


Organisée dans le cadre du programme "Droits, égalité et citoyenneté 2014- 2020 « de la Commission européenne ».

Équilibre entre la vie privé et vie professionnelle : Protection de la maternité et du congé parental en vertu du droit de l'UE

10.04.2019, ERA, Trèves

Prof. Dr. Dr. h.c. Monika Butcher
IAAEU - Université de Trèves

1



A. Fondement juridique

- Directive 92/85/CEE sur le congé maternité est la 10ème directive particulière issue de la directive-cadre sur la sécurité au travail 89/391/CEE

→ "Sécurité et protection de la santé sur le lieu de travail" en tant qu'objectif central de la réglementation

2

- Art. 33(2) Charte des droits fondamentaux "Vie familiale et professionnelle".
 - promouvoir la conciliation de la vie familiale et professionnelle : Droit au congé maternité payé
 - Protection contre le licenciement pour des motifs liés à la maternité

3

- Art. 2 (c) Directive 2006/54/CE (égalité de traitement entre les hommes et les femmes)
 - Interdiction de la discrimination fondée sur la grossesse ou la maternité
 - important pour la répartition de la charge de la preuve en vertu de l'article 19(1), de la directive 2006/54/CE
CJCE, 10.10.2017, C-531/15 "Otero Ramos" ;
19.9.2018, C-41/17 "Gonzales Castro".

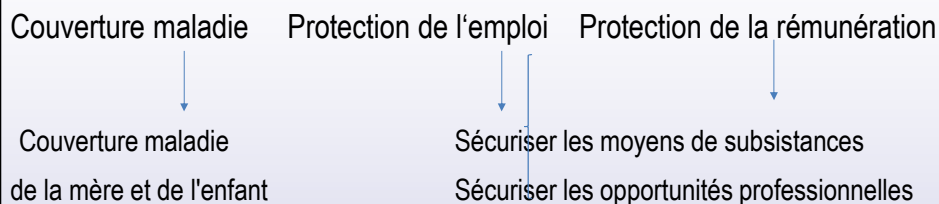
4

- Accords-cadres sur le congé parental, annexe à la Directive 2010/18/UE
- Accord de partenariat social, mis en œuvre dans le cadre de la procédure prévue aux articles 153 à 155 du TFUE
- Peu de mesures contraignantes, surtout des recommandations
Conséquence : peu d'harmonisation ; des normes très différentes dans les États membres
- Art. 33(2) Charte des droits fondamentaux "Familles et vie professionnelle".
- Droit au congé parental après la naissance ou l'adoption d'un enfant.

5

B. Buts de la réglementation

I. Congé maternité



- Voir aussi : Prévention du risque d'avortement, CJCE, 22.2.2018, C-103/16 "Porras Guisado".
- Voir aussi : Protection des relations spéciales entre la mère et l'enfant pendant la grossesse et l'allaitement, CJCE, 20.9.2007, C-116/06 "Kiiski".

6

I. Congé parental

objectifs réglementaires :

Promotion de la réconciliation entre vie de famille et travail

Promotion des l'égalité des opportunités professionnelles

→ Les Etats membres devraient "prendre en compte" le fait que la réalisation de l'objectif dépend des prestations de congé parental

7

C. Champ d'application personnel

Congé maternité :

Les femmes salariées au sens du droit de l'Union

- Fonctionnaires

- certains membres des organes exécutifs CJUE, 11.11.2010.

C- 232/09 "Danosa"(= soumission aux directives, licenciement sans indemnités)

→ Pas pour les travailleurs indépendants CJUE, 19.9.2013, C-5/12 "Betriu Montull".

Les femmes salariées au sens du droit national

- Y compris les fonctionnaires CJUE, 16.9.2010, C.149/10 "Chatzi"

8

D. définitions

- **Grossesse**

- Pour la fécondation in vitro, la fécondation extra-corporelle ne suffit pas : CJCE, 26.2.2008, C-506/06 "Mayr".
- "Une travailleuse enceinte" a informer son employeur de sa grossesse, Art. 2a Directive (la connaissance de l'employeur suffit, CJCE "Danosa")

- **Naissance/adoption d'un enfant :**

- Pas pour la parents d'accueil, etc.
- Prise en charge effective de l'enfant, "droits de visite" accordé à un parent lors d'un divorce ne suffit pas
- Chaque parent a droit personnel quelle que soit l'activité de l'autre parent (C.J.C.E. 16.7.2015. C-222/14"Maistrellis" AG)

- Travailleuse, juste après l'accouchement

→ Obligation de signaler et limitation du délai conformément au droit national

- Travailleuse et allaitement

→ Selon le droit national

E. congé maternité

1. Santé et sécurité au travail, art. 3-7 Directive sur la protection du congé maternité

- Évaluation des risques basée sur les "lignes directrices" de l'UE
- Si il est manquant ou incomplet, on soupçonne une discrimination directe due à la grossesse, CJCE, 19.10.2017, C-531/15 "Otero Ramos". Conséquence juridique : renversement de la charge de la preuve, Art. 19 de la Directive 2006/54.

Évaluation générale: spécialement pour les travailleurs protégés

- Information de toutes les parties susceptibles d'être touchées

11

- Réorganisation préventive du lieu de travail/des heures de travail

→ Dans la mesure où cela est techniquement possible et raisonnable (cumulatif ?)

