



Conciliation de la vie professionnelle et familiale

Petra Foubert, ERA, Prague, le 13 avril 2018



UHASSELT

KNOWLEDGE IN ACTION

**FACULTEIT
RECHTEN**



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

Cadre juridique actuel de l'UE : quelle conciliation entre la vie professionnelle et familiale ?



UHASSELT

KNOWLEDGE IN ACTION

**FACULTEIT
RECHTEN**

Mesures dispersées dans différents instruments juridiques

- Mesures de protection pour les travailleuses enceintes
 - Dir. 92/85/CEE
- Congé parental
 - Dir. 2010/18/UE
- Égalité de traitement en matière d'emploi et de travail
 - Dir. 2006/54/CE
- Égalité de traitement pour les indépendants
 - Dir. 2010/41/UE
- Non-discrimination des travailleurs à temps partiel
 - Dir. 97/81/CE



Mesures dispersées dans différents instruments juridiques

- Adoptés à différents moments
- Des bases juridiques différentes
- Différents champs d'application
- A l'origine : pas de "plan" pour un équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans l'UE !
 - Plus récemment : La Commission a annoncé son intention d'améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée
 - Pourquoi ? Sous-représentation des femmes dans l'emploi
 - ✓ Absence d'arrangements en matière de congés
 - ✓ Répartition inégale des activités de soins



Mesures dispersées dans différents instruments juridiques

- Le point central de cette présentation : les dispositions relatives aux congés dans la législation de l'UE en vigueur
 - Congé pour les travailleuses enceintes (Dir. 92/85/CEE)
 - Congé parental (Dir. 2010/18/EU)



Dir. 92/85/CEE (travailleuses enceintes)

- Base juridique : Art. 118A CEE (art. 153 TFUE)

« exigences minimales ... pour l'amélioration... de l'environnement de travail afin de protéger la santé et la sécurité des travailleurs » .

- 2 types de mesures de protection

- Mesures de protection restrictives/négatives : les travailleuses enceintes sont exclues de certains emplois/ conditions de travail/...
- Mesures de protection renforcées/positives : obliger les employeurs à accorder aux travailleuses enceintes un traitement spécial (par exemple, un congé de maternité).

Dir. 92/85/CEE (travailleuses enceintes)

■ Congé de maternité

- Droit à 14 semaines, avant et/ou après l'accouchement
- Comprend 2 semaines de congé obligatoire, avant et/ou après l'accouchement
- Minimum, pas de maximum
- Revenus ? « au moins équivalents à ceux que recevrait la travailleuse concernée dans le cas d'une interruption de ses activités pour des raisons liées à son état de santé, dans la limite d'un plafond éventuel déterminé par les législations nationales »
- Interdiction de licenciement

Dir. 92/85/CEE (travailleuses enceintes)

- Approche = santé et sécurité
- Pas de lien avec les directives sur l'égalité de traitement !
 - Grossesse/maternité = caractère pertinent pour la catégorisation, par opposition à une dérogation spécifique aux directives sur l'égalité de traitement.
- La directive 2006/54/CE est « sans préjudice » :
 - de la faculté dont disposent les États membres de reconnaître des droits distincts au congé de paternité et/ou d'adoption » (article 16)
 - des « dispositions relatives à la protection de la femme, notamment en ce qui concerne la grossesse et la maternité » (article 28, paragraphe 1)
 - les dispositions de la directive 96/34/CE et de la directive 92/85/CEE (article 28, paragraphe 2)
- Dir. 2006/54/CE : droit de retrouver son/un emploi

Dir. 92/85/CEE (travailleuses enceintes)

- Congé de maternité : interprétation par le CJUE

« Le congé de maternité dont bénéficie la travailleuse, permet d'assurer , d'une part , la protection de la condition biologique de la femme au cours de sa grossesse et a la suite de celle-ci et, d'autre part , la protection des rappports particuliers entre la femme et son enfant au cours de la période qui fait suite a la grossesse et à l'accouchement, en évitant que ces rapports soient troublés par le cumul des charges résultant de l'exercice simultané d'une activité professionnelle». (Affaire 184/83, *Hofmann*; récemment, cf. affaire C-5/12, *Betriu Montull*)



Dir. 92/85/CEE (travailleuses enceintes)

- Critique concernant la Directive + la jurisprudence interprétative de la CJUE
 - Semaines qui ne sont pas nécessaires à la récupération physique = « congé parental/de soins déguisé ».
 - Ne soutient pas l'égalité de traitement des travailleurs et travailleuses
 - Renforce l'idée que les femmes devraient s'occuper des enfants : PIEGE DE LA PRISE EN CHARGE !
 - Affaire C-104/06, *Roca Álvarez*
 - « les situations d'un travailleur masculin et d'un travailleur féminin, respectivement père et mère d'enfants en bas âge, sont comparables au regard de la nécessité dans laquelle ceux-ci peuvent se trouver d'avoir à réduire leur temps de travail journalier afin de s'occuper de cet enfant ».

