

Sécurité et santé au travail: travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes

2008/0193(COD) - 03/10/2008 - Document de base législatif

OBJECTIF : étendre la durée minimale du congé de maternité à 18 semaines au lieu de 14 semaines actuellement et améliorer les droits en matière d'emploi des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes.

ACTE PROPOSÉ : Directive du Parlement européen et du Conseil.

CONTEXTE : en mars 2006, le Conseil européen a souligné la nécessité d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée et a approuvé le Pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes. C'est dans ce contexte qu'il a demandé à la Commission en décembre 2007, puis en mars 2008 de poursuivre et d'approfondir les efforts en vue de concilier vie professionnelle, vie familiale et vie privée, tant pour les femmes que pour les hommes.

Pour sa part, le Parlement européen a demandé à maintes reprises que la législation relative à la protection des travailleuses enceintes et à l'octroi du congé parental soit améliorée (en particulier, dans sa [résolution du 21 février 2008 sur l'avenir démographique de l'Europe](#) dans laquelle il appelle les États membres à adopter les meilleures pratiques en ce qui concerne la durée du congé de maternité ou dans sa [résolution du 27 septembre 2007](#) dans laquelle il demande aux États membres de mutualiser les coûts de maternité et des allocations de congé parental afin de faire en sorte que la main-d'œuvre féminine ne soit pas plus coûteuse que la main-d'œuvre masculine).

C'est la raison pour laquelle la Commission a finalement réexaminé la directive 92/85/CEE sur les femmes enceintes, accouchées ou allaitantes au travail et a décidé d'en proposer la révision.

CONTENU : la proposition de directive vise à modifier l'actuelle 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, et notamment ses articles 8 (congé de maternité), 10 (interdiction de licenciement) et 11 (droits liés au contrat de travail).

1) Congé de maternité : l'article 8 est modifié de manière à porter la durée du congé de maternité à **18 semaines**, dont 6 sont à prendre après l'accouchement. Cela correspond à la durée du congé prévue par l'OIT en 2000, afin d'améliorer, d'une manière générale, la santé et la sécurité des femmes qui ont un enfant. Cet allongement du congé de maternité vise notamment à permettre aux femmes de se remettre de leur grossesse et de leur accouchement, de passer davantage de temps avec leurs enfants et de pouvoir allaiter pendant plus longtemps. Pour rappel, la durée prévue par la directive actuelle est de **14 semaines**, dont 2 doivent impérativement être prises avant ou après l'accouchement.

Autres dispositions liées au congé de maternité :

- les femmes relevant du champ d'application de la directive pourront choisir librement le moment où elles prennent la partie non obligatoire de leur congé (avant ou après la naissance) et ne seront donc plus obligées de prendre une partie déterminée du congé avant la naissance, comme c'est actuellement le cas dans certains États membres. Il appartiendra aux États membres de fixer des délais de notification ;

- lorsque l'accouchement se produit après le terme, la partie prénatale du congé est prolongée jusqu'à la date réelle de l'accouchement, sans réduction de la partie post-natale du congé, de manière à garantir aux femmes un délai suffisant pour se remettre de l'accouchement et pour allaiter ;
- les États membres devront déterminer la durée du congé supplémentaire à accorder en cas de naissance prématurée, d'hospitalisation de l'enfant à la naissance, de naissance d'un enfant handicapé ou de naissance multiple. Ce congé supplémentaire doit aider les femmes concernées à se remettre du stress particulier qu'engendre ces différentes situations ;
- tout congé de maladie accordé jusqu'à 4 semaines avant l'accouchement en raison d'une maladie ou de complications liées à la grossesse ou à la naissance n'entraînera pas le raccourcissement de la durée du congé de maternité.

