



Équilibre entre
vie
professionnelle
et vie privée

Prof. Raluca Dimitriu PhD
Académie des Etudes économiques, Bucarest

 Cette formation est financée dans le cadre du programme de la Commission européenne "Droits, égalité et citoyenneté" 2014-2020

| Point de
départ

A l'origine



- Le droit du travail est né comme un droit patriarcal
- Début du ^{XXe} siècle : l'homme travaille sur le marché du travail, exerce une activité rémunérée et subvient ainsi aux besoins de sa famille
- Une femme est une femme au foyer
➔ perception déformée :
 - Homme = fournisseur de ressources
 - Femme = plutôt consommatrice de ressources

Plus tard



Une femme entre sur le marché du travail ...
 ... mais dans des modalités du droit du travail centré sur l'homme : on part du principe que le travailleur se consacrera entièrement à son travail, tandis qu'une autre personne s'occupera du ménage et de la famille à sa place.



L'accès des femmes au marché du travail



- Doubtent leurs heures de travail : sur le lieu de travail et dans l'espace privé
- "Les femmes sont beaucoup plus susceptibles que les hommes d'assumer le rôle non officiel d'aidants pour les personnes âgées ou dépendantes" (Commission européenne, 2017).

Ainsi il y a des stéréotypes



"Les femmes s'occupent des enfants, elles sont donc moins disponibles sur le lieu de travail"

"Les hommes font vivre leur famille, ils ont donc besoin de salaires plus élevés"

"Les femmes sont plus vulnérables et ont donc besoin de protection"

"La priorité d'un vrai homme, c'est sa carrière. La priorité d'une vraie femme, c'est sa famille".

| Aujourd'hui

Les directives pertinentes



- Directive (UE) 2019/1158 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil
- Accord-cadre européen sur le télétravail (2002)
- Directive 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail
- Directive (UE) 2019/1152 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne
- Directive 97/81/CE concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel

Le pilier européen des droits sociaux



Équilibre entre vie professionnelle et vie privée :

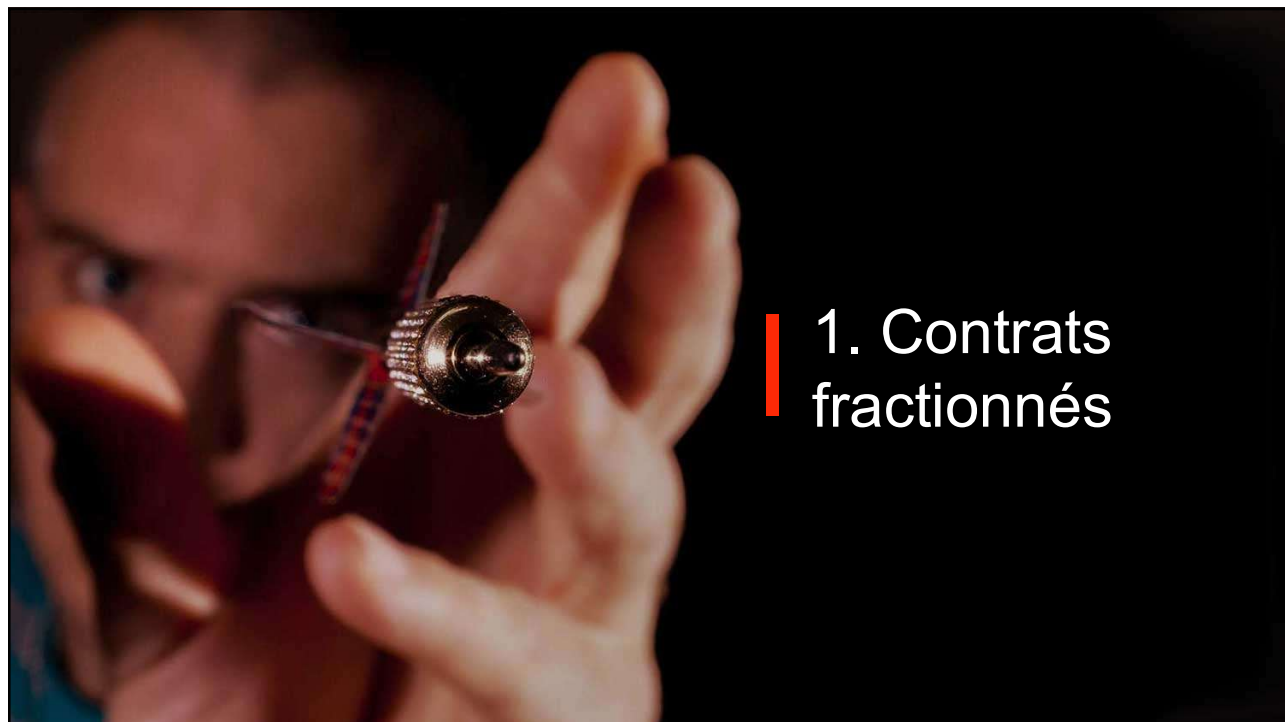
"Les parents et les aidants ont droit à des vacances appropriées, à des conditions de travail souples et à l'accès aux services de soins. Les femmes et les hommes ont un droit égal à l'accès à un congé spécial pour s'acquitter de leurs responsabilités en tant qu'aidants et doivent être encouragés à utiliser ce congé de manière équilibrée".