Dir. 92/85/CEE (travailleuses enceintes)

- 2008 : Proposition de directive de la Commission modifiant la directive 92/85/CEE :
 - Art. 157 TFUE (ex art. 141 TCE) ajouté à la base juridique de la proposition
 - Congé de maternité :
 - ✓ 18 semaines (PE : 20 semaines)
 - ✓ dont 6 à prendre après l'accouchement (obligatoire) (PE : entièrement payé)
 - ✓ 12 autres semaines (non obligatoires) : avant ou après l'accouchement (PE : sans préjudice des lois existantes prévoyant un congé obligatoire avant l'accouchement)
 - Proposition du PE : droit à deux semaines de congé de paternité entièrement payé
- Proposition retirée de la table en 2014 (Nouveau départ)

Dir. 2010/18/UE (congé parental)

- 18 juin 2009 : accord-cadre révisé sur le congé parental
 - Entrée en vigueur de la directive 2010/18/UE
- Caractéristiques principales
 - Droit individuel à 4 mois de congé, dont un non transférable
 - Pour les enfants jusqu'à 8 ans
 - Revenu : à déterminer au niveau national !
 - Protection contre les discriminations + droit de retrouver le même emploi
 - Droit de demander des modifications des horaires de travail au retour d'un congé parental

Dir. 2010/18/UE (congé parental)

- Principales caractéristiques (suite)
 - Congé pour cause de *force majeure pour* raisons familiales urgentes
 - Mêmes droits en cas d'adoption + les besoins spécifiques des parents adoptifs doivent être pris en compte au niveau national

La proposition de la Commission européenne pour une nouvelle directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée



UHASSELT

KNOWLEDGE IN ACTION

**FACULTEIT
RECHTEN**

Nouvelle proposition

- COM (2017) 253 finale.
- Ensemble intégré de mesures
- Accent mis sur les parents et les personnes qui s'occupent des enfants
- Abroge la directive 2010/18/UE
- Idée que des congés pour prise en charge bien rémunérés ne sont pas nécessairement avantageux pour les femmes
- L'idée que les hommes devraient être encouragés à assumer leur rôle d'aidant



Nouvelle proposition : Qu'est-ce qui a été réglementé ?

- 4 types de congés pour prise en charge
 - 10 jours de congé paternité
 - ✓ Non transférable
 - ✓ Revenus ? Cfr. en cas de congé de maladie
 - 4 mois de congé parental
 - ✓ Non transférable
 - ✓ Pour les enfants jusqu'à 12 ans
 - ✓ Revenus ? Cf. en cas de congé de maladie
 - 5 jours de congé des aidants
 - ✓ Un parent
 - ✓ Peut être subordonné à la présentation d'une preuve d'état de santé.
 - ✓ Transférabilité non limitée
 - ✓ Revenus ? Cf. en cas de congé de maladie



Nouvelle proposition : Qu'est-ce qui a été réglementé ?

- 4 types de congés pour prise en charge (suite)

- Absence du travail pour raison de force majeure
 - ✓ Raisons familiales (maladie ou accident)
 - ✓ Transférabilité non limitée
 - ✓ Revenus ? Non réglementé
 - ✓ Les Etats membres peuvent le limiter sa durée

- Les formules souples de travail

- Droit de demander des modalités de travail souples à des fins de prises en charge
- Ajustement des rythmes de travail
 - ✓ Modalités de travail à distance
 - ✓ Horaires de travail flexibles

✓ Réduction du temps de travail



Nouvelle proposition : Qu'est-ce qui n'a PAS été réglementé ?

- Congé de maternité !

- Exposé des motifs

« Tout au long de l'élaboration de l'analyse d'impact, une série de mesures législatives et non législatives ont été envisagées dans tous les domaines qui s'étaient révélés importants pour remédier à la sous-représentation des femmes sur le marché du travail, à savoir: le congé de maternité, le congé de paternité, le congé parental, le congé d'aidant et les formules souples de travail. »

- La combinaison privilégiée comprend :

- Congé de paternité
- Congé parental
- Congé d'aidant



Nouvelle proposition : Qu'est-ce qui n'a PAS été réglementé ?

- Congé de maternité

« mesures non législatives en vue de renforcer l'application de la législation actuelle en matière de protection contre le licenciement, de sensibiliser l'opinion sur le licenciement des femmes enceintes et de donner des orientations politiques facilitant un retour au travail réussi après un congé de maternité (y compris en ce qui concerne des espaces et des pauses pour l'allaitement)»



Nouvelle proposition : une amélioration ?

- Oui : les pères sont inclus et encouragés à prendre un congé et à se concentrer sur les autres aidants.
- MAIS : occasion manquée de redessiner le congé de maternité
 - L'idée semble être que la seule façon d'aller de l'avant est d'augmenter les congés.
 - Pourquoi ne pas le limiter à ce qui est nécessaire pour la récupération physique après l'accouchement ?
 - Tout le reste, c'est un congé de prise en charge, à partager entre le père et la mère.
 - Qu'en est-il du congé de paternité obligatoire, pour équilibrer le congé de maternité ?
 - Qu'en est-il des mesures concernant l'allaitement ?



Merci de votre attention !

petra.foubert@uhasselt.be



UHASSELT

KNOWLEDGE IN ACTION

**FACULTEIT
RECHTEN**