



Conciliation entre la vie professionnelle et familiale

LE DROIT DE L'UE SUR
L'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES
Séminaire pour des membres de la magistrature
Paris, 29-30 octobre 2018

Dr Susanne Burri
Université d'Utrecht
Pays-Bas



Organisé dans le cadre du programme « Droits, égalité et citoyenneté 2014-2020 » de la Commission Européenne.



Sommaire

1. Contexte
2. Politiques, législation et jurisprudence de l'UE
 - Législation et jurisprudence
 - Directive sur la maternité
 - Discrimination directe fondée sur le sexe
 - Directive sur le congé parental
 - Discrimination indirecte fondée sur le sexe
 - Charte de l'UE
 - Protection liée à la grossesse/la maternité par rapport à la parentalité
 - Protection des femmes
 - Droits parentaux
 - À nouveau, protection des femmes
 - Droits en cas de gestation pour autrui
 - Le socle européen des droits sociaux et la proposition concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée COM(2017) 253
3. Quelques observations finales



Contexte

Disparités d'emploi entre les hommes et les femmes dans l'UE 2017 (20-64) :

- Taux d'emploi : hommes 78 % ; femmes 66,5 %
- ETP : hommes 75,6 % ; femmes 57,5 %
- Part d'emploi à temps partiel : hommes 8,8 % ; femmes 31,7 %

Les femmes qui travaillent passent en moyenne 22 heures par semaine à effectuer du travail non rémunéré, contre moins de 10 heures pour les hommes

Inégalités de revenus entre les hommes et les femmes : en 2016, les femmes touchaient un revenu horaire moyen 16,2 % inférieur à celui des hommes

Inégalités de retraite entre les hommes et les femmes (40 % en moyenne dans l'UE)

Sources :

- Évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe en 2018, Annexe statistique, p. 176
- Commission européenne. Rapport de 2018 sur l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'UE
- Eurofound (2015) Policies to improve work-life balance
- Eurostat : Égalité entre les sexes



Principaux instruments européens

- Directive sur la maternité 92/85
- Directive sur le congé parental 2010/18 (abrogation de la directive 96/34)
- Interdiction de discrimination directe et indirecte entre les sexes :
 - Égalité de rémunération et de traitement au travail (Art. 157 TFUE ; refonte 2006/54)
 - Sécurité sociale obligatoire (79/7)
 - Travail indépendant (2010/41)
 - Biens et services (2004/113)



Principaux instruments européens

- Charte de l'UE :
 - Chapitre sur l'égalité : Articles 20 à 26
 - Réconciliation de la vie de famille et de la vie professionnelle : Article 33(2)



Directive sur la maternité (92/85)

- Objectif : promouvoir l'amélioration de la santé et de la sécurité pour :
 - Les travailleuses enceintes
 - Les travailleuses accouchées
 - Les travailleuses allaitantes (article 2)
- Affaires pertinentes : Mayr (C-506/06), Danosa (C-232/09), C-103/16, (Porrás Guisado)



Directive sur la maternité (92/85)

- Congé de maternité de 14 semaines (art. 8)
- Rémunération ou prestation adéquate (art. 11) ; McKenna (C-191/03) ; *Rosselle* (C-65/14)
- Congé en relation avec la GPA : *CD* (C-167/12) et *Z.* (C-363/12)
- Durée du congé parental précédant le congé de maternité : *TSN* (C-512/11)
- Congés : Merino Gómez (C-342/01)



Protection contre les licenciements liés à la grossesse

- Protection contre le licenciement du début de la grossesse à la fin du congé de maternité (art. 10) ; Brown (C-394/96), Melgar (C-438-99)
- Également applicable aux contrats à durée déterminée : *Tele Danmark* (C-109/00)



- Article 15 de la directive 2006/54 (refonte)
 - Retour des travailleuses à leur emploi ou un emploi équivalent
 - Bénéfice de toute amélioration des conditions de travail
 - *Thibault* (C-136/95) ; *Napoli* (C-595/12)
- Proposition retirée (COM 2008, 637)



Discrimination directe

- La discrimination directe est définie comme « la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable en raison de son sexe qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable »
- Interdiction d'un traitement moins favorable lié à la grossesse et à la maternité (art. 2, par. 2, point c), directive 2006/54)
- Jurisprudence : p. ex. *Dekker* (177/88), *Lewen* (C-333/97); *Melgar* (C-438/99), *Gassmayr* (C-194/08), *Parviainen* (C-471/08)
- En relation avec congé parental : *Maïstrellis* (C-222/14)



Congé parental (2010/18)

- Accord-cadre
- Également applicable aux travailleurs à temps partiel, à durée déterminée et intérimaires
- Droit individuel, 4 mois, non rémunéré
- En principe, non cessible
- Jurisprudence : p. ex. Meerts (C-116/08) ; *Lyreco* (C-588/12) ; Gómez-Limón (C-537/07)
- Article 16 de la directive 2006/54 (refonte)



Discrimination indirecte

- La discrimination indirecte est « la situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement des personnes d'un sexe par rapport à des personnes de l'autre sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires »
- Mobilité : Danfoss (109/88)
- Comparabilité : Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-220/02)
- *Mise en œuvre cohérente et systématique au regard de l'objectif* : Leone (C- 173/13)
- *En relation avec le congé parental* : p. ex. Lewen (C-333/97) ; Rieznice (C-7/12)



Principe de l'égalité de traitement dans la Charte

- Statut du congé parental en tant que droit social. Article 33, par. 2
- CJUE dans l'affaire C-149/10, Zoe Chatzi :

