

# Équilibre entre vie professionnelle et vie privée

Développements législatifs de l'UE et jurisprudence de la CJUE



*Elisa Chiericato*

Chargée de recherche, *Université Goethe de Francfort*  
Candidate au doctorat, *Université de Vérone*  
[elisa.chiericato@univr.it](mailto:elisa.chiericato@univr.it)



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



## Structure

- Qu'est-ce que l'équilibre entre le travail et la vie privée (abréviation anglaise "**WLB**") ?
- Le cadre juridique de l'UE (1992-2019)
  - Directive sur le congé maternité
  - Directive sur le congé parental
  - Jurisprudence de la CJUE
- La nouvelle directive UE 2019/1158 sur l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle pour les parents et les aidants.

## Équilibre entre vie privée et vie professionnelle (WLB)



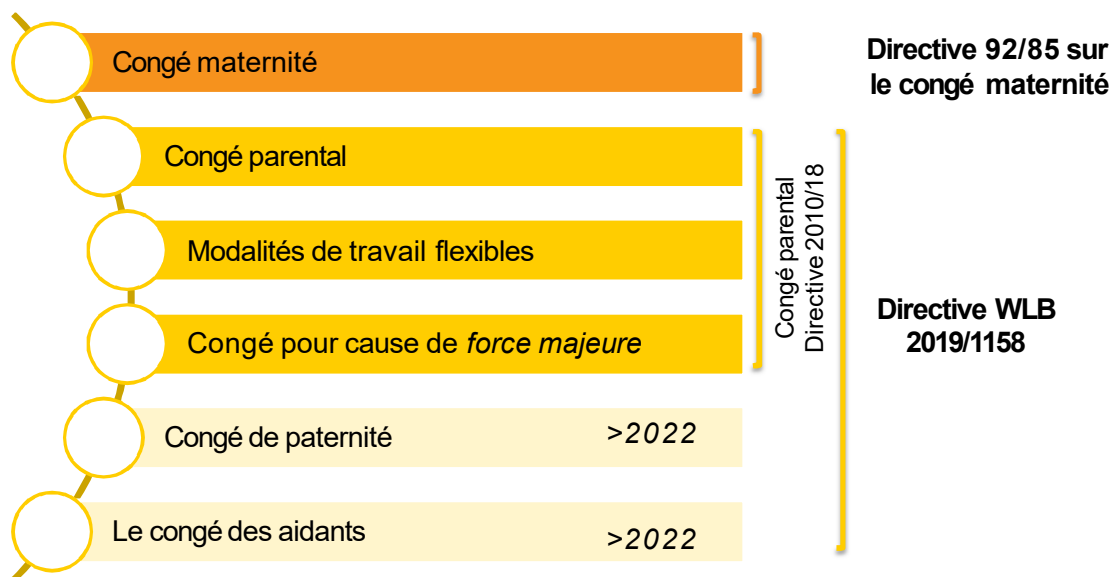
Congés liés à la situation familiale

Les services de soins

Modalités de travail flexibles

- Sont apparus pour permettre aux **femmes** ayant des responsabilités familiales de participer au marché du travail.
- Partiellement étendu aux **hommes**, afin de promouvoir un partage égal des responsabilités de soins entre les hommes et les femmes.
- Outil prioritaire pour la mise en œuvre du principe d'**égalité entre les hommes et les femmes** (art. 2 et 3(3) TUE)
- Des politiques de conciliation à l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle (WLB)

3



4

# Le cadre juridique de l'UE sur la réconciliation entre la vie familiale et professionnelle

1

5

6

*« Afin de pouvoir concilier vie familiale et vie professionnelle, toute personne a le droit d'être protégée contre tout licenciement pour un motif lié à la maternité, ainsi que le droit à un congé de maternité payé et à un congé parental à la suite de la naissance ou de l'adoption d'un enfant ». (Charte des droits fondamentaux de l'UE, art. 33(2), 2000)*

