



# Équilibre entre vie professionnelle et vie privée

## Directive 2019/1158 - Un (nouveau) pas vers l'égalité ?

Jelena Peranic Attenelle, LL.M.  
D2 Égalité des sexes  
DG JUST



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



1



## Introduction

- ***Nos objectifs aujourd'hui***

- ❖ *Bref aperçu de l'histoire*
- ❖ *Pourquoi la directive 2019/1158 ?*
- ❖ *Quelque chose de nouveau, quelque chose d'ancien*
- ❖ *Ce qui est clair, ce pour quoi nous avons besoin de temps*
- ❖ *Où allons-nous ?*



2

## Y a-t-il une vie en dehors du travail ? Le travail n'est-il pas la vie ?



3

## Qu'est-ce que l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ("WLB" abbreviation anglaise pour Work-Life Balance) ?

- Le terme "équilibre entre vie professionnelle et vie privée" apparaît pour la première fois au Royaume-Uni dans les années 80 (dans le cadre du mouvement de libération des femmes).
- Le mouvement préconise des horaires flexibles et des congés maternité pour les femmes.

**Dichotomie entre vie professionnelle et vie privée**

**La vie de famille comme priorité**

4



## Mesures complémentaires

**L'équilibre vie privée vie professionnelle s'est modifié** : gestion efficace du temps pour les employés

*DES MODALITÉS DE TRAVAIL FLEXIBLE*

Consacrer du temps à la famille et aux intérêts personnels

*DIFFÉRENTS TYPES DE CONGES*

*Point d'attention : le WLB n'est pas genré - les deux parents.*



5



## Partie I : Le passé

*Le WLB n'est pas une nouveauté au niveau européen*



6



## **Directive WLB 2019/1158 - s'appuyer sur le cadre juridique existant**

- Première directive sur le congé parental, 1996  
*refonte en 2010 :*

- Directive 2010/18 *pas beaucoup de  
changements : 3 mois de congé parental non  
rémunéré deviennent 4 mois avec un mois non  
transférable entre parents*



7



## **... en s'appuyant sur le cadre juridique existant**

-Directive sur le congé *maternité 92/85 droit des  
mères qui travaillent à un congé maternité d'au  
moins 14 semaines 2 des 14 semaines sont  
obligatoires.*

*Versement d'une somme au moins égale à la  
somme versée pour un congé de maladie dans  
ledit Etat membre.*

*Licenciement interdit du début de la grossesse  
jusqu'à la fin du congé maternité (exception : si non  
lié à la grossesse, motivé par écrit)*



8



## ...et le cadre juridique toujours existant

- Directive 2010/41 égalité de traitement des indépendants

*Les travailleurs indépendants ainsi que les conjointes et les partenaires de vie des travailleurs indépendants doivent bénéficier d'une allocation de maternité suffisante pour leur permettre d'interrompre leur activité professionnelle pour cause de grossesse et de maternité pendant au moins 14 semaines.*



9



10



## Directive sur le congé maternité - Proposition d'amendements 2008

*Ou comment la route de l'enfer (ou de nulle part) est pavée de bonnes intentions*

CONGÉ DE MATERNITÉ 18 SEMAINES

Congé de maternité 20 semaines

**Le dernier salaire**

**mensuel ou**

*un salaire mensuel moyen, pas de plafond*

**Congé de paternité de 2**

**semaines.**

**PAYÉ ET NON TRANSFÉRABLE**

**Etc ...**



11



## Directive sur le congé maternité

- inacceptable pour le Conseil
- Présidence italienne 2014 : nouvelle tentative
- Juillet 2015 La Commission retire sa proposition
  
- Questions juridiques et politiques - fondements juridiques : Dispositions du traité sur la santé et la sécurité au travail : concerne *uniquement le congé maternité selon certains États membres.*



12



## Nouvelle directive WLB - proposition

- 2017 - au lieu de modifier la directive sur le congé maternité - fondement *juridique différente (égalité entre les hommes et les femmes)*
- En s'appuyant sur des preuves comment :  
*différentes formes de congé au niveau européen et national améliorent la situation des femmes dans l'emploi.*



13



## Eurostat 2018

- Les femmes sous-représentées sur le marché du travail : 67,4 % des femmes, 79 % des hommes ont un emploi
  - Les femmes sont payées 14,8 % de moins que les hommes en salaires, 30,1 % de moins que les hommes en pensions.
  - Raison culturelle et économique
- Par ailleurs : la **législation européenne n'offre qu'une possibilité limitée aux hommes d'assumer une part égale de leur responsabilité en tant qu'aidants.**



14

## Directive WLB 2019/1158

### *Objectif*

- **Améliorer la situation des femmes sur le marché du travail [article 153, paragraphe 1, point i), du TFUE].**
- **Grâce à des mesures plus efficaces et plus équitablement partagées en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.**

