehors du salariat. Dès lors, c'est à une autonomie aménagée que doivent réfléchir les entreprises si elles veulent attirer et retenir les salariés tout en respectant leurs droits sociaux et humains.

²⁹ Cette crainte des coûts générés par la protection de la maternité est récurrente dans les débats parlementaires et le réseau mutualiste. La création de mutualités maternelles à partir de 1892 permettra de compenser le refus de prendre en charge la maternité en tant que telle. Celles-ci se développent en parallèle du mouvement mutualiste et leur nombre est bien inférieur à celui des sociétés de secours mutuels. Archives départementales de l'Isère, 152J21 ; MABILLEAU (L.), *La mutualité française*, doctrine et applications, Bordeaux, Librairie Delmas, 1904, p. 98.

³⁰ JORF, Loi sur l'assistance médicale gratuite, 18 juillet 1893, p. 3681.

position³¹. Les mesures relatives à la maternité sont incluses dans le régime des prestations dues en cas de maladie, voire d'invalidité³². La travailleuse qui devient mère ne bénéficie pas d'une reconnaissance sociale ou juridique suffisante qui mettrait en valeur sa situation spécifique. Dès lors, les dispositions du congé de maternité ne sont pas ajustées à l'expérience de la maternité vécue par l'ouvrière.



IV. Les limites des modalités du régime juridique de la maternité au travail

Le congé de maternité repose sur deux fondements : un temps de repos et le versement d'une indemnité pour compenser la perte de revenus de la mère. Pourtant, l'analyse de l'ensemble des congés de maternité mis en oeuvre par les patrons et le législateur révèle des lacunes identiques.

D'abord, le temps de repos prévu est d'une durée déterminée oscillant entre quelques jours et quelques semaines. La date de début du congé est toujours fixée à partir de la date de l'accouchement. L'attention portée à la maternité se focalise donc sur cette période précise, au détriment de la grossesse et du *post-partum*.

En outre, les conditions de travail des ouvrières ont pour effet de rendre leur grossesse plus risquée. Les cas de fausses couches ou de naissance prématurée sont récurrents³³. Le choix d'un temps de repos défini strictement par le patron et le législateur confirme leur méconnaissance de l'expérience de maternité par les travailleuses, dans la mesure où ils ignorent la diversité des états de maternité et les imprévus qui y sont associés. De plus, cette rigidité peut entraîner de graves répercussions : si les ouvrières ne retournent pas à leur poste à la date limite fixée pour la fin du congé, elles s'exposent à un risque de congédiement. Il ne s'agit pas seulement de la perte d'un travail, mais bien de l'absence de tout revenu ou de l'indemnité pécuniaire prévue en cas de brusque congédiement. Pourtant, la motivation première de la mère qui travaille est de subvenir aux besoins de sa famille.

Par ailleurs, l'indemnité prévue pendant la suspension du contrat de travail de la mère présente une contradiction majeure. Le montant de l'indemnité est décidé discrétionnairement par le patron, l'organisme de secours ou le législateur. L'indemnité est considérée par ceux-ci comme une forme d'assistance ponctuelle souvent qualifiée

Antoine MAGNIER et Louis-Charles VIOSSAT : Temps partiel et temps partiel contraint : des inflexions possibles pour un cadre rénové, Inspection générale des affaires sociales, 2024.

Depuis les années 1970, le travail à temps partiel a progressé pour représenter un salarié sur six environ aujourd'hui. Moins répandu qu'en Allemagne ou en Europe du Nord, il recule depuis 2017. Cette forme d'emploi atypique, contrainte dans un quart des cas (un million de salariés environ), touche particulièrement les femmes, les travailleurs peu qualifiés, les immigrés, et les salariés des petites entreprises. Les emplois à temps partiel et à temps partiel contraint sont souvent précaires, fragmentés, et faiblement rémunérés, exposant les travailleurs au risque de pauvreté.

A lire dans les Revues

France Stratégie, décembre 2024
Travailler dans la fonction publique : le défi de l'attractivité.

CEREQ/IRES/CFDT septembre 2024
Benoit CART / Marie-Hélène TOUTIN-TRELCA
Effets de la réforme de la formation professionnelle de 2018 sur l'apprentissage.

³¹ JORF, Loi sur les assurances sociales, 12 avril 1928, p. 4086 ; JORF, Loi modifiant et complétant la loi du 5 avril 1928 sur les assurances sociales, 1er mai 1930, p. 4819.

³² La grossesse pathologique donne droit aux prestations prévues en cas de maladie et d'invalidité. JORF, Loi sur les assurances sociales, art. 9 §3, 12 avril 1928, p. 4088.