« Le respect du principe d'égalité de traitement, qui fait partie des principes généraux du droit de l'Union et dont le caractère fondamental est consacré à l'article 20 de la charte, revêt dans la mise en œuvre du droit au congé parental une importance d'autant plus grande que le caractère fondamental de ce droit social est lui-même reconnu par l'article 33, paragraphe 2, de la charte. » (point 63)



CJUE sur la protection des mères par rapport aux droits des pères

- Protection de la maternité après la naissance : Hofmann (184/83)
- Conciliation entre travail et vie familiale et lien avec l'égalité entre hommes et femmes : Hill (C-243/95), Gerster (C-1/95)
- Droits propres des pères : Roca Álvarez (C-104/09)
- Seulement droits dérivés des pères : Betriu Montull (C-5/12)



CJUE dans les affaires de gestation pour autrui

- Les États membres ne sont pas tenus d'accorder un congé de maternité à une mère commanditaire, même si elle allaite l'enfant : C.D. (C-167/12) et Z. (C-363/12)
- Pas de discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe. Situation comparable entre le père commanditaire et la mère commanditaire.



Principes du socle européen des droits sociaux

9. Équilibre entre vie professionnelle et vie privée

Les parents et les personnes ayant des responsabilités familiales ont le droit de bénéficier de congés adaptés et de formules de travail flexibles, ainsi que d'avoir accès à des services de garde. Les femmes et les hommes doivent avoir accès à des congés spéciaux sur un pied d'égalité afin de s'acquitter de leurs responsabilités familiales, le recours équilibré à ces formules de congés devant être encouragé.



La proposition de la Commission sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour les parents et les aidants abrogeant la Directive 2010/18/UE

- COM(2017) 253 mesures finales et supplémentaires
- Quelques points de départ
 - Mesures destinées aux hommes pour les inciter à prendre des congés
 - Congés pour prendre soin des enfants, mais aussi de proches malades ou dépendants
- Nouveaux congés
 - Congé de paternité pour les pères à l'occasion de la naissance de l'enfant : 10 jours
 - Congés pour les aidants qui prennent soin ou accompagnent un proche en situation de maladie ou de dépendance : 5 jours par an



La proposition de la Commission (cont.)

- Principaux changements concernant le congé parental :
 - Droit individuel, non cessible, d'une durée minimale de quatre mois
 - Jusqu'à l'âge de 12 ans au moins : Conseil de l'UE en juin 2018 : 8 ans
 - Abrogation de la directive 2010/18
- Paiement d'un revenu adéquat au moins équivalent aux indemnités maladies en cas de congé de paternité, de congé parental ou de congé pour les aidants (pas de changement pour les congés payés).
- Conseil de l'UE en juin 2018 : paiement à déterminer au niveau de l'EM ; congé parental d'au moins 1,5 mois.



La proposition de la Commission (cont.)

- Formules de travail flexibles pour les parents d'un enfant de moins de 12 ans et les aidants
- Formules de travail flexibles = adapter les schémas de travail :
 - possibilités de télétravail
 - horaires de travail flexibles ou
 - réduction du temps de travail



La proposition de la Commission (cont.)

- Droit de demander ces formules de travail flexibles à des fins d'accompagnement
- Les employeurs doivent étudier ces demandes, y répondre et justifier tout refus
- La durée peut faire l'objet d'une limite raisonnable. En cas de limite de durée, droit de revenir au schéma de travail d'origine au terme de la période convenue



La proposition de la Commission (cont.)

- Demande de retour au schéma de travail d'origine en cas de changement de circonstances : l'employeur doit étudier cette demande et y répondre
- Retour à leur poste initial ou à un poste équivalent, tout en bénéficiant d'améliorations
- Interdiction de la discrimination fondée sur la demande ou l'utilisation de congés ou sur l'exercice du droit à des formules de travail flexibles
- Protection contre le licenciement et le traitement défavorable
- Charge de la preuve en cas de présomption de licenciement
- Peines (amendes par exemple) ; organismes de promotion de l'égalité, etc.



Quelques observations finales

- Processus progressif, rôle clé de la CJUE (p. ex. grossesse)
- Échelle décroissante de droits
- Pas (encore) de congé parental payé, pourrait être une mesure incitative pour les pères
- Rôle potentiel de la Charte
- Pas (encore) de droits à une organisation du travail flexible ou d'influence sur les horaires de travail



Quelques observations finales (cont.)

- Protection de la maternité par rapport à la parentalité : divergences dans la jurisprudence
- Difficultés de comparabilité
- Aucun changement apporté à la directive sur la maternité 92/85



Quelques conclusions (cont.)

- Proposition pour l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée :
 - nouveaux droits (paternité, congé pour les aidants), congés rémunérés, formules de travail flexibles ;
 - cohérence avec des dispositions en matière d'égalité de traitement (p. ex. charge de la preuve, protection contre le licenciement)

L'adoption d'une telle directive permettrait d'étendre et de renforcer la législation européenne en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée



Quelques observations finales (cont.)

- Quelques questions en suspens :
 - La directive sur la maternité reste inchangée
 - Lutte contre les stéréotypes sexuels (voir p. ex. art. 5 CEDAW)
 - Allongement des congés, notamment ceux des aidants
 - Droit renforcé à des formules de travail flexibles et droit à une augmentation des heures de travail
 - Propositions législatives concernant les services de garde d'enfants
 - Traitement des conséquences des congés en matière de droits à la sécurité sociale (obligatoire) et à la retraite (professionnelle), également en cas d'une réduction temporaire des heures de travail
 - Valorisation des aidants et traitement des risques associés à l'accompagnement...



Autres lectures

Publications du réseau européen
d'experts juridiques dans le domaine de
l'égalité des sexes et de non-
discrimination :

<https://www.equalitylaw.eu/>