



Confédération des Organisations Familiales de l'Union européenne
Confederation of Family Organisations in the European Union

13 octobre 2008

Briefing sur les textes adoptés par la Commission européenne le 3 octobre 2008 en matière de conciliation vie familiale – vie professionnelle

Contenu du « paquet conciliation »

- Communication de la Commission européenne "Redoubler d'efforts pour mieux concilier vie professionnelle, vie privée et vie de famille";
- proposition de directive amendant la 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 (congé de maternité);
- analyse d'impact accompagnant la proposition de directive amendant la directive 92/85/CEE (+ résumé);
- proposition de directive concernant l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante et abrogeant la directive 86/613/CEE;
- analyse d'impact accompagnant la proposition de directive concernant l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante et abrogeant la directive 86/613/CEE (+ résumé);
- rapport de la Commission sur la mise en œuvre des objectifs de Barcelone concernant les structures d'accueil pour les enfants en âge préscolaire (+ annexe).

L'ensemble des textes sont disponibles aux liens suivants :

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=fr&catId=418&newsId=402&furtherNews=yes>

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=fr&catId=418&newsId=404&furtherNews=yes>

Communication "Redoubler d'efforts pour mieux concilier vie professionnelle, vie privée et vie de famille"

Outre une vue d'ensemble de chacun des textes présentés ci-dessous, les éléments à retenir sont les suivants :

Importance de la conciliation vie familiale-vie professionnelle dans la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale

Outre l'approche égalité hommes-femmes et l'approche démographique, la Communication fait état de l'importance de la conciliation vie familiale - vie professionnelle dans la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale. Ceci va pleinement dans le sens de la position de la COFACE en cours d'élaboration sur précisément le thème de conciliation vie familiale-vie professionnelle en vue de prévenir la pauvreté et l'exclusion sociale. La Communication met l'accent sur la qualité des emplois.

Négociations des partenaires sociaux concernant le congé parental et d'autres types de congés familiaux

Les partenaires sociaux européens ont annoncé en juillet 2008 leur intention de négocier un accord cadre révisant le précédent accord-cadre sur le congé parental (accord entériné par la directive de 1996). Leurs négociations s'étendent aussi aux autres formes de congés familiaux (paternité, adoption, filial). Ils disposent d'un délai de 9 mois pour mener ces négociations, délai pouvant être prolongé. En cas d'échec des négociations, la Commission n'exclut pas de présenter un projet de directive.

Les négociations ont débuté le 17 septembre dernier. Grâce à ses contacts avec la Confédération européenne des syndicats (CES), la COFACE se tiendra informée des progrès des négociations. Les revendications de la CES sont très proches des revendications de la COFACE.

Actions futures des institutions européennes et des Etats membres

Outre les propositions de directive et une mise en œuvre renforcée des objectifs de Barcelone concernant les structures d'accueil pour les enfants en âge préscolaire, les autres actions menées par la Commission et les Etats membres dans le domaine de la conciliation vont être:

- l'échange de bonnes pratiques (notamment dans le domaine des structures d'accueil de l'enfance et de la lutte contre le déséquilibre hommes-femmes dans le recours aux congés);
- l'utilisation des manuels produits par la Commission sur l'intégration des questions d'égalité entre les hommes et les femmes dans les politiques de l'emploi, de l'intégration sociale et de la protection sociale;
- et le développement de statistiques.

Ces actions seront notamment entreprises dans le cadre de l'Alliance européenne pour les familles.

Les fonds structurels (et en particulier le fonds social européen) vont continuer à cofinancer les initiatives au niveau national et local pour promouvoir la conciliation, par exemple en soutenant:

- les services d'accueil pour les enfants et pour les autres personnes dépendantes;
- la formation et la qualification des travailleurs du secteur;
- les employeurs qui offrent à leurs employés des interruptions de carrière, des services d'accueil des enfants et d'autres services de soutien aux familles.