”



## Le congé maternité Directive 92/85/CEE

Protection de la **sécurité et de la santé** au travail des travailleuses enceintes, ayant accouchées ou allaitantes

- Droit à un congé de maternité de 14 semaines pour les mères qui travaillent, avant et/ou après l'accouchement (art.8).
- Droit à une allocation "adéquate" (≥ indemnité de maladie), qui peut être conditionnée à une période d'emploi antérieure (art. 11)(voir C-65/14, *Rosselle*).
- Protection spéciale contre le licenciement pendant la grossesse/le congé maternité (art. 10)
  - directement effective (C-438/99, *Jiménez Melgar*)
  - Sauf dans des cas exceptionnels non liés à la grossesse, par exemple les licenciements collectifs (C-103/16, *Porras Guisado*).

7



## Le congé de maternité Directive 92/85/CEE

- Protection spéciale contre un traitement moins favorable (art.10):
  - =discrimination fondée sur le sexe
  - La grossesse et le congé maternité ne peuvent être comptabilisés dans la période protégée (C- 394/96, *Brown*)
  - la durée du congé doit être pris en compte pour l'avancement de la carrière, et l'ancienneté (affaire C-284/02, *Sass*; C-294/04, *Sarkatzis Herrero*)
  - interdit l'exclusion automatique des formation (C-592/12, *Napoli*)
  - étendue aux cas de fécondation in vitro (C-506/06, *Mayr*)
- Droit au maintien des droits liés au contrat de travail (art.11(2)(a)) (C-411/96, *Boyle*)
- Ne couvre pas la maternité des mères porteuses(C-167/12, C.D ; C-363/12, Z.)

8



## La directive sur le congé parental

Directive 2010/18/UE concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par les partenaires sociaux (abrogeant la directive 96/34/CE)

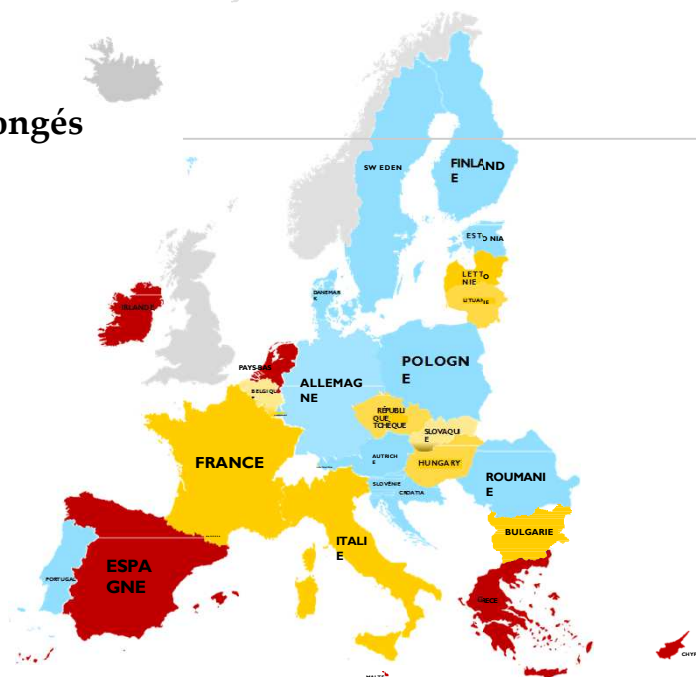
- Droit à 4 mois de congé parental **pour chaque parent** pour s'occuper d'un enfant jusqu'à 8 ans (Clause. 2(1))
  - même en cas de naissances multiples - voir C-149/10, *Chatzi*
- **Non rémunéré** - pas d'obligation de rémunérer le congé
- Droit de **demandeur des modalités** de travail flexibles après le retour de la PL (Clause. 6)
  - Pas de droit à effectuer un travail à un horaire fixe (C-366/18, *Ortiz Mesonero*)
  - Droit à s'absenter du travail pour cause de force majeure (Clause. 7)

