



# Conciliation entre la vie professionnelle et familiale

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

Trêves, 23-24 février 2015

Dr 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 dans l'UE (2013):

-Hommes : 69,4 % - femmes : 58,8 %

-Emploi à temps plein : hommes : 67,7 % - femmes : 50,0 %

-Taux d'emploi à temps partiel : hommes : 9,8 % - femmes : 32,7 %

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

Source : Eurostat, Rapport 2013 sur l'évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe, Annexe statistique



## Instrumentes essentiels et jurisprudence de l'UE

- Congé de maternité, 92/85
- Congé parental, 2010/18  
(abrogeant la directive 96/34)
- Interdiction des discriminations directes ou indirectes: 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)

- Objectif : promouvoir l'amélioration de la santé et de la sécurité pour :
  - Les travailleuses enceintes
  - Les travailleuses accouchées
  - Les travailleuses allaitantes  
(article 2)
- Affaires pertinentes : Mayr (C-506/06), Danosa (C-232/09), CD (C-167/12) et Z. (C-363/12)



## Directive sur la maternité (92/85)

- Congé de maternité de 14 semaines (art. 8)
- Rémunération ou prestation adéquate (art. 11); McKenna (C-191/03)
- Congés : Merino Gómez (C-342/01)
- Protection contre le licenciement du début de la grossesse à la fin du congé de maternité (art. 10); Melgar (C-438-99)
- Également applicable aux contrats à durée déterminée : Tele Danmark (C-109/00)



- Article 15 de la directive 2006/54 (refonte)
  - Retour des travailleuses à leur emploi ou un emploi équivalent
  - Bénéfice de toute amélioration des conditions de travail
- Proposition à l'étude (COM(2008) 637)



Vos collègues disent qu'ils n'ont pas les moyens de financer votre congé de maternité...  
Mais quand vous aurez accouché, ils enverront quelqu'un pour admirer votre bébé et dire  
« Oooh, comme il est mignon ! »







## 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), 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)
- Article 16 de la directive 2006/54 (refonte)



## 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. Article 33, par. 2
- 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)



Je leur ai dit que j'en avais marre,  
que je ne pouvais plus supporter  
ces horaires de fou et que je  
voulais passer du temps avec  
mes enfants...  
Au fait, on en a combien encore ?





## 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: C.D. (C-167/12) et Z. (C-363/12)
- 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
- Future(s) proposition(s) législative(s) pour un champ d'application plus large ?

Travail

Travailleur

Équilibre  
travail /  
vie privée

Famille



**Merci pour votre attention !**

