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

2008/0193(COD) - 16/04/2009

En adoptant le rapport de Mme Edite ESTRELA (PSE, PT), la commission des droits de la femme et de l'égalité des genres a amendé, en première lecture de la procédure de codécision, la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil portant modification de la directive 92/85/CEE du Conseil 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.

Les principaux amendements sont les suivants :

Champ d'application: le texte amendé précise que la directive vise également à permettre aux travailleuses enceintes ou accouchées d'être davantage en mesure de rester sur le marché du travail ou de le réintégrer et de concilier leur vie professionnelle avec leur vie privée et familiale.

Lignes directrices : la Commission devra établir des lignes directrices concernant l'évaluation des agents chimiques, physiques et biologiques ainsi que des procédés industriels considérés comme comportant un risque pour la santé génésique **des hommes et des femmes** qui travaillent et pour la sécurité ou la santé des travailleuses. Ces lignes directrices devront être réexaminées et, à compter de 2012, actualisées au moins tous les cinq ans.

Évaluation, information et consultation : les députés jugent essentiel d'encourager une démarche préventive permettant d'évaluer correctement les risques sur tout lieu de travail où les employés sont des femmes et des hommes en âge de procréer. Ainsi, pour l'évaluation des risques effectuée conformément à la directive 89/391/CEE, l'employeur devra inclure une évaluation des risques génésiques pour les travailleurs, hommes et femmes. Les députés ont également ajouté d'autres dispositions sur l'information et la consultation des travailleurs et de leurs représentants.

Travail de nuit : les députés estiment que les travailleuses ne doivent pas être tenues d'accomplir un travail de nuit: a) pendant une période de 10 semaines avant l'accouchement; b) pendant le reste de leur grossesse, si cela s'avère nécessaire pour protéger la santé de la mère ou celle de l'enfant à naître; c) pendant toute la période de l'allaitement. Dans le cas d'un parent isolé et de parents d'enfants atteints d'un handicap grave, ces périodes pourront être prolongées selon des modalités établies par les États membres. Les pères ayant un enfant de moins de 12 mois ne devraient pas être tenus d'accomplir un travail de nuit.

Heures de travail supplémentaires : un nouvel article stipule que les travailleuses enceintes et les travailleuses ayant un enfant âgé de moins de 12 mois ne doivent pas être tenues d'effectuer des heures supplémentaires. Cela vaut également pour les travailleuses allaitant leur enfant pendant la période de l'allaitement si leur santé ou celle de l'enfant l'exige.

Congé de maternité : les députés jugent nécessaire de prévoir congé de maternité d'une durée de **20 semaines** (plutôt que 18 semaines). Celui-ci comprendra un **congé de maternité obligatoire intégralement payé** d'au moins 6 semaines après l'accouchement. Les États membres pourront porter le congé obligatoire de maternité à un maximum de 6 semaines avant l'accouchement. Le congé de maternité obligatoire de 6 semaines s'appliquera à toutes les travailleuses, quel que soit le nombre de jours de travail qu'elles ont prestés avant l'accouchement. Si le couple le souhaite et le demande, cette période pourra être partagée avec le père, conformément à la législation de chaque État membre.

Dans l'intérêt de la protection de la santé de la mère et de l'enfant, les États membres devront assurer que les travailleuses puissent décider librement et sans aucune contrainte si elles souhaitent bénéficier ou non du congé de maternité non obligatoire avant la naissance de l'enfant. Dans le cas de naissances multiples, la durée du congé de maternité obligatoire devrait être augmentée d'un mois supplémentaire par enfant en plus du premier.

La commission parlementaire demande également qu'un **congé de maternité supplémentaire intégralement rémunéré** soit accordé dans des situations particulières, par exemple, en cas de naissance prématurée, d'accouchement d'un enfant mort-né, de césarienne, d'hospitalisation de l'enfant à la naissance, de naissance d'un enfant handicapé, si la mère est handicapée, s'il s'agit d'une adolescente, s'il y a naissance multiple, ou lorsque l'accouchement intervient dans les 18 mois qui suivent l'accouchement précédent.

En outre, les États membres devraient :

- garantir à la mère et au père le droit de bénéficier de **conditions de travail spéciales** pour pouvoir assister un enfant handicapé ;

- adapter leur législation de façon à ce que les **travailleuses indépendantes** ne soient pas traitées de manière distincte en ne bénéficiant pas des mêmes droits que les travailleuses salariées ;

- adopter des mesures pour faire reconnaître dans la **dépression post-partum** une maladie invalidante et soutenir des campagnes de sensibilisation visant à promouvoir une information correcte sur la dépression post-partum ;

- garantir le droit à un **congé obligatoire de paternité** ou, selon le cas, de comaternité intégralement payé et non transférable d'au moins 2 semaines continues après l'accouchement du conjoint ou du partenaire ;

- faire en sorte que les dispositions de la directive relatives aux congés de maternité et de paternité s'appliquent également **en cas d'adoption**.