9



## Rémunération des congés parentaux en Europe

- Congé parental bien rémunéré (<66% du salaire)
- Congé parental rémunéré (forfaitaire ou <66%)
- Congé parental non rémunéré





## La directive sur le congé parental

- Droit de retourner au même emploi/équivalent à la fin du congé (Clause. 5(1))
- Droit de maintenir les droits acquis/en cours d'acquisition jusqu'à la fin du congé parental (Clause. 5(2))
  - Par exemple, ne peut pas affecter le droit de prendre des congés annuels (voir C-350/06 et C-520/06, *Schultz-Hoff et autres* ; C-486/08, *Land Tirol*)
  - mais ne peut être considérée comme une période de travail effectif pour acquérir de nouveaux droits (C-12/17, *Dicu*)
- Droit d'être protégé contre le licenciement et un traitement moins favorable (Clause. 5(4))
  - principe particulièrement important du droit de l'UE (C-116/08, *Meerts*)
  - ne peut pas affecter l'avancement de la carrière (C-174/16, *H*)

11



## La directive sur le congé parental : Le rôle des hommes et le *quota pour papa*

- Introduction d'un **quota pour papa** pour encourager les hommes à prendre un congé parental
- Un mois de congé **non-transférable** entre les parents.
  - Si le père ne prend pas le mois non transférable, la mère ne peut pas le prendre.

*«les hommes devraient être encouragés à assumer une part égale des responsabilités familiales » (Directive 96/34, Rec. 8)*

*«...dans de nombreux États membres, les mesures prises pour inciter les hommes à assumer une part égale des responsabilités familiales n'ont pas donné de résultats suffisants, de sorte que des mesures plus efficaces sont requises(Directive 2010/18, Rec. 12).*

12



## Promouvoir l'égalité des sexes par des mesures WLB

Les politiques visant l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle sont-elles des "problème de femmes"?

Ils permettent la participation au marché du travail, mais peuvent renforcer les hypothèses sexuées sur le travail de soins/les modèles de travail inégaux.

### L'ancienne approche

- C-184/83, *Hofmann* :  
'24. ...la directive [congé maternité] n'a pas pour objet de régler les questions relatives à l'organisation de la famille, ni de modifier le partage des responsabilités entre les parents".

-Promotion d'une répartition plus égalitaire des responsabilités de soins entre les hommes et les femmes - **La parentalité en tant que "responsabilité partagée"**.

-Empêcher les hommes de prendre un congé parental peut renforcer les stéréotypes de genre.

### Maintenant

13



## Promouvoir la parentalité partagée contre les stéréotypes de genre

- C-366/99, *Griesmar*
- C-476/99, *Lommers*
- C-104/09, *Roca Alvarez* :  
'24. ...les positions d'un travailleur masculin et d'une travailleuse féminine, père et mère d'un jeune enfant, sont comparables en ce qui concerne leur besoin éventuel de réduire leur temps de travail quotidien pour s'occuper de leur enfant".
- C-222/14, *Maistrellis*

14



## Promouvoir la maternité(biologique)

Mise en évidence de la nature sexuée de la maternité et de la protection du congé maternité dans la jurisprudence de la CJUE.

- Le congé maternité ne couvre pas les mères porteuses (C-167/12, C.D ; C-363/12, Z.)
- Les mesures liées à l'événement biologique qu'est la grossesse ne doivent pas être étendues aux hommes :
  - C-5/12, *Betriu Montull*
  - C-463/19, *Syndicat CFTC*
- Risque d'entraver la promotion d'une redistribution des responsabilités de soins entre les hommes et les femmes ?