Proposition de directive amendant la 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 (congé de maternité)

Le texte de la directive de 92/85/CEE est consultable au lien suivant :

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31992L0085:FR:HTML>

Les principaux éléments à retenir de la proposition sont les suivants:

Durée du congé de maternité

La durée du congé de maternité est portée de 14 à 18 semaines, à prendre avant ou après la naissance mais 6 doivent obligatoirement être prises après l'accouchement.

Une telle durée de 18 semaines était promue par la COFACE dans sa réponse à la Commission européenne dans le cadre de la consultation sur les mesures de consultation (mars 2008). Par ailleurs, on doit noter la disparition de la période obligatoire du congé avant l'accouchement.

Quand l'accouchement a lieu après le terme, la portion prénatale du congé est étendue à la date de l'accouchement, sans réduction de la période post-natale.

Les Etats membres devront adopter des mesures pour assurer que le congé soit prolongé dans le cas de naissance prématurée, d'un enfant hospitalisé à la naissance, d'un enfant handicapé ou de naissance multiple. Cette durée de prolongation devra être proportionnée aux besoins de la mère et de l'enfant. Une telle revendication était portée par la COFACE

Les Etats membres doivent veiller à ce que tout congé de maladie accordé en raison d'une maladie ou de complications liées à la grossesse, survenant quatre semaines ou plus avant l'accouchement, n'ait pas d'incidence sur la durée du congé de maternité.

Une telle revendication était portée par la COFACE mais sans la restreindre à une période allant jusqu'à quatre semaines avant l'accouchement. Cette restriction n'est pas justifiée : les travailleuses ayant le droit de prendre la totalité de leur congé de maternité après l'accouchement, il n'est pas acceptable que les congés de maladie pris dans les quatre semaines avant l'accouchement ait une incidence sur la durée du congé de maternité.

Interdiction de licenciement

Outre l'interdiction de licenciement des travailleuses prévue dans la directive de 1992 pendant la période allant du début de la grossesse jusqu'au terme du congé de maternité, la proposition prévoit aussi l'interdiction de toute mesure préparant un licenciement pendant cette période.

Si l'employeur licencie la travailleuse dans les six mois qui suivent la fin du congé de maternité, il doit donner des motifs justifiés de licenciement par écrit à la demande de la travailleuse concernée.

Il ne s'agit pas d'une interdiction de licenciement mais d'une exigence que le licenciement soit dûment motivé.

Droits liés au contrat de travail

Toute travailleuse empêchée d'exercer son activité professionnelle par son employeur qui la juge inapte au travail sans s'appuyer sur un certificat médical fourni par la travailleuse, perçoit une rémunération équivalente à son salaire complet jusqu'au début du congé de maternité.

Durant le congé de maternité, la rémunération doit être maintenue ou une prestation adéquate doit être octroyée. Cette prestation est considérée adéquate lorsqu'elle assure des revenus au moins équivalents au dernier salaire mensuel ou à un salaire mensuel moyen de la travailleuse concernée, dans la limite d'un plafond déterminé par les législations nationales. Un tel plafond ne peut être inférieur à la prestation dont bénéficierait la travailleuse dans le cas d'une interruption de ses activités pour des raisons liées à son état de santé. Les Etats membres peuvent décider de la période durant laquelle ce salaire mensuel moyen est calculé.

Même si les Etats membres sont encouragés à prévoir une législation équivalent au salaire mensuel de la travailleuse, le montant minimum demeure donc celui de la prestation de maladie.

Les Etats membres doivent prendre toutes les mesures nécessaires pour faire en sorte que les travailleuses aient le droit, pendant leur congé de maternité ou au retour de celui-ci, de demander à leur employeur une modification de leurs rythme et horaire de travail. L'employeur est obligé d'examiner une telle requête, en tenant compte des besoins des deux parties.

