



Cette session de formation est organisée dans le cadre du Programme pour l'emploi et la solidarité sociale de l'Union européenne – PROGRESS (2007-2013).

CONCILIER VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE

Mesures de protection pour les travailleuses enceintes, congé de maternité, congé parental

Csilla Kollonay Lehoczky



La valeur au travail opposée à la valeur dans la prise en charge d'enfants : combien de temps encore ?

ÉLIMINER LES PRÉJUGÉS LIÉS AU SEXE DANS LES RÔLES FAMILIAUX EST INDISPENSABLE POUR ÉLIMINER LES PRÉJUGÉS LIÉS AU SEXE AU TRAVAIL



LES DEUX INSTRUMENTS PRINCIPAUX SUR L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT ET L'ÉGALITÉ DES CHANCES EN CAS DE GROSSESSE ET D'ACCOUCHEMENT

Directive 2006/54/CE

relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte)

- Considérant 23
- Article 2, paragraphe 2, point c)

Angle négatif : interdit la discrimination, n'accorde pas de droits positifs

Directive 92/85/CEE

concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail (dixième directive particulière au sens de la directive sur la santé et la sécurité)

Accorde des droits matériels positifs, la protection contre la discrimination est assurée par la directive de refonte

L'INTERDICTION DE LA DISCRIMINATION FONDÉE SUR LA GROSSESSE

La discrimination fondée sur la grossesse constitue-t-elle une discrimination fondée sur le sexe ?

Toutes les femmes ne tombent pas enceintes – quid d'une discrimination en faveur d'une femme non enceinte au détriment d'une femme enceinte ?

Premier arrêt dans l'affaire C-177/88 - *Dekker/VJV Centrum* :

OUI – la « grossesse » équivaut au sexe féminin

La directive de refonte (directive 2006/54/CE)

- **Considérant 23** : Il ressort clairement de la jurisprudence de la Cour de justice qu'un traitement défavorable lié à la grossesse ou à la maternité infligé à une femme constitue une discrimination directe fondée sur le sexe. Un tel traitement devrait donc expressément être couvert par la présente directive.
- **Article 2, paragraphe 2** : Aux fins de la présente directive, la discrimination inclut :
 - c) tout traitement moins favorable d'une femme lié à la grossesse ou au congé de maternité au sens de la directive 92/85/CEE.

INTERDICTION DE LA DISCRIMINATION DANS LE RECRUTEMENT, LE LICENCIEMENT OU LA RÉINTÉGRATION

- **Melgar** (C-438/99) : expiration du contrat pendant la grossesse et non-renouvellement du contrat
- **Busch** (C-320/01) : retour au travail après un congé parental – dissimulation d'une grossesse à un stade avancé
- **Mayr** (C-506/06) : licenciement à un stade avancé d'une procédure de FIV

MALADIE LIÉE À LA GROSSESSE ET INDISPONIBILITÉ POUR LE TRAVAIL

- Ne pas assimiler grossesse et maladie et appliquer les mêmes règles
- **Webb** (C-32/93) : *engagée pour remplacer une employée – tombée rapidement enceinte et plus disponible pour le travail*
- **Rentokil** (C-394/96) : *absente pendant plus de 26 semaines*

Dans un tel cas, un travailleur malade peut être licencié - pas une travailleuse dont les problèmes sont liés à la grossesse, ce serait une discrimination.

- **Herz** (C-109/88) : si le problème persiste après le congé de maternité, il est traité comme une maladie, et non comme une situation liée à la grossesse

EXCEPTION : UN TRAITEMENT IDENTIQUE AUX TRAVAILLEURS MALADES EST PERMIS EN CAS DE SUPPLÉMENTS DE SALAIRE

- **McKenna** (C-191/03) : indemnité de maladie : salaire complet, puis réduit de moitié
- **Gassmayr** (C-194/08)
- **Ornano** (335/15)
- **Parviainen** (C-471/08) : *une hôtesse de l'air affectée à un autre poste perd ses primes sur salaire*

Protection spéciale pour la maternité (directive 92/85/CEE, DTE)

- Obligations des employeurs pour protéger les travailleuses enceintes d'un travail dangereux :
 - Évaluation des risques
 - Changement des conditions de travail
 - Transfert à un autre poste
 - Dispense de travail

- Protection paternaliste reflétée par la formulation

Congé de maternité - minimum 14 semaines, indemnité de maladie minimale

1. Non-discrimination : les périodes de congé de maternité doivent être prises en considération dans le calcul du droit aux avantages (*Lewen/Denda*)

2. Égalité de traitement des pères ayant la même aptitude à s'occuper d'un bébé de quelques mois → essentiel pour les objectifs suprêmes
Réactions controversées de la Cour (*Hoffmann, Lommers, Alvarez, Betriu Montull*)

3. Conventions de mère porteuse (**CD** : C-167/12, **Z** : C-363/12)

Sécurité de l'emploi - pendant et après... L'INTERDICTION DU LICENCIEMENT Article 10 de la DTE

- Interdiction – pas absolue, « cas d'exception » possibles
- « Motifs justifiés donnés par écrit » – sens très étroit
 - *Paquay* : moment de la décision de licenciement
- Concept de travailleuse enceinte :
 - Le terme « travailleur » – concept européen – *Danosa*
 - Le terme « enceinte » – approche flexible de la « notification »
 - Procédure de FIV (*Mayr*)
- Réparation en cas de licenciement illégal – doit avoir un effet dissuasif pour l'employeur et fournir une compensation à la travailleuse

CONGÉ PARENTAL Directive 2010/18/CE du Conseil

- Observations positives (finales)
- Objectif principal : « faciliter la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales des parents qui travaillent »
- « Droit indicatif » → Les États membres et les partenaires sociaux nationaux ont un grand pouvoir discrétionnaire pour la fixation de normes – pas de droit à un congé payé dans la directive.
- Lors de la fixation de normes sur la base de la directive :
 - Les normes doivent respecter l'égalité de traitement
 - Les droits doivent être garantis en tant que droits individuels pour les deux parents
- Aucune discrimination ne peut être pratiquée lorsque ce congé est pris – attention spéciale aux conditions de travail (*Österreichischer Gewerkschaftsbund* – décision extrêmement controversée)
 - Le fait de prendre un congé de maternité et un congé parental de façon combinée ne peut affecter les droits
 - Pas de plafond à l'indemnisation en cas de violation du principe de l'égalité de traitement

- **Conclusion** : les rôles familiaux neutres, sans distinction de sexe, ne sont encore qu'un vœu pieux, le droit et les arrêts de la Cour restent empreints de stéréotypes et de préjugés. Une amélioration est possible.

- Merci pour votre attention !
 - et pour votre volonté de promouvoir l'élimination des distinctions fondées sur le sexe entre les « travailleurs » et les « responsables de la prise en charge d'enfants »