15

2

## Le nouvel équilibre entre vie professionnelle et vie privée Directive (2019)

16



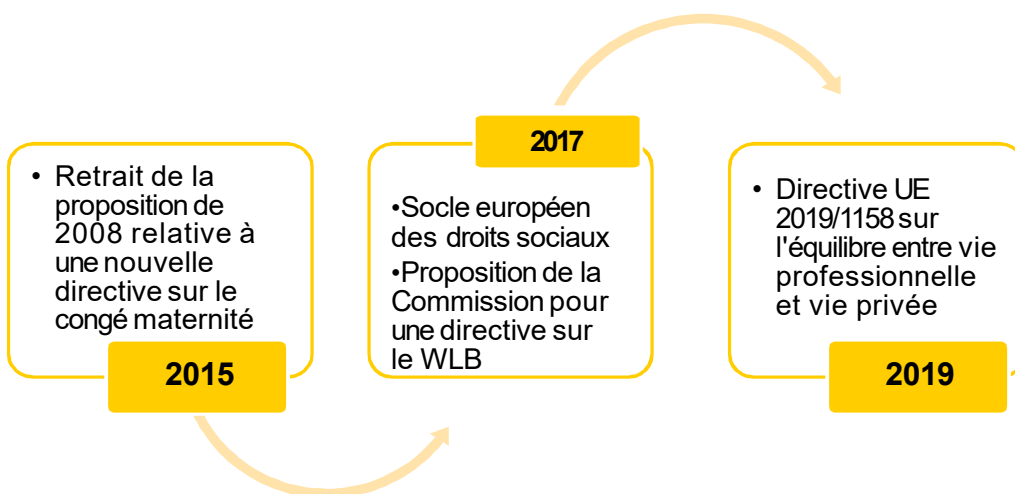
**Principe no. 9 :** *Équilibre entre vie professionnelle et vie privée*

« 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. » (Socle européen des droits sociaux, 2017).



**Des politiques de réconciliation à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée**



● **La directive UE 2019/1158  
sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée**

**Congé paternité**

10 jours  
rémunérés (≥ indemnité de  
maladie).

**Congé parental**

Deux mois (sur quatre)  
non-transférables

**Le congé des aidants**

5 jours par an

**Modalités flexibles du travail**

Étendues à tous les parents qui  
travaillent (enfants ≤8) et  
aux aidants.

19

● **Congé de paternité**

*« Un congé du travail pour les pères  
ou, le cas échéant, pour les  
personnes reconnues comme  
seconds parents équivalents par la  
législation nationale, à l'occasion de  
la naissance d'un enfant pour  
s'occuper de celui-ci ».*

- Introduit dans la directive 2019/1158
- 10 jours
- **Payé** (≥ indemnité de maladie)
- Peut être soumis à des périodes d'emploi antérieur ≤6 mois (art. 8(2)).
- A accorder indépendamment de l'état civil ou de la situation familiale du travailleur.
- Étendue aux "**seconds parents équivalents**" (*contra* : Cour européenne des droits de l'homme, *Hallier et al v France*, 18.01.2018).

20



## Congé d'aidant

*« Un congé du travail pour les travailleurs afin d'apporter des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de la famille ou à une personne qui vit dans le même ménage que le travailleur et qui nécessite des soins ou une aide considérables pour raison médicale grave telle qu'elle est définie par chaque État membre ».*

- Introduit dans la directive 2019/1158
- 5 jours/années
- **impayé**
- **au-delà de la garde d'enfants** : offrir aux hommes et aux femmes ayant des responsabilités familiales des possibilités accrues de rester dans la vie active (considérant 27)
- Intégrer le congé de travail pour cause de *force majeure* pour des raisons familiales urgentes.
- ≠ droit aux soins (Caracciolo di Torella, 2017)