Une disposition semblable, permettant aux travailleurs, hommes et femmes, de demander une modification de leurs rythme et horaire de travail pour les besoins de conciliation de leur vie familiale et vie professionnelle, est présente dans la proposition de la Commission de modifier la directive 2003/88/CE sur le temps de travail. Une adoption via la directive sur le temps de travail a la faveur de la Commission, et également de la COFACE car si l'on veut que les hommes s'impliquent plus dans la vie familiale, il est absolument crucial qu'ils bénéficient du même droit que les femmes de demander une modification de leurs horaires pour des raisons familiales. La COFACE va donc s'attacher à défendre l'adoption d'une telle disposition dans la directive sur le temps de travail.

Charge de la preuve

La proposition de directive prévoit une possibilité de renversement de la charge de la preuve au bénéfice du salarié en cas de violation des droits conférés par la directive.

Protection contre les rétorsions

Les Etats membres doivent introduire des mesures protectrices afin que les travailleuses qui font usage de leurs droits ne soient pas l'objet de mesures de rétorsion.

Dispositions plus favorables

Les législations nationales peuvent prévoir des mesures plus favorables aux travailleuses que celles prévues par directive.

Délai de transposition

Une fois la directive adoptée et publiée au journal officiel de l'Union Européenne, il est prévu un délai de 2 ans pour la transposition de la directive par les Etats membres dans leur législation nationale.

La proposition de directive doit maintenant être débattue et adoptée par le Parlement et le Conseil. La proposition a déjà suscité la désapprobation des organisations d'employeurs. Certains Etats membres ont également critiqué la proposition de directive, telle l'Allemagne qui craint que cette initiative ait un effet boomerang sur l'emploi des femmes en raison de l'augmentation de leur coût financier pour les employeurs, ou la République tchèque qui considère que le versement d'un salaire plein pendant le congé de maternité fait peser un poids insupportable sur le budget national (bien qu'en réalité les Etats membres puissent déroger à la règle du salaire plein).

Analyse d'impact accompagnant la proposition de directive amendant la directive 92/85/CEE (congé de maternité)

L'analyse d'impact contient des conclusions intéressantes concernant les autres types de congé. En effet le document se prononce favorablement quant à :

- un amendement de la directive sur le congé parental portant la durée minimale à six mois et octroyant une période additionnelle d'un mois à condition que les deux partenaires aient pris au moins un mois de congé parental auparavant (sans condition pour les familles monoparentales), et rémunéré à un taux correspondant à 66% du dernier salaire ;
- l'introduction au niveau européen d'un congé d'adoption sur le même modèle que le congé parental ;
- l'introduction au niveau européen d'un congé de paternité de 10 jours avec un paiement correspondant à 66% du salaire
- l'introduction au niveau européen d'un congé filial d'un mois

Néanmoins en raison des négociations en cours des partenaires sociaux concernant ces différentes formes de congé, la Commission européenne s'abstient de toute initiative en rapport avec ces formes de congés. Elle reconnaît néanmoins qu'une proposition englobant ces différentes formes de congés aurait été la solution la plus cohérente et efficace.

La COFACE considère que la conciliation vie familiale et vie professionnelle devrait faire l'objet d'une directive cadre et va poursuivre son travail de ce sens.

L'analyse d'impact contient également un résumé des réponses de la COFACE et de certains de ces membres à la consultation organisée par la Commission européenne début 2008.

Proposition de directive concernant l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante et abrogeant la directive 86/613/CEE

Les principaux éléments à retenir sont les suivants:

Protection sociale des conjoints aidants

Les Etats membres doivent prendre les mesures nécessaires afin que les conjoints aidants puissent, à leur demande, bénéficier d'un niveau de protection au moins égal à celui des travailleurs indépendants, dans les mêmes conditions que celles applicables à ces derniers.

Il s'agissait là d'une revendication de la COFACE, ceci est d'ailleurs expressément mentionné dans l'exposé des motifs de la proposition.