Interdiction de licenciement : les points 1 et 2 de l'article 10 sont modifiés pour tenir compte de la jurisprudence de la Cour de justice des Communautés. Il est ainsi proposé d'interdire pendant le congé de maternité, toute mesure préparant à un licenciement éventuel non lié à des circonstances exceptionnelles. En vertu de la directive actuelle, l'employeur doit donner des motifs justifiés de licenciement par écrit uniquement lorsqu'une travailleuse est licenciée pendant son congé de maternité. La modification proposée **étend cette obligation de l'employeur au cas de licenciement d'une travailleuse dans les 6 mois qui suivent la fin de son congé de maternité**, si l'intéressée demande une telle motivation écrite. Cette disposition ne vise pas à modifier les règles en matière de licenciement individuel ou collectif mais uniquement à prévoir que pendant une certaine période après la fin du congé de maternité, tout licenciement soit dûment motivé par écrit.

Égalité de traitement : la modification de la directive inclut également explicitement que tout traitement moins favorable d'une femme lié à la grossesse ou au congé de maternité constituera une discrimination au sens de la directive 2002/73/CE, refondue dans la [directive 2006/54/CE](#).

Droits liés au contrat de travail :

- le nouveau point 2 c) de l'article 11 indique clairement qu'à l'issue de leur congé de maternité, les travailleuses auront le **droit de retrouver leur emploi ou un emploi équivalent** à des conditions qui ne leur soient pas moins favorables et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle elles auraient eu droit durant leur absence ;
- le point 3 modifie la règle relative à la **rémunération accordée pendant le congé de maternité**: il prévoit le principe de l'octroi du salaire mensuel complet perçu avant le congé de maternité. Toutefois, il ne s'agit pas d'une disposition contraignante : cette rémunération pourra être plafonnée par l'État membre pour autant que son montant ne soit pas inférieur à celui de la prestation de maladie. Les États membres pourront également déterminer si le niveau de rémunération à accorder pendant le congé de maternité doit correspondre à celui du dernier salaire mensuel perçu avant ce congé ou à une moyenne à calculer sur une certaine période ;
- conformément au nouveau point 5 de l'article 11, une travailleuse aura le droit, pendant son congé de maternité ou de retour de celui-ci, de demander à son employeur **l'adaptation de ses rythme et horaire de travail à sa nouvelle situation familiale**. L'employeur est tenu d'examiner une telle requête mais n'est pas obligé d'y donner suite. Il appartiendra aux États membres d'arrêter les modalités de l'exercice de ce droit.

Charge de la preuve ; mesures de rétorsion : conformément à la jurisprudence de la Cour de justice, un article 12bis est introduit prévoyant que dès lors qu'une femme enceinte ou accouchée considère que ses droits ont été enfreints dans le cadre de la directive, elle pourra saisir une juridiction ou une autre instance compétente. Dans ce cas, il incombera à la partie défenderesse (l'employeur) de prouver qu'il n'y a pas eu infraction à la directive. Parallèlement, le nouveau dispositif prévoit une protection juridique contre les représailles que pourraient subir les femmes concernées. Une victime peut en effet être dissuadée d'

exercer ses droits en raison du risque de mesures de rétorsion qu'elle pourrait subir. Il est donc nécessaire de protéger les personnes contre tout traitement défavorable résultant de l'exercice des droits conférés par la directive.

Sanctions : un nouveau paragraphe est introduit sur le dispositif de sanctions en cas de non application de la directive. Le régime de sanctions prévu exclut la fixation d'un plafond maximal pour les dédommagements dus en cas de violation du principe de l'égalité de traitement.

Maintien d'un niveau de protection plus élevé dans les États membres : la proposition réaffirme le principe standard selon lequel les États membres ne peuvent pas abaisser leur niveau de protection lors de l'application de la directive. Il est également prévu d'étendre le champ d'action des organismes chargés de soutenir et de surveiller l'égalité de traitement dans les États membres aux sujets couverts par la présente proposition de directive.

Les États membres auraient en principe **2 ans** pour transposer la directive en droit interne.