Quelques options :

- Contrats fractionnés **01**
- Travail à distance **02**
- Congé spécial **03**
- Jours de congé pour les parents **04**
- Horaires de travail flexibles **05**





1. Contrats fractionnés

Différence :


- le travail volontaire à temps partiel comme expression d'une option personnelle. Dans ce cas, le contrat de travail fractionné peut être un moyen de concilier vie professionnelle et vie familiale, c'est une manifestation du libre arbitre ;
- Travail à temps partiel involontaire → sous-emploi



Travail à temps partiel involontaire



- Les travailleurs à temps partiel occupent rarement des postes de direction, leurs chances de promotion sont minimales
- Ils effectuent un travail inférieur à leur qualification réelle
- Il s'agit souvent de femmes, de jeunes, de personnes handicapées, d'autres personnes en marge du marché du travail

 Vulnérabilité économique et identitaire des travailleurs à temps partiel



2. Le travail à distance

Effets positifs



- Fournit une distanciation sociale dans le contexte de la crise COVID 19
- Harmonise la vie professionnelle et familiale
- Flexibilité des horaires de travail en fonction du biorythme personnel
- Permet de conserver son emploi même en cas de déménagement
- Moins de temps nécessaire pour se rendre sur le lieu de travail
- Les personnes handicapées peuvent être incluses dans le marché du travail

Autres effets



- Relation de subordination - apparemment réduite (l'employeur ne supervise plus le travail)
- Mais risque d'auto-exploitation (internalisation du rapport de subordination)
- Nouveaux types d'accidents du travail (burnout)
- Problèmes de confidentialité des informations
- Droit de se déconnecter ?
- Une démarcation floue entre le temps de travail et le temps de repos



Télétravail



- Par contrat ou par ordre unilatéral
- Contrôle du temps de travail (CJUE : affaire C-55/18 CCOO)
- Enregistrement
- Subventions
- Possibilité de combiner le travail en entreprise et le travail à domicile
- Possibilité de travailler dans d'autres pays
- Dépenses liées à l'aménagement de l'espace de travail
- Utilisation par le télétravailleur de son propre matériel



Le télétravail : promotion ou protection ?



■ Equilibre promotion – protection
 ■ General
 ■ Promotion
 ■ Protection

Sursa : Eurofound, 2020



Les congés



- Congé de maternité ;
- Congé pour élever un enfant jusqu'à l'âge de 2 ans ;
- Congé pour l'autre parent (un mois) ;
- Congé de paternité ;
- Congé médical pour s'occuper d'un enfant malade ;
- Congé pathologique lors de la grossesse ;
- Congé pour élever un enfant handicapé ;
- Congé d'adaptation (lors de l'adoption), etc.

