



L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE EN DROIT EUROPÉEN

DR SABRINA D'ANDREA
SABRINA.DANDREA@EUI.EU



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

1

**Qu'est-ce que l'équilibre entre vie
professionnelle et vie privée ?**

2

OBSTACLES À UN BON ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE

- Culture du travail de longue durée, surmenage, culture du présentéisme
- Temps de travail inflexible
- Congé parental non rémunéré ou faiblement rémunéré
- Manque de structures de soins
- Des horaires scolaires courts

5

POURQUOI L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE EST-IL IMPORTANT ?

➤ **Avantages pour les travailleurs**

Réduit le risque de complications liées à la santé et de troubles liés au stress ou au mode de vie. Augmente le bien-être et le sentiment d'accomplissement.

➤ **Avantages pour l'employeur**

Un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée améliore la productivité des employés, leurs performances et leur motivation au travail, leur rétention et l'attractivité de l'organisation.

Un mauvais équilibre entre vie professionnelle et vie privée entraîne un absentéisme lié au stress, un faible taux de rétention, une faible créativité, cela a une influence directe sur l'attitude des employés et une influence indirecte sur le succès de l'entreprise.

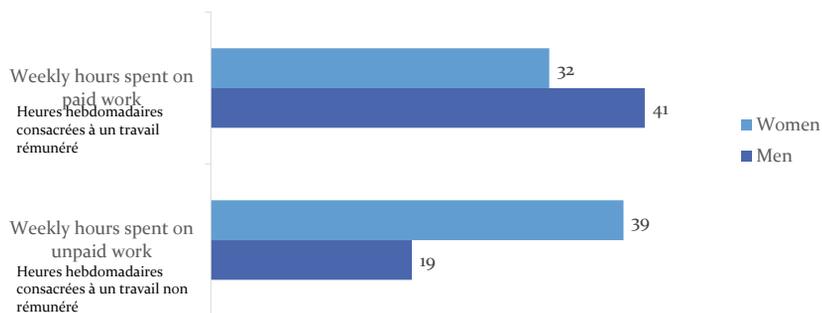
➤ **Égalité des sexes**

6

POURQUOI L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE EST-IL UNE QUESTION D'(IN)ÉGALITÉ DES SEXES ?

7

ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE ET INÉGALITÉ ENTRE LES SEXES



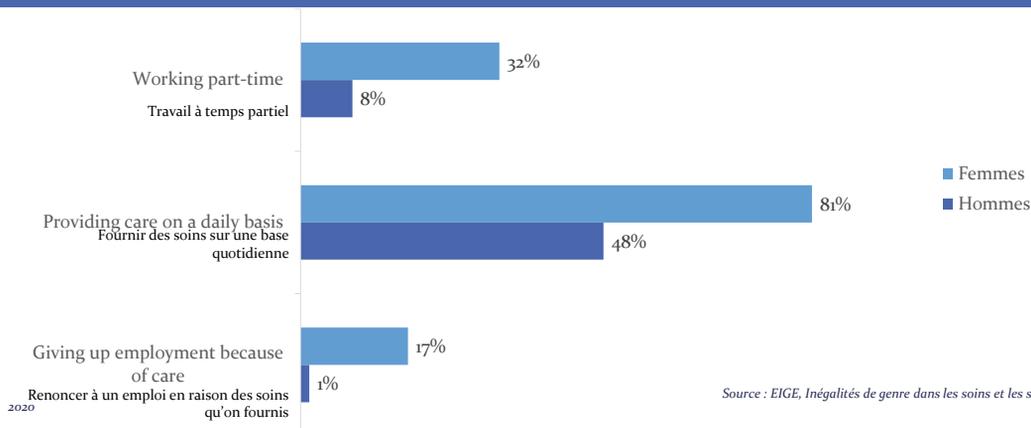
Dans les couples avec des enfants de moins de 7 ans

2020

Source : EIGE, *Inégalités de genre dans les soins et les salaires dans l'UE*,

8

ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE ET INÉGALITÉ ENTRE LES SEXES



9

ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE ET INÉGALITÉ ENTRE LES SEXES

Les femmes effectuent la majeure partie du travail non rémunéré au sein de la famille - elles ont plus de difficultés à concilier emploi rémunéré et soins.

