



**26.02.2015**

***Débloquons la directive relative au congé de  
maternité !  
Ou pourquoi ce texte n'est pas dépassé***

À propos de la proposition de directive du Parlement européen et de l'amendement par le Conseil de la directive du Conseil 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 (la directive relative au congé de maternité)

**PROPOSITION en 3 étapes-schémas**

**Révision de la directive relative au congé de maternité – proposition de compromis négociable**

18 semaines de congé légal, réparties comme suit :

- 6 semaines payées obligatoirement au salaire plein (y compris transfert au partenaire) +
- 12 semaines payées conformément aux pratiques en vigueur dans chaque État membre, avec un minimum de 85 % du salaire précédent en cas d'absence de système = santé et sécurité au travail pour travailleuses enceintes = employabilité accrue
- Clause passerelle vers le congé parental (pour les 2 dernières semaines)

**Une nouvelle directive distincte concernant le congé de paternité**

**Instauration d'un congé de paternité payé et minimum de dix jours ouvrables**

**Évaluer la mise en œuvre de la directive révisée relative au congé parental** (qui prévoit 4 mois de congé parental, payés conformément à la pratique en vigueur dans chaque État membre, dont un mois non transférable entre parents)

## *Quelle est notre position ?*

- La **Stratégie Europe 2020** pour une économie intelligente, durable et inclusive définit des objectifs ambitieux, comme un taux d'emploi de 75 % pour les femmes et les hommes, ou la réduction d'au moins 20 millions du nombre de personnes en risque de pauvreté et d'exclusion sociale, à l'horizon 2020. Il est improbable que ces objectifs puissent être atteints si les États membres ne mettent pas en œuvre des politiques cohérentes de promotion de **l'égalité des sexes**.
- La crise a aggravé le déclin du taux de natalité à travers l'UE. En effet, les couples – et les jeunes femmes en particulier – reportent leurs projets d'enfants à cause du chômage, de la précarité de l'offre d'emploi, de l'incertitude concernant l'avenir et la durabilité du rétablissement économique. Cette tendance renforce le **vieillessement de la population à l'échelle de l'UE**.
- Les objectifs de croissance économique et d'inclusion sociale, ainsi que le défi démographique, confirment la nécessité de **faciliter l'équilibre travail-vie privée en lançant des politiques de réconciliation des deux. En effet, cet équilibre constitue la principale condition pour accroître la participation féminine au monde du travail**.
- En dépit de la législation instaurée par la directive adoptée par le Conseil en 1992, la discrimination liée aux grossesses reste une réalité. En effet, les organes chargés de veiller à l'égalité en Europe sont confrontés, à l'heure actuelle, à une forte discrimination liée aux grossesses et aux maternités.<sup>1</sup> Par ailleurs, depuis 2009 de nombreuses plaintes ont été enregistrées concernant des pratiques de sélection injustes et des techniques dévoyées utilisées par les employeurs pour licencier les femmes enceintes. En effet, des rapports indiquent qu'en temps de crise, lorsque le chômage est élevé, il est plus facile pour les employeurs de discriminer en fonction du sexe, car la probabilité de détection est faible et n'aurait aucune incidence en termes de bénéficiaires.
- Les différences, à travers l'Europe, en matière de pratiques et d'accès aux droits relatifs à la grossesse et à la maternité, sont une entrave à l'exercice par les travailleuses de leur droit à la mobilité, pourtant dûment garanti par les Traités.
- Depuis 1992, une directive du Conseil prévoit un congé de maternité minimum de 14 semaines consécutives, associé à une « allocation appropriée ». En 2008, la Commission publiait une proposition d'amendement de la directive qui portait la durée de 14 à 18 semaines (norme OIT), dans le but d'améliorer **la sécurité et la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail**. Le rapport Estrela, adopté en première lecture par le Parlement européen en octobre 2010, définissait la position du PE en la matière : allongement de la durée à 20 semaines (norme OMS), instauration d'un congé de paternité non transférable d'au moins 2 semaines, protection des travailleurs domestiques et renforcement de la protection contre le licenciement. Enfin, le salaire de remplacement s'élèverait à 100 % du salaire plein pendant un minimum de 16 semaines. Or, depuis, aucune des présidences successives n'a pu définir une position ou obtenir un mandat pour entamer les négociations.
- Si de nouveaux acteurs institutionnels sont montés en scène après les élections au PE de 2014 – nous avons une nouvelle rapporteure, Mme Arena (S&D) et une nouvelle commissaire, Mme Jourova – la directive relative au congé de maternité figure toutefois sur la liste des directives surnuméraires du commissaire Timmermans, à traiter en mai 2015. D'un point de vue procédural, la responsabilité se trouve à présent entre les mains du Conseil. La présidence italienne avait l'intention de relancer la discussion en la matière, mais la présidence lettone a indiqué récemment que *« bien qu'elle considère ce dossier comme une priorité, il y a peu de chances d'obtenir un mandat et de toutes façons il faut un*