Congé de maternité



CJEU : C-463/19, Syndicat CFTC/CPAM de Moselle et autres

“Au terme du congé de maternité, un État membre peut réserver un congé supplémentaire à la mère de l'enfant au cas où ce congé ne concerne pas son rôle de parent mais les conséquences de la grossesse et son état lors de la maternité. Ce congé supplémentaire doit donc être destiné à assurer la protection de la condition biologique de la femme et de la relation particulière qu'elle entretient avec son enfant après la naissance”.

"Dans ce contexte, un traitement différent des hommes et des femmes est compatible avec le principe d'égalité”.

Congé de paternité



Directive européenne 2019/1158

- 10 jours ouvrables, à prendre lors de la naissance de l'enfant.
- Le droit au congé de paternité n'est pas conditionné par une exigence de durée de travail ou d'ancienneté.
- A accorder indépendamment de statut l'état civil du travailleur et de sa situation familiale, telle que définie dans le droit national .

Congé pour élever des enfants



Directive européenne 2019/1158

- Un minimum de quatre mois
- Droit des travailleurs de demander à utiliser le congé d'éducation dans des modalités flexibles.
- Obligation pour l'employeur de justifier par écrit tout refus d'accéder à une telle demande dans un délai raisonnable.

Congé pour l'autre parent



Directive européenne 2019/1158

La durée minimale du congé d'éducation est portée de un à deux mois lorsqu'il ne peut être transféré d'un parent à l'autre.



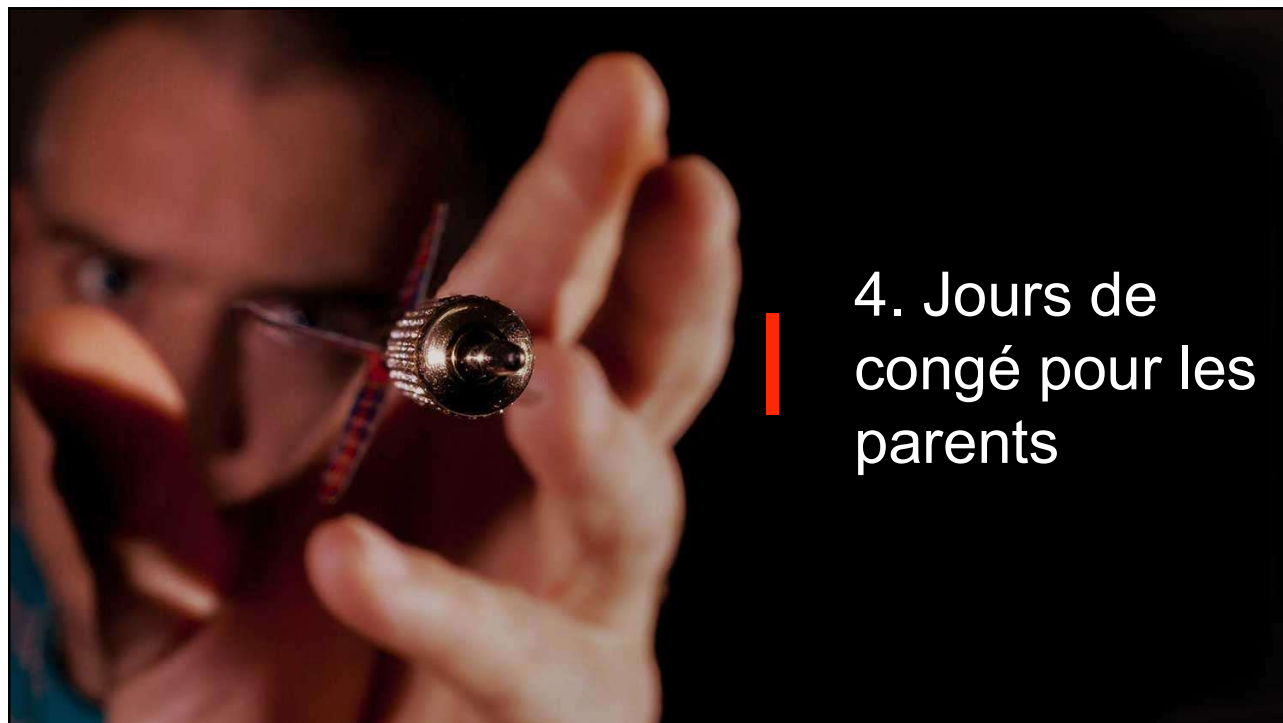
Congé de l'aidant



Directive européenne 2019/1158

Les États membres doivent prendre les mesures nécessaires pour que chaque travailleur ait droit à un congé de **cinq jours ouvrables par an pour** s'occuper d'un proche.