Impossibilité d'interruption du congé de maternité : les États membres devront garantir l'impossibilité d'interrompre le congé de maternité, le congé de paternité ou le congé d'aide à l'enfant au gré de l'employeur et interdire le licenciement pendant la période allant du début de leur grossesse jusqu'à au moins 6 mois après la fin du congé de maternité. Si le licenciement se produit dans les 12 mois qui suivent la fin du congé de maternité, il sera considéré comme fondé sur des motifs discriminatoires, sauf dans les cas d'exception non liés à leur état, et dûment précisés par écrit qui sont admis par les législations nationales et, le cas échéant, pour autant que l'autorité compétente ait donné son accord.

Les États membres doivent être encouragés à adopter des mesures permettant aux travailleuses de choisir de travailler à temps partiel pendant une période d'un an au maximum en bénéficiant d'une protection pleine et entière contre tout risque de licenciement et des pleins droits à recouvrer leur poste à temps plein et à salaire plein à l'échéance de cette période.

Droits liés au contrat de travail : les députés estiment que les femmes devraient pouvoir être **indemnisées au niveau du salaire plein**, pour qu'elles ne soient pas pénalisées financièrement parce qu'elles sont mères. Dans le cas d'une augmentation de salaire applicable aux postes de travailleuses en congé de maternité, cette augmentation devrait automatiquement leur être appliquée, de sorte qu'elles n'aient pas à interrompre leur congé de maternité dans le seul but de percevoir un salaire plus élevé pour reprendre ensuite leur congé.

Un autre amendement vise à empêcher que les femmes qui sont mères soient, pour cette raison, défavorisées dans leurs **perspectives de carrière**, l'employeur devant (en concertation avec la

travailleuse) entreprendre les actions nécessaires en matière d'éducation et de formation de manière à préserver les perspectives de carrière des travailleuses. Les employeurs devront en outre être incités à assurer la **réinsertion** et une aide à la formation des travailleuses à leur retour au travail après un congé de maternité.

Dans le calcul de la prestation, les députés demandent de tenir compte de toute augmentation éventuelle du salaire résultant de dispositions législatives ou contractuelles. La prestation doit être égale à **100 % du dernier salaire mensuel** ou du salaire mensuel moyen perçu pendant le congé obligatoire et ne doit pas être inférieure à 85 % du dernier salaire mensuel ou du salaire mensuel moyen perçu pendant la période restante du congé de la travailleuse concernée.

Les députés jugent par ailleurs essentiel de supprimer le critère d'éligibilité figurant à l'article 11, point 4, de la directive 92/85/CE pour garantir à toutes les femmes le même droit à un congé de maternité rémunéré, et respecter ainsi la mobilité des travailleuses et les principes communs de flexicurité de l'UE.

Le rapport introduit également une nouvelle disposition concernant la **dispense de travail pour l'allaitement maternel** : la mère qui allaite son enfant aurait droit à une dispense de travail à cet effet, fractionnée en deux périodes distinctes d'une durée maximale d'une heure chacune, sauf si un autre régime a été établi d'un commun accord avec l'employeur, sans perdre aucun des droits liés à son emploi. D’autres dispositions ont été ajoutées en matière de **prévention des discriminations** et de prise en compte des questions d'égalité entre hommes et femmes (*Gender mainstreaming*).

Enfin, soulignant que la discrimination fondée sur la grossesse représente aujourd'hui déjà une discrimination fondée sur le sexe, **le renversement de la charge de la preuve** prévu par la directive 2006 /54/CEE devrait être d'application.

Protection et sécurité au travail : les États membres pourront adopter des mesures préventives pour la protection et la sécurité sur le lieu de travail des travailleuses enceintes ou accouchées.

Partenaires sociaux : les partenaires sociaux au niveau européen sont invités à débattre de l'accord-cadre sur le congé parental de manière à ce que les deux parents contribuent à un meilleur équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle lorsqu'ils ont un enfant. Les députés estiment qu’il serait souhaitable que les règles découlant de la directive soient transcrites dans les conventions collectives et les contrats de travail individuels des États membres.

Rapport de la Commission : celui-ci devra comporter également une étude d'impact analysant les effets tant sociaux qu'économiques, à l'échelle de l'Union, d'un allongement supplémentaire de la durée du congé de maternité.