Mauvais équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour les femmes :

- **Limite les possibilités de travail décent** : favorise la dépendance financière des femmes.
- **Ségrégation du marché du travail** : les femmes travaillent à temps partiel et occupent des emplois peu qualifiés et faiblement rémunérés en raison de leurs obligations familiales.
- **Participation restreinte à la vie publique et sociale**
- Les femmes sont victimes de **discrimination** en matière de recrutement, de promotion et de conditions de travail en raison de leur rôle reproductif (la "pénalité de la maternité").
- Inégalités de **salaires et de pensions**

➤ Une réorganisation du travail est nécessaire pour atteindre l'égalité des sexes

10

L'IMPACT DE COVID-19 SUR L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE

- **Les différences entre les sexes dans le travail de soins non rémunéré ont été exacerbées par la pandémie de COVID-19**, en raison de la fermeture des lieux de travail et des écoles et du télétravail, ce qui a augmenté la part des femmes dans le travail de soins non rémunéré, accès limité aux services de soins.
- Particulièrement difficile pour les parents isolés, dont la plupart sont des femmes.
- L'écart entre les sexes en matière d'emploi s'est creusé de 5 % pendant la pandémie.
- Le travail à domicile est-il une nouvelle opportunité ?

11

L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE ET LA LOI

Que peut faire la loi ?

- Accorder des **droits aux travailleurs** afin de favoriser un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée :
 - le droit à des modalités de travail flexibles
 - le droit à des congés pour soins : congé parental, congé de maternité, congé des soignants/aidants
 - protection contre le licenciement pour cause d'obligations de soins (discrimination liée aux responsabilités familiales - « FreD »)

12



ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE ET DROIT EUROPÉEN

13



ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE ET LÉGISLATION EUROPÉENNE

- **Charte des droits fondamentaux de l'UE, article 33.2 Vie familiale et professionnelle :**

"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 ».

- **Pilier européen des droits sociaux, principe 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 ».

14

ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE ET DROIT EUROPÉEN

- I) Droit souple
- II) Jurisprudence de l'UE
- III) La législation européenne

15

I) LA LÉGISLATION EUROPÉENNE "SOUPLE"

Développement d'un "discours sur les soins" en droit européen (Caracciolo di Torella & Masselot, 2020)

Recommandation du Conseil sur la garde d'enfants 1992

- Importance de fournir des structures de garde d'enfants et des congés aux parents
- Favoriser les environnements de travail favorable aux familles
- Partage des responsabilités de garde d'enfants entre les parents

16

I) LA LÉGISLATION EUROPÉENNE "SOUPLE"

- **Stratégie européenne pour l'emploi (SEE)** : à partir de la fin des années 1990, reconnaissant la difficulté des femmes à concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale, elle se concentre sur les politiques de conciliation entre vie professionnelle et vie privée.
- **Résolution sur la participation équilibrée des femmes et des hommes à la vie familiale et professionnelle (2000)** : plaide en faveur d'un partage égal des responsabilités familiales entre les pères et les mères qui travaillent.
- **Méthode ouverte de coordination et Semestre européen** : soutien politique et partage d'informations concernant les soins de longue durée

17

II) LA JURISPRUDENCE DE L'UE

Cour européenne de justice :

- L'objectif de la politique communautaire est "*d'encourager et, si possible, d'adapter les conditions de travail aux responsabilités familiales*" (Hill 1998).
- La conciliation entre vie professionnelle et vie privée est un "*objectif légitime de politique sociale*" (Hill 1998, Sass 2004, Küçük 2012).

18

II) LA JURISPRUDENCE DE L'UE

La CJUE considère que : "la situation des travailleurs masculins et féminins est **comparable en ce qui concerne l'éducation des enfants**".

- Les hommes et les femmes ne doivent pas faire l'objet de discriminations en matière d'accès au congé parental (*Roca Alvarez* 2010, *Maïstrellis* 2015).

19

II) LA JURISPRUDENCE DE L'UE

Lommers : des actions positives pour améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ?

