

CONCILIATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET FAMILIALE

Prof. Maria do Rosário Palma Ramalho
Faculté de droit, Université de
Lisbonne

Résumé

- I. Rappel de l'histoire du droit de l'UE sur la maternité et la conciliation entre la vie familiale et professionnelle
- II. Lien entre les dispositions sur la maternité et la conciliation entre la vie familiale et professionnelle et le principe de l'égalité entre les sexes dans l'emploi : approche de l'« exception » et approche « intégrée »
- III. Évolution récente du droit de l'UE
- IV. Mise en œuvre des dispositions du droit de l'UE sur la conciliation au niveau national : tour d'horizon
- V. Remarques finales

HISTOIRE ET SOURCE DU DROIT DE L'UE SUR LA CONCILIATION

- Mesures de protection pour la santé et la sécurité des travailleuses enceintes ou accouchées
- Congé de maternité et droits connexes
- Congé parental et droits connexes

1. Protection de la santé et de la sécurité des travailleuses enceintes et accouchées : Directive sur la grossesse et la maternité (92/85)

- Droit à l'adaptation des conditions de travail : équipes de nuit et heures supplémentaires (articles 5 et 7)
- Interdiction légale/restriction du travail dangereux (article 6)
- Droit à une dispense de travail pour se rendre à des examens médicaux pendant la grossesse (article 9)



Source : article 118 A du traité CEE sur la santé et la sécurité sur le lieu de travail. La directive 92/85 est qualifiée de directive particulière au sens de la directive 89/391 (article premier, paragraphe 1).

2. Droit au congé de maternité et droits connexes : Directive sur la grossesse et la maternité (92/85)

- Droit à un congé de maternité payé d'une durée minimale de 14 semaines (articles 8 et 11 de la directive 92/85)
- Protection contre le licenciement en raison de la grossesse et pendant le congé de maternité (article 10 de la directive 92/85)
- Travailleuses indépendantes et conjoints aidants : recommandation aux États membres de faciliter l'accès aux mécanismes d'aide et d'octroyer une allocation de maternité (directive 86/613, article 8)



Source : Article 118 A du traité CEE pour la directive 92/85 et article 100 du traité CEE pour la directive 86/613

3. La conciliation en ligne de mire :

Directive sur le congé parental (96/34)

- Droit individuel à un congé parental d'une durée minimale de 3 mois accordé aux deux parents (clause 2, point 1) ; une partie du congé ne peut être transférable à l'autre parent (clause 2, point 2)
- Protection contre le licenciement pendant le congé parental (clause 2, point 4)
- Droit de retrouver son poste de travail ou un travail similaire après le congé (clause 2, point 5)
- Droit de demander des conditions de travail flexibles pendant une période déterminée après le congé (considérant 6)
- Droit de s'absenter du travail pour cause de force majeure liée aux charges parentales (clause 3)
- Octroi des droits prévus en cas d'adoption (clause 2, point 1)



Source : accord-cadre des partenaires sociaux européens intégré dans la législation par la directive 96/34

II

LIEN ENTRE LES QUESTIONS DE MATERNITÉ ET DE CONCILIATION ET LE PRINCIPE DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES DANS L'EMPLOI

- Démonstration du lien
- Approches possibles à l'égard de ce lien : approche de l'« exception » et approche « intégrée »
- Conséquences de ce lien dans l'approche intégrée

1. Démonstration du lien entre les questions de conciliation et l'égalité entre les sexes

Les questions liées à la grossesse, à la maternité et à la conciliation entre la vie familiale et professionnelle sont toutes unies par un **lien structurel avec le principe de l'égalité entre les sexes dans le domaine de l'emploi** :

- pour la **maternité**, parce que la discrimination sexuelle a souvent trait à la grossesse ou à la maternité (refus d'embaucher ou de promouvoir une femme enceinte, licenciement à la suite de la grossesse ou de la maternité, etc.) ;
- pour la **conciliation entre la vie familiale et professionnelle**, parce que les responsabilités liées à la prise en charge d'enfants sont rarement réparties de façon équilibrée entre les deux parents et que ce déséquilibre provoque une discrimination directe et indirecte sur la base du sexe dans l'accès à l'emploi et au travail.

L'importance de ce lien  doit donc être soulignée.