- Transfert
- Dérogation

→ La classification est obligatoire, CJCE, 1.7.2010, C-471/08 "Parviainen"

12

2. Travail de nuit, art. 7 Directive sur la protection du congé maternité

- Pas d'interdiction absolue du travail de nuit dans la Directive, les travailleuses peuvent seulement "ne pas être obligé".
- Les raisons de protection de la santé doivent être prouvées par la travailleuse (certificat). En l'absence d'évaluation des risques : renversement de la charge de la preuve (CJCE "Gonzales Castro).
- Norme de protection minimale seulement
- Une approche progressive des mesures (voir ci-dessus), CJCE, 19.9.2018, C-41/17 "González Castro".

13

3. Congé maternité d'au moins 14 semaines, art.8 de la Directive sur la protection de la maternité.

- Objectif : Protéger la santé et renforcer la relation entre la mère et l'enfant.
- Aucun droit pour les des pères, CJCE, 12.7.1984, C-184/83 "Hofmann".
- Seulement deux semaines sont " obligatoires" (= "interdiction de travail").
- ne s'applique qu'aux femmes "avant et après l'accouchement", c'est-à-dire pas aux mères adoptives, CJCE, 18.3.2014, C-167/12 "C. D."
- La répartition de la durée du congé maternité avant et après l'accouchement est laissée au droit national ; toutefois, le délai ne peut être interrompu.

14

- Maintien du paiement de la rémunération, art.11 Directive sur la protection de la maternité.
 - pour les périodes de protection de la maternité
 - Champ d'application : salaire de base plus rémunération supplémentaire, dans la mesure où elle est liée à la qualification / à la prestation / à la période d'emploi; n'est pas une rémunération supplémentaire basée sur l'activité (travail de nuit / heures supplémentaires)
 - Lors d'un changement de travail : rémunération pour le nouveau poste de travail/rémunérations supplémentaires de l'ancien poste de travail, le cas échéant.
- Sinon, les États peuvent prévoir un avantage social correspondant, CJCE, 1.7.2010, C-194/08 "Grassmayr".

15

- #### 4. Protection sur le lieu de travail, art. 10 Directive sur la protection de la maternité
- Interdiction de licenciement du début de la grossesse jusqu'à la fin du congé maternité
 - Effet direct en droit national, CJCE, 4.10.2001, C-438/99 "Jiménez Melgar".
 - Zone de chevauchement avec la directive 2006/54/CE
 - La rupture du contrat de travail pour cause de grossesse constitue une discrimination directe, CJCE, 11.10.2007, C-460/06 "Paquay".
 - Les mesures préparatoires au licenciement sont également interdites (CJCE "Paquay")

16

- Des exceptions à l'interdiction de résiliation sont admises dans la mesure où la résiliation n'est "pas liée à l'état de la travailleuse".
- Il n'y a aucune obligation de donner la priorité au maintien de l'emploi de la personne protégée par la Directive dans le cas d'un licenciement collectif autorisé, CJCE, 22.2.2018, C-103/16 "Porras Guisado".
- L'approbation du gouvernement n'est requise que si la législation nationale l'exige.
- La forme écrite et l'obligation de motivation doivent être respectées.

17

- Préservation des droits contractuels, art. 11 Directive sur la protection de la maternité.
- droits contractuels : rémunération ou avantage social en tenant compte des périodes de protection des droits, des congés, des promotions, CJCE, 1.7.2010, C-471/08 "Parviainen".
- Rémunérations supplémentaires en fonction de l'objectif visé
- En cas de congé maternité et de changement d'emploi

18

F. Congé parental

1. Droit au congé parental, § 2 n° 2 Accord cadre sur le congé parental

→ Droit individuel de chaque parent

- Période d'au moins 4 mois par parent ; la loi nationale stipule l'âge de l'enfant pour lequel le droit s'applique (max. 8e année)
- Non-transférabilité : obligatoire pendant un mois seulement, le droit national peut autoriser des exceptions pour trois mois.
- Un congé complet et un congé partiel sont possibles, § 3 n° 1a Accord cadre sur le congé parental
- Les délais de préavis vis-à-vis de l'employeur ne sont obligatoires.

19

2. Préservation des droits contractuels

- Retour à l'emploi précédent, § 5 N°1 Accord cadre sur le congé parental en cas d'**impossibilité de** retour, = emploi équivalent, CJCE 20.6.2013, C-7/12 "Riežniece".
- Effet direct en droit national, CJCE 7.9.2017, C-174/16 "H".
- Maintien des droits existants, § 5 n° 2 Accord cadre sur le congé parental
- Droits auxquels le contractant avait déjà droit au début du congé, CJCE, 22.4.2010, C-486/08 "Zentralbetriebsrat LKH Tirol" (Comité Central d'Entreprise du LKH Tyrol)
- Effet direct en droit national, CJCE 7.9.2017, C-174/16 "H".

20

- L'importance du revenu pendant le congé parental, § 5 n° 5 Accord cadre sur le congé parental, doit être "prise en compte" par les Etats membres (il n'y a pas de réglementation européenne).
- Une modification temporaire du temps de travail après la fin du congé parental, § 6 n° 1, doit être demandée; durée non précisée
- Pas de droit de changer, mais le droit de négocier
- Interdiction de la discrimination fondée sur le congé parental, § 5 N° 4

21

3. La protection sur le lieu de travail

- Protection contre les licenciements liés au congé parental (suite à la demande ou à la prise du congé)
 - L'annulation pour d'autres raisons reste possible, CJCE 20.6.2013, C-7/12 "Riežniece".
 - Peut être effectué par le versement d'une indemnité correspondante élevée en cas de résiliation, CJCE 27.2.2014, C-588/12 "Lyreco Belgium".
- L'absence du travail en cas d'urgence est permise, § 7 n° 1 Accord cadre sur le congé parental
 - Maladie/accident de l'enfant

22