- Dans l'affaire Lommers (2002), un lieu de travail prévoyait des crèches subventionnées uniquement pour les fonctionnaires féminins, qui étaient sous-représentés, et accessibles aux hommes uniquement en cas d'urgence.
- La CJCE a estimé que cela pouvait légalement constituer des actions positives en vertu du droit communautaire.
- = la Cour a autorisé des actions positives destinées à **faciliter la progression de la carrière des femmes** sous la forme d'**avantages sur le lieu de travail permettant de mieux concilier vie professionnelle et vie privée**.

20

III) LE DROIT EUROPÉEN

- **Droits des mères qui travaillent** : Directive sur les travailleuses enceintes 1992 + Directive refondue 2006
- **Droits pour les parents qui travaillent** : Directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée 2019

21

DROITS DES MÈRES QUI TRAVAILLENT EN VERTU DE LA LÉGISLATION EUROPÉENNE

Protection spécifique des mères qui travaillent en vertu de la législation européenne

14 semaines de congé maternité rémunérées au même niveau que le congé maladie (directive sur les travailleuses enceintes de 1992)

Protection contre le licenciement et préparation au licenciement pendant le congé de maternité (directive sur les travailleuses enceintes, *Dekker, Hertz* 1990)

Droit de retrouver le même emploi ou un emploi équivalent dans des conditions non moins favorables après le congé maternité, en bénéficiant de toute amélioration (directive de refonte de 2006).

Accès garanti à la promotion et à la formation professionnelle au retour de congé (*Thibault* 1998, *Napoli* 2014).

Le congé maternité est pris en compte dans le calcul de l'ancienneté, ce qui permet de concourir pour un grade professionnel plus élevé (*Ursula Sass*, 2004).

Pas de rémunération complète (*Gillespie* 1996, *Alabaster* 2004, *Parvainen, Gassmayr*, 2010)

22

III) DROIT EUROPÉEN : DIRECTIVE 2019/1158 CONCERNANT L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE DES PARENTS ET DES AIDANTS.

1. Congé parental
2. Pour les pères
3. Le congé des aidants
4. Modalités de travail flexibles
5. Protection des aidants contre le licenciement et la discrimination

23

1. LE CONGÉ PARENTAL EN VERTU DE LA LÉGISLATION EUROPÉENNE

- 4 mois de droit au congé parental
- 2 mois de congé non transférable entre les parents
- Flexibilité
- Champ d'application : peut être soumis à une période de qualification professionnelle ou à une période d'ancienneté (max. 1 an).
- Paiement : 2 mois rémunérés à un niveau adéquat

24

2. DROIT POUR LES PÈRES

- 10 jours de congé paternité
- Ne peut être subordonné à une période de qualification professionnelle ou à une période d'ancienneté.
- Rémunération au niveau de l'indemnité de maladie (possibilité de subordonner la rémunération aux périodes d'emploi antérieures - max. 6 mois)

25

3. LE CONGÉ DE L'AIDANT

- 5 jours de congé pour soins par an pour les travailleurs afin de s'occuper d'un parent ou d'une personne vivant sous le même toit.

26

4. MODALITÉS DE TRAVAIL FLEXIBLES

- Droit de demander des arrangements de travail flexibles pour des raisons de soins.

27

5. PROTECTION DES AIDANTS CONTRE LE LICENCIEMENT ET LA DISCRIMINATION

- Traitement moins favorable ou licenciement et préparation du licenciement en raison de la demande ou de l'utilisation de congés pour raisons familiales et d'arrangements de travail flexibles.

28

CLAUSES PASSERELLES ET BONUS

Clause passerelle (article 20.6) :

Afin de se conformer à la directive, les États membres peuvent tenir compte de toute période d'absence du travail pour raison familiale, en particulier le congé de maternité, le congé de paternité, le congé parental et le congé d'aidant, prévu au niveau national, et de toute rémunération ou allocation versée à ce titre, pour autant que les exigences minimales relatives à ces congés soient respectées et qu'il n'y ait pas de régression du niveau général de protection des travailleurs dans les domaines régis par la directive.