*texte plus moderne. »*

- Il n'est pas correct qu'une institution refuse de s'engager dans le processus législatif avec une autre. La responsabilité de la Commission, c'est de travailler avec les institutions, et celle du Conseil, c'est d'aller de l'avant. **Dans cet esprit, nous appelons la Commission et les États membres à reprendre les négociations et nous rappelons la volonté du Parlement européen de débloquent ce dossier.**
- Nous autres au parlement sommes prêts à jeter un regard neuf sur ce dossier. Afin de sortir de l'impasse actuelle, nous demandons **la création, à l'occasion de la prochaine réunion du Conseil EPSCO (Emploi, politique sociale, santé et consommateurs) d'un groupe de travail composé des trois présidences (Italie – Lettonie – Luxembourg).** Avançons ensemble !

<sup>1</sup> Equinet, European Network of Equality Bodies, *Equality bodies promoting a better work-life balance for all*, An Equinet policy perspective, 2013.

### ***Pourquoi ce texte n'est pas dépassé***

- L'Europe est confrontée à des défis démographiques majeurs, ainsi qu'à une stagnation économique. Les femmes, qui constituent 60 % des diplômés, peuvent être un levier de croissance. Toutefois, **seulement 63 % des femmes de l'UE travaillent, soit 12 % de moins que les hommes, alors que l'objectif du taux d'emploi des femmes a été fixé à 75 %.** Au rythme actuel, cet objectif ne sera pas atteint avant 2038. L'Union subit donc une **perte de potentiel significative.** **Les femmes peuvent et doivent jouer un rôle important dans le rétablissement économique et social de l'Europe.**
- Les conséquences des inégalités sur le marché du travail se font ressentir tout au long de la vie, particulièrement au niveau des pensions : si l'écart de salaire entre hommes et femmes au sein de l'UE s'élève à 16 %, **l'écart des pensions est de 39 %.** En effet, les périodes d'absence du marché du travail, par exemple durant la grossesse et la maternité, constituent une des causes fondamentales de ce différentiel salarial entre les femmes et les hommes, et génèrent une discrimination à long terme entre les sexes.
- Outre le climat social et économique, **la difficulté des femmes à équilibrer travail et responsabilités privées constitue un des principaux obstacles à leur entrée sur le marché du travail.** Sur le plan pratique, cela provoque une ségrégation horizontale et verticale. Les femmes enceintes et les jeunes mères figurent parmi les travailleurs les plus vulnérables du marché du travail, et cette situation est exacerbée en temps de difficultés économiques. Par conséquent, il y a un **besoin réel et urgent de renforcer la protection des femmes durant leur grossesse et lors du retour au travail.** Exemple : la crise a contribué à propager encore plus la pratique qui consiste à faire signer au travailleur, dès son embauche, une lettre de démission non datée, dont l'employeur fera usage à sa convenance. Cette pratique touche plus particulièrement les femmes enceintes.
- L'extension et l'harmonisation des dispositions relatives au congé de maternité **contribueraient à la protection des femmes** sur le marché du travail et leur faciliteraient la réalisation d'un équilibre entre travail et vie privée. Cela constituerait aussi un pas important vers **l'autonomisation économique des femmes.**

Par conséquent, cette proposition sert deux objectifs principaux : **renforcer le programme social**

**européen, et améliorer les conditions qui permettent aux femmes de jouer pleinement leur rôle dans la relance économique de l'UE.**

Les résultats des élections européennes confirment le malaise qui s'est installé entre citoyens et institutions. **Si l'Europe veut rétablir le lien avec ses citoyens**, elle doit montrer sa capacité à **garantir les droits, l'égalité et la justice pour tous**. L'adoption d'une directive renforcée relative au congé de maternité enverrait un message positif aux citoyens européens, et montrerait que les institutions européennes sont capables de réaliser un consensus sur les sujets de la vie quotidienne qui comptent pour les citoyens.