21

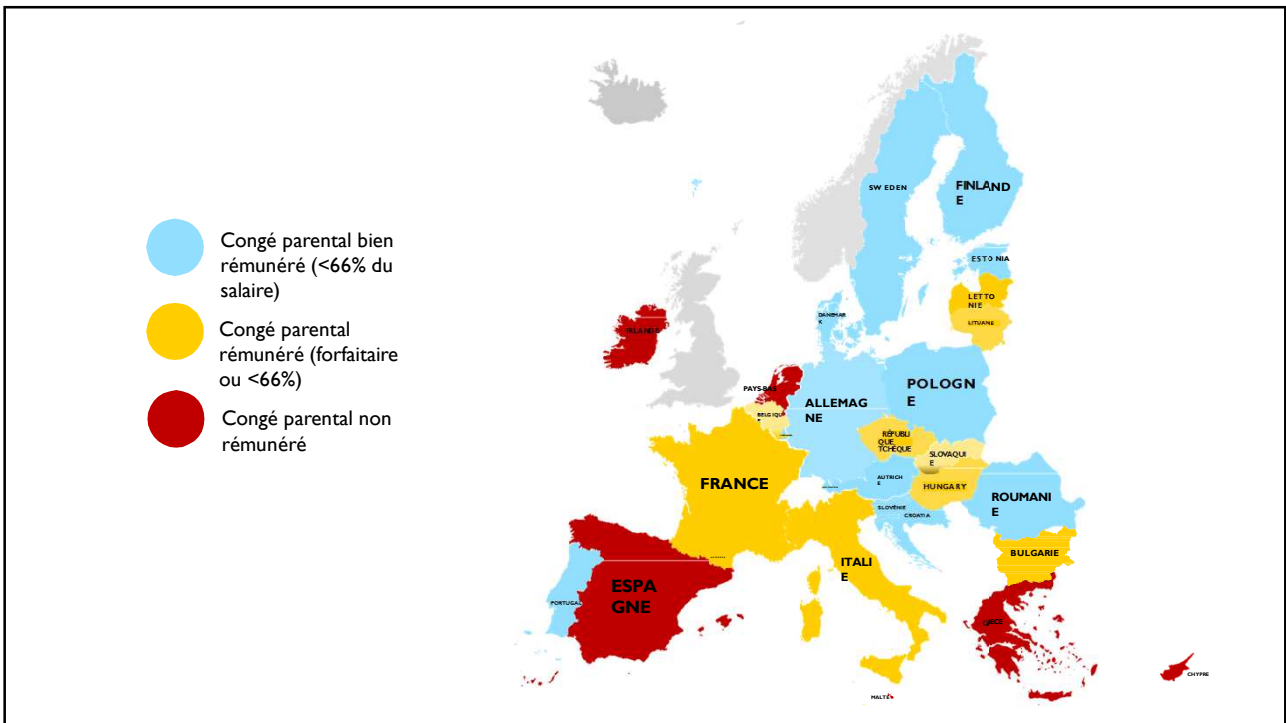


## Congé parental

*L'absence de congé de paternité et de congé parental rémunérés dans de nombreux États membres contribue à la faible utilisation du congé par les pères. (Considérant 10)  
"... la plupart des pères ne font pas usage de leur droit au congé parental ou transfèrent une part importante de leur droit aux mères" (considérant 20).*

- Droit à 4 mois de congé parental pour chaque parent pour s'occuper d'un enfant de moins de 8 ans
- De un à **deux mois non-transférables** ("*quota pour papa*")
- Le paiement ou l'allocation pour les deux mois non-transférables doit être garanti "à un niveau **adéquat**" (considérant 31) et "est défini par l'État membre ou les partenaires sociaux" (**art.8(3)**).
- Droit de *demander* à prendre le congé parental de manière flexible.

