



Différence entre maternité et parentalité dans la jurisprudence de la CJUE

RÉFLEXIONS SUR LE DROIT DE L'UE EN
MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES

Trêves, 2-3 juin 2014

D^r Susanne Burri
Université d'Utrecht
Pays-Bas



Sommaire

1. Contexte : répartition inégale du travail et de la prise en charge
2. Politiques, législation et jurisprudence de l'UE
 - Instruments essentiels et jurisprudence
 - Directive sur la maternité
 - Discrimination directe fondée sur le sexe
 - Directive sur le congé parental
 - Discrimination indirecte fondée sur le sexe
 - Principe général de l'égalité de traitement
 - Protection liée à la grossesse/la maternité par rapport à la parentalité
 - Protection des femmes
 - Droits parentaux
 - À nouveau, protection des femmes
 - Droits en cas de gestation pour autrui
3. Conclusions



Répartition inégale du travail et de la prise en charge

Taux d'emploi : hommes : 69,6 % - femmes : 58,5 %

–Emploi à temps plein : hommes : 67,0 % - femmes : 49,8 %

–Taux d'emploi à temps partiel : hommes : 9,4 % - femmes : 32,5 %

Nombre moyen d'heures de travail non rémunérées beaucoup plus élevé parmi les femmes que parmi les hommes



© Artiste original
Droits de reproduction disponibles sur
www.CartoonStock.com

© Mike Baltwin / Corbis

B.A. Baltwin



searchID:ampan1898

« Comment cela, vous cherchez un équilibre entre votre travail et votre famille? Mais nous sommes une grande famille! »



Instrumentes essentiels et jurisprudence

- Congé de maternité, 92/85
- Congé parental, 2010/18 (abrogeant 96/34)
- Égalité de rémunération et de traitement (art. 157 TFUE et 2006/54 refonte)
- Art. 33, par. 2, Charte de l'UE



Directive sur la maternité (92/85)

- Congé de maternité de 14 semaines
- Rémunération ou prestation adéquate
- Protection contre le licenciement du début de la grossesse à la fin du congé de maternité
- Également applicable aux contrats à durée déterminée : Tele Danmark (C-109/00)
- Proposition à l'étude (COM(2008) 637)



Discrimination directe

- La discrimination directe est définie comme « la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable en raison de son sexe qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable »
- Interdiction d'un traitement moins favorable lié à la grossesse et à la maternité (art. 2, par. 2, point c), directive 2006/54)
- Jurisprudence : p. ex. Dekker (177/88), Melgar (C-438/99), McKenna (C-191/03), Gassmayr (C-194/08), Parviainen (C-471/08)



Congé parental (2010/18)

- Accord-cadre
- Également applicable aux travailleurs à temps partiel, à durée déterminée et intérimaires
- Droit individuel, 4 mois, non rémunéré
- En principe, non cessible
- Jurisprudence : p. ex. Meerts (C-116/08), Gómez-Limón (C-537/07)



Discrimination indirecte

- La discrimination indirecte est « la situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement des personnes d'un sexe par rapport à des personnes de l'autre sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires »
- Mobilité : Danfoss (109/88)
- Comparabilité : Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-220/02)



Principe de l'égalité de traitement dans la Charte

- Statut du congé parental en tant que droit social
- CJUE dans l'affaire C-149/10, Chatzi :
« Le respect du principe d'égalité de traitement, qui fait partie des principes généraux du droit de l'Union et dont le caractère fondamental est consacré à l'article 20 de la charte, revêt dans la mise en œuvre du droit au congé parental une importance d'autant plus grande que le caractère fondamental de ce droit social est lui-même reconnu par l'article 33, paragraphe 2, de la charte. » (Point 63)



CJUE sur la protection des mères par rapport aux droits des pères

- Protection de la maternité après la naissance : Hofmann (184/83)
- Conciliation entre travail et vie familiale et lien avec l'égalité entre hommes et femmes : Hill (C-243/95), Gerster (C-1/95)
- Droits propres des pères : Roca Álvarez (C-104/09)
- Seulement droits dérivés des pères : Betriu Montull (C-5/12)



Affaires de gestation pour autrui

- Droits des mères commanditaires en cas de gestation pour autrui, deux points de vue divergents des avocats généraux :
- C.D. (C-167/12), Kokott, et
- Z. (C-363/12), Wahl



CJUE dans les affaires de gestation pour autrui

- Les États membres ne sont pas tenus d'accorder un congé de maternité à une mère commanditaire, même si elle allaite l'enfant
- Pas de discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe. Situation comparable entre le père commanditaire et la mère commanditaire.



Conclusions

- Processus progressif
- Échelle décroissante de droits
- Un congé parental rémunéré serait un incitant puissant pour les pères. Pas de prestations de sécurité sociale
- Rôle potentiel de la Charte
- Pas de droits à une organisation du travail flexible ou d'influence sur les horaires de travail



Conclusions (suite)

- Protection de la maternité par rapport à la parentalité : divergences dans la jurisprudence
- Difficultés de comparabilité
- La valeur de la prise en charge et les risques y afférents ne sont pas (encore) pris en compte
- Jurisprudence de la CJUE : risque de renforcer les rôles traditionnels des hommes et des femmes... mais aussi perspectives intéressantes



Merci pour votre attention !