Congé de maternité

Les Etats membres doivent prendre les mesures nécessaires afin que les femmes exerçant une activité indépendante et les conjointes aidants puissent à leur demande, avoir droit au même congé de maternité que celui prévu dans la directive 92/85/CEE (c'est-à-dire la directive sur le congé de maternité pour les travailleuses salariées : durée 14 semaines, dont 2 semaines obligatoires).

Les Etats membres doivent prendre les mesures nécessaires pour garantir que ces femmes bénéficient d'une indemnité appropriée pendant leur congé de maternité, celle-ci devant assurer des 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 ou, à défaut, à toute allocation appropriée prévue en droit national, dans la limite d'un plafond éventuel déterminé par la législation nationale.

Les Etats membres doivent prendre les mesures nécessaires pour que les femmes exerçant une activité indépendante et les conjointes aidantes aient accès, dans la mesure du possible, à des services de remplacement temporaire ou à d'éventuels services sociaux nationaux existants, à titre d'alternative à l'indemnité.

L'octroi d'un droit au congé de maternité accompagné d'un droit à indemnité ou à des services de remplacements temporaires était une revendication de la COFACE, telle qu'expressément mentionnée dans l'exposé des motifs de la proposition.

La COFACE regrette néanmoins :

- que les exigences de la directive concernant le montant de l'indemnité soient floues et laissent la possibilité aux Etats membres de fixer un montant très faible.
- que la référence à la directive 92/85/CEE en ce qui concerne la durée du congé place la proposition en-deçà de la proposition concernant le congé de maternité pour les travailleuses publiée en même temps par la Commission européenne.
- que l'introduction au niveau européen d'autres types de congés familiaux au bénéfice des travailleurs indépendants et des conjoints aidants soit exclue de la proposition de la Commission.

Analyse d'impact accompagnant la proposition de directive concernant l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante et abrogeant la directive 86/613/CEE

L'analyse d'impact contient en annexe la position de la COFACE en réponse à la consultation organisée par la Commission européenne. Elle contient aussi de nombreux tableaux comparatifs présentant la situation actuelle dans les différents Etats membres, s'agissant notamment du congé de maternité et des autres types de congé.

Rapport de la Commission sur la mise en œuvre des objectifs de Barcelone concernant les structures d'accueil pour les enfants en âge préscolaire

Le rapport concerne uniquement les systèmes formels de garde d'enfants, c'est-à-dire tous les types d'accueil organisé ou contrôlé par une structure, que celle-ci soit publique ou privée.

Le rapport rappelle l'importance des structures d'accueil pour enfants pour le soutien à l'emploi, le soutien à l'égalité entre les femmes et les hommes et le soutien à l'inclusion sociale (notamment pour les familles monoparentales) ainsi qu'à la réalisation des projets familiaux.

Concernant la *disponibilité et l'accessibilité* des structures d'accueil, le rapport souligne que la plupart des Etats Membres ne sont pas en mesure d'atteindre les objectifs de Barcelone, surtout pour les enfants de moins de 3 ans. De très nombreux efforts restent à faire. Selon la Commission, une amélioration de la situation dans ce domaine pourrait passer tant par l'ouverture de nouvelles structures d'accueil que par une professionnalisation des gardes informelles, par exemple par la voie de normes de qualité pour l'accueil des enfants, ainsi que des conditions d'emploi, de rémunération et de formation du personnel. Par ailleurs, la Commission note que les besoins plus spécifiques des parents ayant des horaires de travail atypiques ou des enfants malades doivent être couverts.

Concernant le *coût et le financement*, le rapport conclut que le coût des structures d'accueil, principalement pour les enfants de moins de 3 ans, reste un obstacle important à leur utilisation par les parents dans plus de la moitié des Etats membres. C'est même l'élément principal cité par les femmes dont la participation au marché du travail est restreinte (temps partiel involontaire ou

inactivité) par le manque de garde d'enfants. La Commission note que la question du coût des services est importante dans la perspective de rendre le travail rémunérateur. Au regard de l'inclusion sociale, il convient également d'assurer la disponibilité des services d'accueil des enfants aux ménages les moins favorisés.