### *Principales nouveautés*

- **Une attention particulière est accordée aux droits des pères et à des incitations efficaces pour que les pères prennent un congé.**
- **Approche fondée sur le cycle de vie.**

## Partie II : le présent







## Directive WLB 2019/1158

*Champ d'application personnel : employés*

- **Tel que défini par la législation nationale**
- **En tenant compte de la jurisprudence de la CJUE**

*Champ d'application matériel*

- **Congé de paternité (nouveau)**
- **Congé parental (renforcé)**
- **Congé des aidants (nouveau)**
- **Droit de demander le FWA (renforcé)**



17



## Principaux changements juridiques de la directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée

- **Congé de paternité**
- **Congé parental**
- **Le congé des aidants**
- **Modalités de travail flexibles**



18

## Congé de paternité :

*Un nouveau droit au niveau de l'UE*

*10 jours ouvrables*

*Indemnisé au même niveau que les indemnités  
de congés maladie*



## Congé parental



## Congé parental :

**Avant :** 4 mois par travailleur, 1 mois non transférable, rémunérés

**Maintenant :** 4 mois par travailleur, 2 mois non transférables, rémunérés (à un niveau adéquat)  
2 mois compensés à un niveau adéquat  
Droit de demander une prise en charge flexible

## Le congé des aidants :

**Avant :** pas de législation européenne spécifique

**Maintenant :** 5 jours  
Un nouveau droit au niveau de l'UE  
5 jours ouvrables/an/travailleur  
Autre conception possible  
Aucune compensation



## Modalités de travail flexibles



23

## Modalités de travail flexible

**Avant :** Droit de demander des heures de travail réduites et flexibles au retour d'un congé parental ; droit de demander un travail à temps partiel pour tous les travailleurs.

**Maintenant :** Tous les parents d'enfants jusqu'à 8 ans et les aidants peuvent demander : une réduction des heures de travail, des horaires de travail flexibles, une flexibilité sur le lieu de travail (travail à distance).

L'employeur doit examiner la demande et justifier tout refus.

24

## Protection juridique



25

## Protection juridique

Disposition standard interdisant la discrimination

*Pour ceux qui demandent ou prennent des congés et demandent des modalités de travail flexibles*

- **Protection contre le licenciement**
- **Protection contre la discrimination**

*Maintien de l'emploi et des droits antérieurs*

26

## Clauses spéciales

- Clause "Passerelle" [article 20, paragraphe 6].
- Clause de "bonus" [article 20, paragraphe 7].



27

## Clause passerelle

- Afin de se conformer à la directive WLB, les Etats Membres peuvent prendre en compte tout congé et toute rémunération liés à la famille qui sont disponibles au niveau national.

- si**
- a. les conditions minimales sont remplies ET
  - b. le niveau de protection prévu par la directive WLB est respecté.

*Ex : **Irlande** : 26 semaines de congé de maternité payé (toutes les semaines ne sont pas transférables) - pourrait en principe utiliser toutes les semaines dépassant 14 (donc 12 semaines) pour se conformer aux 2 mois payés de congé parental non transférable réservés aux femmes en vertu de la directive WLB (si toutes les flexibilités de la directive WLB sont respectées).*

28



## Clause de bonus

- exception : les Etat Membres peuvent décider de ne pas payer le congé de paternité s'ils  
*"Assurent un paiement ou une allocation d'au moins 65 % du salaire net du travailleur, qui peut être plafonné, pendant au moins six mois de congé parental pour chaque parent"*.

Récompenser les EM qui ont un système de congé parental qui va au-delà de celui de la directive WLB.



29



## Transposition

- 2/8/2022 – date limite de **transposition**  
(alors, la directive 2010/18 sur le congé parental sera remplacée)
- 2/8/2024 - **délai supplémentaire** pour la transposition  
concernant le paiement des 2 dernières semaines de congé parental

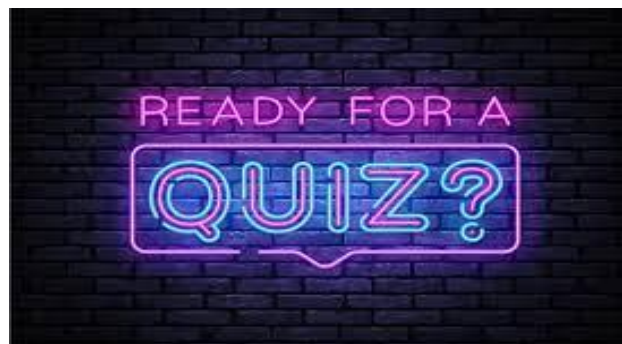


30

- La Commission fournit des conseils sur la manière de se conformer à la directive.
- Les questions d'interprétation seront du ressort de la Cour dans les cas de renvoi préjudiciel.