2. Approches possibles du lien entre les questions de conciliation et l'égalité entre les sexes

- a) **Approche de l'« exception »** : les dispositions sur la maternité sont une exception justifiée à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes (1^{er} niveau)
- b) **Approche « intégrée »** : la protection de la maternité et de la paternité et la conciliation équilibrée entre la vie familiale et professionnelle sont des conditions essentielles à l'égalité entre les sexes (2^e niveau)

Approche de l'« exception » : les dispositions sur la maternité sous l'angle d'exceptions justifiées à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans l'emploi (directives 76/207 et 92/85)

Implications négatives de cette approche



- Les dispositions sur la protection de la maternité ne s'appliquent qu'aux femmes puisque la raison de la différence de traitement réside dans la santé et la sécurité
- Point de vue biaisé de la CJUE dans certains arrêts relatifs à la maternité (affaires Larsson, Brown-Rentokil ou Hofmann)
- Le préjugé traditionnel sur la division des responsabilités familiales et professionnelles entre les hommes et les femmes reste intact : la maternité et, par extension, la conciliation sont principalement une affaire de femmes

Approche « intégrée » : la protection de la maternité et de la paternité et la conciliation équilibrée entre la vie familiale et professionnelle sous l'angle de conditions essentielles à l'égalité entre les sexes

- Directive 96/34 (congé parental)
- Résolution du Conseil 9303/00 (équilibre dans la conciliation)
- CEDF, article 33, paragraphe 2 : le droit à la conciliation est reconnu à part entière, en sus du principe de l'égalité entre hommes et femmes (article 23)
- Article 2, paragraphe 7, de la directive 76/207 telle que modifiée par la directive 2002/73
- Directive 2006/54, considérant 11, et articles 2, paragraphe 2, 15, 16 et 21, paragraphe 2



Les deux parents sont protégés dans le domaine de la conciliation

Les mesures sur la maternité et la conciliation favorisent l'égalité entre les sexes et l'application de pratiques différentes à cet égard est assimilée à une discrimination fondée sur le sexe

3. Conséquences du lien entre les questions de conciliation et l'égalité entre les sexes dans l'approche intégrée

- Les deux parents peuvent exercer les droits de parentalité et sont protégés dans le domaine de la conciliation en vertu de la directive sur le congé parental
- Les droits spécifiques des mères en matière de grossesse et de maternité sont énoncés séparément dans la directive sur la maternité
- Le fait qu'il est considéré que la maternité et la conciliation font partie du droit sur l'égalité entre les sexes permet l'application du droit de l'UE sur l'égalité entre les sexes (renversement de la charge de la preuve, accès à la justice, organismes indépendants pour l'égalité, recours et sanctions, etc.) → la directive 2006/54 est applicable en parallèle aux directives 92/85 et 2010/18

III

ÉVOLUTION RÉCENTE DU DROIT DE L'UE SUR LES QUESTIONS DE CONCILIATION

1. Proposition d'amendement de la directive 92/85 (pas encore approuvée à ce jour)

- **Principaux changements proposés** : allongement à 18 semaines du congé de maternité rémunéré et renforcement de la protection des femmes contre le licenciement pendant et juste après le congé
- **Problèmes** : charge financière pour les États membres (le congé est rémunéré) ; le cas échéant, mesure contre-productive pour l'égalité entre les sexes car les femmes seraient absentes du travail plus longtemps

2. Protection de la maternité pour les travailleuses indépendantes et les conjoints aidants : Directive 86/378 remplacée par la directive 2010/41

- **Principaux changements** : amélioration de la protection de la maternité pour les travailleuses indépendantes par une indication précise de la durée du « congé » de maternité (au moins 14 semaines) et octroi d'une allocation de maternité par les États membres (article 8)
- **Problèmes** : le montant effectif et la décision sur le caractère obligatoire de l'allocation sont laissés à l'appréciation des États membres

3. Congé parental :

Directive 96/34 remplacée par la directive 2010/18

- **Principaux changements** : la durée minimale du congé parental a été portée à 4 mois et au moins un mois du congé ne peut être transféré (clause 2)
- **Problèmes** : le congé n'est pas rémunéré ; le cas échéant, mesure contre-productive pour l'égalité entre les sexes car les femmes sont probablement absentes du travail plus longtemps ; l'interdiction de transfert du congé est un outil important pour combattre cet effet indésirable

IV

MISE EN ŒUVRE DES DISPOSITIONS DU DROIT DE L'UE SUR LA CONCILIATION AU NIVEAU NATIONAL : TOUR D'HORIZON

Rapport « La mise en œuvre de la directive 2010/18 sur le congé parental dans 33 pays européens », Maria Rosário Palma-Ramalho, Petra Foubert et Susanne Burri (Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres, 2014)

Questions posées aux experts :

- Contexte national : quelle est l'approche des États membres à l'égard de la conciliation ?
- Comment les différentes mesures en faveur de la conciliation, p. ex. sur le congé parental, le congé de maternité et d'autres congés, interagissent-elles dans les États membres ?
- D'autres mesures sont-elles appliquées pour favoriser la conciliation ?
- Comment le système juridique fonctionne-t-il concrètement et quels sont les principaux problèmes ?