Concernant la *qualité et les conditions de travail*, la Commission note que la qualité des services d'accueil constitue pour les parents une question primordiale qui détermine leur choix d'y confier leurs enfants. Assurer une qualité minimale pour tous est également une question d'égalité des chances, pour les enfants et pour les parents. La qualité des services d'accueil de la petite enfance doit être promue, en tant que services sociaux d'intérêt général, notamment par l'élaboration d'un cadre volontaire. L'amélioration de la qualité dans les différents Etats membres nécessite le respect de normes strictes assuré par des contrôles mais également une formation minimale pour l'ensemble des travailleurs du secteur, l'amélioration des conditions de travail et des possibilités de formation continue, ainsi que de la valeur accordée à ces professions, notamment sur le plan financier.

Concernant les *actions à venir*, la Commission rappelle qu'elle n'a pas de compétences directes en matière de gardes d'enfants, mais qu'elle poursuivra le suivi régulier des objectifs de Barcelone en le soutenant par des statistiques et en proposant si nécessaire des recommandations spécifiques à certains Etats membres. Elle favorisera aussi l'échange d'expériences nationales (notamment dans le cadre de [l'Alliance européenne pour les familles](#)) et elle stimulera la recherche sur les conditions de travail et la valorisation des professions dans le secteur des structures d'accueil préscolaire des enfants. Les autorités nationales et locales et les partenaires sociaux sont appelés à se mobiliser afin de développer une offre de services d'accueil de la petite enfance accessible, abordable et de qualité, notamment en utilisant les possibilités de cofinancement offertes par les Fonds européens.

L'annexe au rapport contient des tableaux comparatifs intéressants sur la situation dans les différents Etats membres

Premières réactions des membres de la COFACE

Les Femmes Prévoyantes Socialistes (FPS, Belgique) se réjouissent de la proposition de la Commission européenne visant à allonger le congé de maternité. Elles soutiennent avec force cette mesure et demandent que la Belgique la mette en œuvre de manière anticipée. Les Femmes Prévoyantes Socialistes demandent à la Commission européenne d'inclure dans sa proposition un congé obligatoire minimum pour les pères, afin d'éviter que les femmes supportent seules les difficultés que peuvent entraîner la naissance d'un enfant, notamment par rapport à leur vie professionnelle.

La Confédération Nationale des Associations Familiales Catholiques (CNAFC, France) se réjouit de la proposition de la Commission européenne d'étendre le congé de maternité de 14 à 18 semaines.

Communiqué de presse de Familles Rurales (France) :

http://www.famillesrurales.org/communiquede_presse-167-237.html#lib2

Conclusions

La COFACE se félicite de l'initiative prise par la Commission européenne de publier un ensemble de textes sur la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle, dans une approche complète prenant à la fois en compte les dimensions d'égalité entre les hommes et les femmes, d'inclusion sociale et de démographie. La COFACE accueille notamment très favorablement les

avancées notables concernant les femmes exerçant une activité indépendante et les conjointes aidantes.

La COFACE regrette néanmoins que les propositions d'ordre législative se cantonnent uniquement au congé de maternité, au détriment des autres congés familiaux (congé parental, congé de paternité, congé d'adoption, congé filial) qui sont autant de mesures clés pour permettre aux familles de concilier vie familiale et vie professionnelle. La COFACE appelle les partenaires sociaux à mener dans ce domaine des négociations soucieuses de l'intérêt des familles. La COFACE regrette aussi que les avancées en terme d'indemnisation du congé de maternité soient très limitées.

Enfin la COFACE appelle l'Union européenne à accorder une plus grande attention à la question de la prise en charge de la dépendance, notamment en fixant des objectifs concernant les structures d'accueil et de soins des personnes dépendantes (personnes handicapées et âgées).

Pour plus d'informations sur la position de la COFACE en matière de conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle :

<http://www.coface-eu.org/fr/basic441.html>