³³ Bulletin de l'Inspection du Travail, LEWIN (L.), Contribution à l'étude des intoxications industrielles, spécialement des intoxications saturnines, 1904, p. 369.

de « prime de naissance »³⁴, et non comme une compensation de la perte de revenus. Dès lors, le montant de l'indemnité est largement inférieur au salaire habituel de la travailleuse. Cette dernière n'a donc aucune raison de respecter scrupuleusement le congé qui lui est proposé ou imposé. L'ouvrière fait en sorte de retourner au plus vite à l'usine, d'autant que le congé n'en n'est pas véritablement un. Le congé de maternité n'a pas pour objet d'offrir un temps de repos physique et mental à la jeune mère, puisqu'il est dédié à l'entretien et au nourrissage du nouveau-né, comme l'illustrent les nombreuses conditions imposées à la mère. Celle-ci est même surveillée à son domicile pour vérifier qu'elle n'abandonne pas l'enfant et que l'indemnité est utilisée à bon escient³⁵.

Les modalités du congé de maternité mettent en exergue qu'il n'est pas destiné à la mère en tant que personne. Il ne permet pas non plus de reconnaître son statut de travailleuse. Le congé de maternité tend à garantir la survie des nourrissons, tout en imposant un modèle familial aux mères.



En conclusion, l'apport de la thèse repose notamment sur la variété des sources étudiées qui révèlent la diversité des congés de maternité instaurés entre 1810 et 1938. L'élaboration de ceux-ci résulte d'une reconnaissance sociale de la travailleuse et de sa maternité. Néanmoins, le congé de maternité est utilisé au profit d'enjeux politiques, économiques et démographiques qui dépassent les besoins individuels de la travailleuse. Ainsi, l'état de maternité au travail, s'il n'a jamais été ignoré, représente un enjeu de politique publique. En effet, la protection spécifique de l'accouchement témoigne de l'inquiétude à l'égard du nouveau-né. Le congé de maternité doit prioritairement protéger l'enfant. Il se fonde sur un temps de repos assorti d'une indemnité. Force est de constater que ce sont toujours les mêmes fondements qui le régissent. Dès lors, cette approche interroge sur la réelle prise en considération de la femme en tant que personne faisant l'expérience de la maternité.

Chroniques nordiques n°112,
décembre 2024

Entrée en vigueur de l'obligation de travail de 37 heures par semaine pour une partie des bénéficiaires de l'allocation de subsistance (kontanthjælp) au Danemark.

La Lettre du CEDEF, 10/01/2025
Urssaf, Stat'UR n° 392, 14 p.,
décembre 2024.

En 2023, la croissance des effectifs de travailleurs indépendants reste en grande partie portée par les auto-entrepreneurs.

La Lettre du CEDEF, 17/10/2025
Conseil économique, social et
environnemental (CESE), Jean-
Marie Truffat, Étude, 60 p., janvier
2025 : Analyse de controverses :
intelligence artificielle, travail et
emploi.

Travail et emploi 2024/2-3-4,
n°173-174-175

Des contrats de plus en plus courts ? Mesurer et comprendre la diversité des usages des contrats courts par les employeurs et les salariés.

Annales. Histoire, Sciences
Sociales 2024/3 79e année
Liliane Hilaire-Pérez et Catherine
Lanoë : Par-delà les pièges des
discours, les techniques artisanales
aux XVIIe et XVIIIe siècles.

Céreq Bref 2025/1 N° 463
Françoise Kogut-Kubiak : Quelle
intégration des enjeux liés aux
transitions écologique et numérique
dans les certifications
professionnelles ?

³⁴ FÉRON-VRAU (P.), *Quelques observations sur la corporation de Saint-Nicolas à Lille*, op. cit., 1897, p. 10 ; MANNHEIM (C.), *De la condition des ouvriers dans les manufactures de l'État (tabacs-allumettes)*, thèse pour le doctorat, Paris, Giard et Brière, 1902, p. 178.

³⁵ JORF, Loi portant sur le repos des femmes en couches, Paris, 19 juin 1913, p. 5254.

Merci de nous faire part de vos suggestions.

Vous pouvez également nous transmettre des documents.

CONTACTS

Michel Bonamy

Secrétaire général

☎ 06 69 94 91 46

✉ michel.bonamy@travail.gouv.fr

Directrice de la publication :

Christine Daniel, présidente

POUR EN SAVOIR PLUS

<https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/organisation/histoire-du-ministere-et-du-droit-du-travail>

Paco intranet :

<https://paco.intranet.social.gouv.fr/transverse/ministeres-sociaux/CHATEFP/Pages/default.aspx>

Comité d'histoire des administrations chargées du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

📍 14, avenue Duquesne

75350 Paris cedex 7

☎ 07 61 43 59 27

@ histoire@travail.gouv.fr



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ,
DES SOLIDARITÉS
ET DES FAMILLES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Édition : Comité d'histoire des administrations chargées du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.
Maquette : Dicom des ministères sociaux. Janvier 2022