31

## Impact sur les États membres - courte pause



32



## Quiz

*Q: Avant la directive WLB, la plupart des EM de l'UE prévoyaient un congé maternité d'une certaine durée :*

- 1. Entre 14 et 18 semaines*
- 2. Entre 20 et 28 semaines*
- 3. Plus de 30 semaines*

33

## Réponse

*La réponse correcte est 1, entre 14 et 18 semaines.*

*Allemagne, Autriche, Belgique, Chypre, Danemark, Espagne, Finlande, France, Grèce, Lettonie, Lituanie, Malte, Pays-Bas, Roumanie, Slovénie.*

34

## Question

*Qu'ont en commun l'Autriche, la Slovaquie, l'Allemagne et la Croatie ?*

- 1. Congé maternité entre 20 et 28 semaines*
- 2. Ont payé des "mois papa" avec un niveau de paiement relativement faible*
- 3. N'ont pas le droit légal au congé parental*

35

## Réponse

*La réponse correcte est 3, ils n'ont/n'avaient pas le droit légal au congé parental.*

*Concernant le 1, le congé maternité entre 20-28 semaines existent pour les pays suivants : Tchèque, Estonie, Hongrie, Irlande, Italie, Luxembourg et Pologne.*

*Quant au 2, les "mois papa" avec un niveau de paiement relativement faible concernent : le Portugal, la Belgique, le Luxembourg, la France, l'Italie.*

36



## Question

*Quels sont les 3 pays où le congé maternité est de 30 semaines, 34 semaines et 410 jours civils ?*

- 1. Danemark, Estonie, Pologne*
- 2. France, Italie, Malte*
- 3. Croatie, Slovaquie, Bulgarie*



37



## Réponse

*La réponse correcte est 3, Croatie, Slovaquie, Bulgarie.*

*Note : Certains pays où le congé maternité est relativement long permettent aux mères de transférer une partie de leur congé aux pères. Cependant, les statistiques officielles montrent que souvent les pères n'utilisent pas ce droit.*



38

## Partie III : l'avenir



## Impact sur les Etats Membres

	Paternity leave	Parental leave	Carers' leave	Right to request FWA
Low			X	
Intermediate	X			
High		X		X



## Exemples de challenges et de questions :

### **Art. 2 Champ d'application :**

- Qui est le travailleur ?
- Le droit de bénéficier des droits prévus par la directive pour les citoyens de l'UE et les ressortissants de pays tiers.
- Épuisement des droits en cas de mobilité des travailleurs.
- Application de la directive aux contrats atypiques.



41



### **Art. 4 : Congé de paternité**

- Paiement/allocation équivalent à un congé de maladie
- Durée de l'emploi précédent : cette durée peut-elle être prolongée pour les travailleurs à temps partiel ?

### **Art. 5 : Congé parental**

- Comment la directive s'applique-t-elle aux parents isolés ?
- Qu'est-ce qu'un niveau adéquat de paiement/allocation ?



42



### **Art. 6 : Congé pour les aidants :**

- Aidant : "Personne vivant dans le même ménage" ?
- Quels critères pour définir une raison médicale grave ?
- Les États membres pourraient-ils donner une interprétation restrictive de la "raison médicale grave" mais accorder le droit à un plus grand nombre de personnes ?

### **Article 7 : Arrêt de travail pour cause de force majeure :**

- Le terme de raison familiale urgente peut-il concerner le cas d'une importante fuite d'eau à domicile ?



43



### **Art. 9 Modalités flexibles du travail**

- un délai raisonnable pour répondre à la demande

### **Art. 10 Droit du travail :**

- les droits acquis ou en cours d'acquisition

### **Art. 12 Protection contre le licenciement et charge de la preuve**

- préparation au licenciement



44



*La nouvelle directive constitue un jalon important, mais*

*Une meilleure législation ne suffit pas...*

- **Services de soins**
- **Changement d'état d'esprit**



45



## **Autres initiatives de la CE :**

### **- Qu'avons-nous appris du COVID 19 ?**

*charge inégale pour les femmes*

### **- Violence à l'égard des femmes**

*le 8 mars 2022, la Commission a adopté une proposition de directive sur la violence à l'égard des femmes et la violence domestique*



46

## Autres initiatives de la CE :

### - *Mesures pour les soins*

*En septembre de cette année, nous prévoyons d'adopter une stratégie européenne en matière de soins qui adoptera une perspective holistique des soins et couvrira à la fois les soins aux enfants et les soins de longue durée.*

*Il comprendra deux propositions de recommandations du Conseil, l'une sur la révision des objectifs de Barcelone en matière de garde d'enfants, l'autre sur les soins de longue durée.*

[jelena.peranic@ec.europa.eu](mailto:jelena.peranic@ec.europa.eu)







**Merci !**



Justice  
and Consumers