1. Contexte national : approche des États membres à l'égard de la conciliation

- Tous les pays se sont dotés de systèmes complexes visant à protéger la grossesse et la maternité et à favoriser la conciliation entre la vie familiale et professionnelle
- Ces systèmes ont été conçus en dehors du droit de l'UE et comprennent plusieurs congés, ainsi que l'autorisation d'absence du travail et l'aménagement des conditions de travail pour raisons familiales
- La combinaison entre ces systèmes et la nature des différentes mesures varient largement d'un pays à l'autre → aspect extrêmement important à garder à l'esprit car on ne parle peut-être pas de la même chose dans tous les États

2. Interaction entre les différents congés

- Congé parental (CP) et congé de maternité (CM) : dans certains pays, le CP doit suivre directement le CM et sa durée dépend de la durée du CM, et dans d'autres, une partie du CP peut être reportée à une période ultérieure
- Congé parental et congé de paternité : certains pays ont un congé de paternité distinct, accordé uniquement au père, et dans d'autres, le « congé de paternité » est assimilé à un temps d'absence
- Congé parental au sens strict/large : certains pays ont un CP étendu, tandis que d'autres opèrent une distinction nette entre le CP et d'autres congés destinés à la prise en charge des enfants

Rémunération du congé de maternité et du congé parental

- La **rémunération du congé de maternité** est assurée dans les États membres, à la charge de la sécurité sociale
- La **rémunération du congé parental** varie largement entre les États :
 - La rémunération par l'employeur est rare, mais peut être octroyée en complément aux prestations de la sécurité sociale
 - Une allocation de sécurité sociale est accordée dans la plupart des États, mais il existe de profondes disparités dans le montant versé (montant fixe ou pourcentage du salaire), la durée de la prestation (variable, non liée à la durée du congé ou susceptible de diminuer en cas de congé prolongé) et d'autres critères (période de cotisation minimale ou revenus du ménage)
 - Dans certains pays, le congé parental n'est pas rémunéré

3. Autres mesures sur la conciliation au niveau national

- La plupart des États membres autorisent l'application de conditions de travail spécifiques après le congé parental, p. ex. la réduction du temps de travail pour permettre l'allaitement, l'exemption de la prestation d'heures supplémentaires pendant une période limitée, la flexibilité des horaires, la diminution des heures de travail ou le travail à temps partiel
- En général, les États membres reconnaissent le droit à l'absence dans les situations de « prise en charge » liées aux enfants et à d'autres membres de la famille dépendants, mais dans la majorité, le temps d'absence n'est pas rémunéré

4. La conciliation en pratique au niveau national

Questions principales :

- Le congé parental et les autres congés pour raisons familiales sont-ils effectivement pris et dans quelle mesure ?
- Le bénéfice du congé parental est-il partagé en pratique par les deux parents ?

Recours effectif au congé parental

- Le congé de maternité est pris tant qu'il est rémunéré
- Le congé parental est rarement pris dans certains États membres, tandis qu'il se répand dans d'autres, mais dans les États où il est pris, il n'est pas toujours possible de le distinguer du congé de maternité
- Il peut apparemment être conclu d'une manière générale que le recours effectif au congé parental est lié au paiement du congé → s'il n'est pas rémunéré, il est rarement pris, et si la durée de la rémunération est inférieure à la durée du congé, il est seulement pris tant qu'il est rémunéré

Partage du congé entre les parents

- Le congé parental et les autres congés pour raisons familiales sont principalement pris par la mère
- Raisons constatées à ce phénomène :
 - Vision traditionnelle des rôles sociaux des hommes et des femmes (modèle du soutien de famille masculin / pression sociale sur les femmes pour prendre le congé)
 - Écart des rémunérations entre les sexes (surtout dans les États où le congé parental n'est pas rémunéré) et absence de revenus en général
 - Absence de services de garde d'enfants / niveau d'éducation

V

REMARQUES FINALES

- L'UE s'intéresse sans conteste à la problématique de la conciliation entre la vie familiale et professionnelle
- Le lien entre les questions de maternité et de conciliation et l'égalité entre les sexes est bien établi, malgré l'approche particulière du droit de l'UE selon laquelle les questions de maternité relèvent de la santé et de la sécurité des femmes
- Le lien entre les dispositions sur la maternité et la conciliation est traité différemment dans le droit de l'UE et le droit national, de sorte qu'il subsiste une marge d'amélioration : une seule directive détaillée couvrant les deux domaines à l'avenir ?
- Au niveau national, le sujet est également important, malgré les approches différentes, et un problème commun semble résider dans la rémunération des congés

CONCILIATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET FAMILIALE

Prof. Maria do Rosário Palma Ramalho
Faculté de droit, Université de
Lisbonne