22



## Modalités de travail flexibles



- Droit étendu à *tous les* travailleurs avec des enfants de moins de 8 ans et aux personnes s'occupant d'enfants à des fins de soins (**art.9**).
  - Seulement un "droit de demander" des modalités de travail flexibles
  - L'employeur doit seulement fournir les motifs de refus ou de report
  - Les modalités de travail flexibles peuvent faire l'objet d'une limitation de temps raisonnable
  - Peut être soumis à une période de qualification professionnelle <6mois



## Remarques finales

### Les plus

- Une approche globale de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée
- Introduction du congé de **paternité** et du congé pour **les aidants** au niveau européen
- Les "seconds parents équivalents" et la reconnaissance partielle des familles LGBTI+.
- Champ d'application plus large (notion hybride de "travailleur")

### Les moins

- Moins ambitieuse que la proposition initiale de la Commission
- La plupart des mesures (congé parental !) ne sont pas rémunérées.
- Inclusion limitée - inégalité dans l'accès aux mesures d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ?
- Qu'en est-il de la directive sur le congé de maternité ?

25



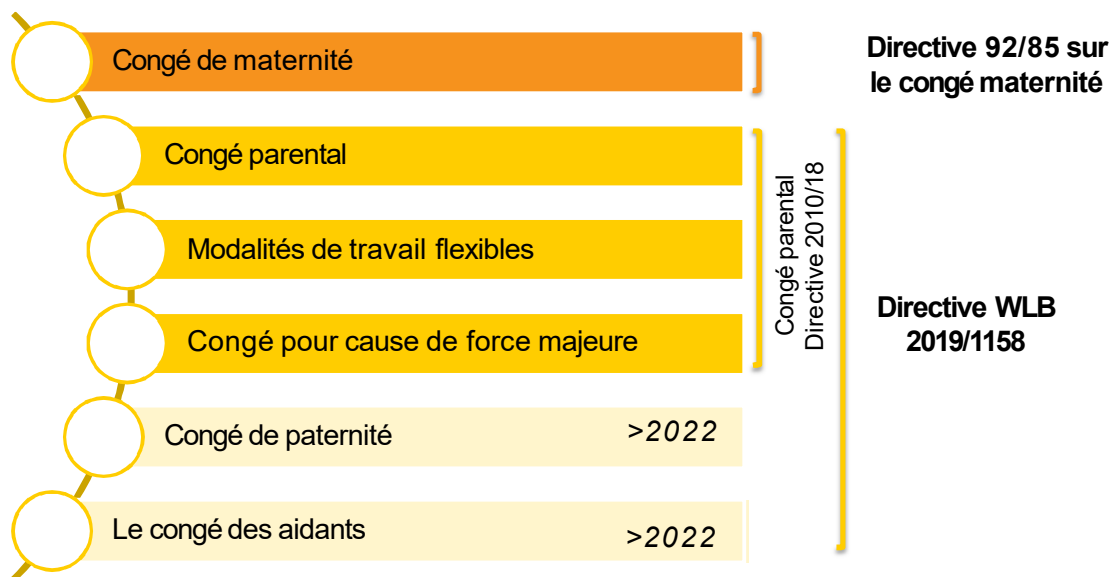
## Inégalité dans l'accès aux mesures permettant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ?

# 10-12%

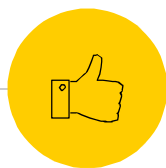
*Taux de femmes/hommes actifs non éligibles au congé parental dans l'UE en 2016. (EIGE 2020)*

- Grande variation des taux d'inéligibilité selon les âges, les niveaux d'éducation, les professions et les secteurs d'emploi.
- Les travailleurs indépendants, les travailleurs peu qualifiés et les travailleurs manuels sont moins susceptibles d'être éligibles.
- COVID-19 peut amplifier les inégalités et les grandes différences dans l'accès au **télétravail** et aux autres **modalité de travail flexibles** (CCR2020)

26



27



**Merci !**

**Des questions ?**

*Elisa Chierigato*

Chargée de recherche, *Université Goethe de Francfort*  
Candidate au doctorat, *Université de Vérone*

Vous pouvez me contacter à :  
[chierigato@jur.uni-frankfurt.de](mailto:chierigato@jur.uni-frankfurt.de)

[elisa.chierigato@univr.it](mailto:elisa.chierigato@univr.it)



UNIVERSITÀ  
di VERONA  
Dipartimento  
di SCIENZE GIURIDICHE



28