### *Les arguments erronés*

- **La proposition de révision de la directive relative au congé de maternité ne serait pas aussi pertinente qu'en 2008, en raison de l'évolution de l'environnement socio-économique et parce que la directive relative au congé parental a été modifiée entretemps. Elle serait trop chère.**

**Faux.** Les contraintes budgétaires et le processus de consolidation budgétaire ont souvent été avancés comme une des raisons principales d'abandonner cette proposition.

Or, outre sa **nécessité en termes de protection sociale, de sécurité, de santé et de droits**, la directive révisée doit aussi être considérée comme un **investissement aux incidences réelles sur l'emploi des femmes** et sur la croissance économique. En effet, la Commission européenne indique que **l'élimination des inégalités des sexes sur le marché du travail peut engendrer de la croissance économique dans tous les États membres de l'UE**.

- **La proposition de révision de la directive relative au congé de maternité menacerait la situation des pays dont les dispositions actuelles vont au-delà de la proposition.**

**Faux.** Le **Parlement européen est prêt à prévoir plus de souplesse** pour permettre aux États membres de suivre leur propre rythme, mais il veut garantir un congé de maternité payé et une protection minimums. Dans cet esprit, la directive propose des normes minimums que les États membres sont libres de dépasser, mais ils ne sont pas libres d'en faire moins.

- **Nous ne disposons ni des ressources ni du capital politique à consacrer actuellement à ce dossier.**

**Faux.** On ne peut pas considérer l'établissement d'une norme en matière de santé et de sécurité des femmes comme un sujet d'importance secondaire.

Les gouvernements doivent faire preuve de volonté et déployer les ressources pour parvenir à un accord. Des millions de citoyens et d'électeurs veulent que l'Europe fasse progresser les **droits sociaux et réalise l'égalité des sexes**.

- **Nous pouvons accepter momentanément le statu quo, pour revenir, à un instant plus propice, avec une proposition plus ambitieuse et plus exhaustive.**

**Faux.** Même si dans certains États membres des dispositions proches de celles de la proposition bloquée sont en vigueur, l'adoption de la directive révisée **mettrait en place des normes européennes minimums et améliorerait la sécurité et la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail**. La législation en vigueur actuellement date de 1992 et a besoin d'être actualisée.

## ***Pourquoi le congé parental ne remplit pas les mêmes fonctions ?***

Le congé parental (convenu en 2010 par les partenaires sociaux) vise à assurer une répartition plus équitable des responsabilités au sein des ménages. Il ne répond pas à **la réalité biologique fondamentale : ce sont les femmes qui mettent au monde. Le congé de maternité est avant tout une question de droits de la femme enceinte.** Par ailleurs, il faudrait d'abord évaluer la mise en œuvre de la directive relative au congé parental, avant de demander de nouvelles mesures.

## ***Comment aller de l'avant ?***

Le PE a exhorté la présidence lettone à relancer les négociations en **créant IMMÉDIATEMENT un groupe de travail informel composé des trois présidences**, qui pourrait aboutir à l'obtention d'un mandat. Cela permettrait aux négociateurs de **mettre de nouvelles solutions sur la table**, dans le cadre de la proposition actuelle.

- Comme indiqué dans la position qu'il a adoptée, le Parlement européen préférerait évidemment l'allongement du congé minimum à **20 semaines**. Toutefois, **la proposition originale de la Commission (18 semaines)** peut constituer un bon point de départ pour l'élaboration par le Conseil d'une proposition de compromis. Celle-ci pourrait envisager un allongement progressif pour les États membres où actuellement le congé est plus court. **Tant le régime de paiement que la durée du congé peuvent être envisagés avec souplesse. On pourrait, par exemple, prévoir 6 semaines payées obligatoirement à salaire plein et 12 semaines payées selon les pratiques en vigueur dans chaque État membre.**
- Le partage entre les femmes et les hommes des responsabilités domestiques est essentiel pour réaliser l'égalité des sexes ; **or, un quart des États membres de l'UE ne propose toujours pas de congé de paternité.**

**Dans ces conditions, le PE appelle la Commission et les États membres à étudier toutes les possibilités qui permettraient d'instaurer un congé de paternité payé d'au moins dix jours ouvrables.**

Le PE sera aussi favorable à toute mesure, législative ou autre, qui permettrait aux hommes en général et aux pères en particulier d'exercer leur droit à l'équilibre travail-vie privée. Il pourrait s'agir de promotion du congé parental, à prendre soit par le père soit par la mère, mais sans transfert de l'un à l'autre, jusqu'à ce que l'enfant ait atteint un âge donné.