Les États membres peuvent accorder un congé d'aidant pour une période autre qu'un an, pour chaque personne ayant besoin de soins ou d'un soutien ou pour les deux.



4. Jours de congé pour les parents

Exemples



- Jours de congé pour s'occuper de la santé d'un enfant ;
- Jours de congé pour les parents, dans le cas de l'enseignement en ligne

➔ le contrat de travail n'est pas suspendu

➔ ils peuvent être payés ou non payés

➔ ils sont établies par la loi ou par une négociation collective

Jours de congé pour les parents



- dans le cadre de la crise COVID 19
- par exemple en Roumanie - l'ordonnance gouvernementale d'urgence #147/2020 sur l'octroi de jours de congé aux parents pour surveiller leurs enfants
- l'employeur est tenu de les accorder sur demande
- mais l'indemnité pour les jours de congé doit être remboursée
- difficulté pour l'employeur de poursuivre son activité si l'employé ne peut être remplacé



5. Horaires de travail flexibles

Horaires de travail flexibles



- Versions : heures de travail personnalisées, comprimées, inégales, retardées
- Directive 2003/88 - 48 heures/semaine
- CJUE : il n'y a pas de zone grise - entre les heures de travail et les heures de repos
- Temps de garde (à domicile) ≠ temps d'attente (chez l'employeur). Difficile à distinguer dans le cas des télétravailleurs
- L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et le piège des horaires flexibles
- L'imprévisibilité du temps libre



Heures supplémentaires



La disponibilité réduite des femmes pour faire des heures supplémentaires \Rightarrow peut impliquer que les femmes gagnent un revenu inférieur à celui des hommes, même dans des circonstances de respect du principe "à travail égal, salaire égal".

Le manque de disponibilité pour faire des heures supplémentaires peut même ne pas être réel, mais continuera d'être présumé par l'employeur parce qu'il correspond au modèle patriarcal de division des tâches dans une famille. Par conséquent, la réalité n'a même pas d'importance dans chaque cas : l'employeur dispose déjà d'une représentation de l'indisponibilité de la femme pour faire des heures supplémentaires.

Un contrôle réduit



- n'entraîne pas une réduction de l'autorité de l'employeur
- est parfois remplacé par un contrôle de la part des clients
- n'implique pas l'absence de moyens de contrôle, qui sont eux-mêmes des produits de la numérisation. Les nouvelles technologies permettent une surveillance pratiquement constante des employés (vidéo, GPS, etc.), et ont souvent un caractère intrusif et affectent l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Des conclusions ?

En cas de discrimination indirecte



Il ne s'agit PAS d'une justification objective :

- "Besoin de protection des femmes", sauf pendant la période de grossesse. Toute formulation impliquant la "protection de la femme" amplifiera les stéréotypes sur sa vulnérabilité. Exemple : la Convention de l'Organisation internationale du travail n°89/1948 sur l'interdiction du travail de nuit des femmes.

- les traditions, les modèles culturels, les coutumes religieuses. Ces éléments créent souvent un contexte propice à la discrimination (par exemple, la discrimination fondée sur le sexe ou l'orientation sexuelle) ; ils sont donc loin d'être des raisons qui pourrait être invoqué comme justification.

L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée peut résulter de l'équilibre des tâches au sein de la famille, entre les parents.

Le versement de compensations pour la répartition inégale des tâches dans la famille peut perpétuer cette répartition inégale.

La carrière c/ la famille est une fausse option. Il ne s'agit pas de penser qu'une carrière est plus importante que la famille et les enfants, mais que les deux sont également importants pour les deux sexes.

Le rôle du droit : *poiesis* ou *praxis* ?