Clause de bonus (article 20.7) :

Les États membres peuvent décider de ne pas payer le congé de paternité s'ils "*assurent une rémunération ou une allocation d'au moins 65 % du salaire net du travailleur, pouvant être soumise à un plafond, pendant au moins six mois de congé parental pour chaque parent*".

29

LA TRANSPOSITION DE LA DIRECTIVE SUR L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE

Date limite de transposition : **2 août 2022**

Délai supplémentaire pour la transposition du paiement des 2 dernières semaines de congé parental : **2 août 2024**.

Suite à la transposition de la directive :

- Le congé paternité devra être augmenté dans 10 États membres
- Seuls 13 États membres prévoient un congé paternité bien rémunéré (au moins 66 % des revenus antérieurs).
- En Italie, en Croatie, en Slovaquie : les pères vont bénéficier pour la première fois d'un congé paternité rémunéré lors de la naissance d'un enfant
- En République tchèque, aux Pays-Bas, au Portugal et en Roumanie, la mise en œuvre de la directive permettra de doubler la durée du congé paternité rémunéré.

30

LA TRANSPOSITION DE LA DIRECTIVE SUR L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE

Retards importants dans la transposition (septembre 2022) :

- Seuls 9 États membres ont **pleinement transposé** la directive (*Bulgarie, Danemark, Estonie, Finlande, Grèce, Italie, Malte, Pays-Bas, Suède*).
- Dans 13 États membres, la transposition n'est que **partielle** ou le **processus législatif est toujours en cours** (*Allemagne, Autriche, Belgique, Croatie, France, Irlande, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Pologne, République tchèque, Roumanie, Slovaquie*).
- 5 États membres n'ont pas **encore présenté de projet de loi** transposant la directive (*Chypre, Hongrie, Portugal, Slovénie, Espagne*).

31

LA VOIE À SUIVRE : L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE ET LE DROIT EUROPÉEN

- La mise en œuvre nationale de la directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est sérieusement retardée
- Principaux obstacles à un équilibre adéquat entre vie professionnelle et vie privée :
 - Absence ou insuffisance de paiement
 - Les régimes de travail flexibles en pratique
 - Critères d'éligibilité au congé parental
 - Normes culturelles et perceptions des rôles des sexes dans l'éducation des enfants
- Lancement de la stratégie européenne de soins en septembre 2022

32

RÉFÉRENCES ET LECTURES COMPLÉMENTAIRES

Joan C. Williams & Stephanie Bornstein, The Evolution of "FReD" : Family Responsibilities Discrimination and Developments in the Law of Stereotyping and Implicit Bias, 59 Hastings LawJournal 1311 (2008).

Elisa Chierigato, Un équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour tous ? Assessing the Inclusiveness of EU Directive 2019/1158 2020, 36:1 Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations.

Eugenia Caracciolo di Torella et Annick Masselot, Reconciling Work and Family Life in EU Law and Policy, Palgrave, 2010.

Eugenia Caracciolo di Torella & Annick Masselot Caring Responsibilities in European Law and Policy : Who Cares ?, Routledge, 2020

Annick Masselot, Rapport thématique " Congé familial : mise en œuvre de la protection contre le licenciement et le traitement défavorable ", 2018, (<http://dx.doi.org/10.2838/39810>).

Á. Oliveira, M. De la Corte-Rodríguez & F. Lutz, " The New Directive on Work-Life Balance : Vers un nouveau paradigme de soins familiaux et d'égalité ? ", 2020, 45 European Law Review 295-323.

Massimiliano Mascherini, Eurofound Sanna Nivakoski, Eurofound, Gender Differences in the Impact of the COVID-19 Pandemic on Employment, Unpaid Work and Well-Being in the EU, 2021, Vol. 56, Review of European Economic Law

Boîte à outils de la CES sur la mise en œuvre et la transposition de la directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, 2019

Manuela Tomei, Le télétravail : Une malédiction ou une bénédiction pour l'égalité des sexes et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ? 2021, Vol. 56, Revue de droit économique européen

Les deux sur : <https://www.intereconomics.eu/contents/year/2021/number/5/article/the-impact-of-covid-19-on-gender-equality-in-europe.html>

Merci !

Sabrina.dandrea@eui.eu

