

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

2008/0193(COD) - 08/06/2009

Le Conseil a pris note d'un **rapport de la présidence sur l'état d'avancement des travaux** concernant un projet de directive visant à améliorer la protection des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail. Il a également invité ses instances préparatoires à poursuivre les travaux sur ce dossier. La nouvelle directive modifierait la directive 92/85/CEE existante.

Sous la présidence tchèque, les instances préparatoires du Conseil ont examiné en particulier la possibilité de prendre en compte comme congé de maternité d'autres types de congé familial proposés aux mères, la rémunération pendant le congé de maternité, la période obligatoire du congé de maternité, l'interdiction de licenciement et la protection contre la discrimination.

La présidence est parvenue à améliorer la compréhension des questions en jeu et à clarifier le texte de la proposition de la Commission.

S'agissant de l'article 8 de la proposition, le plus controversé, qui concerne **la durée du congé de maternité et d'autres dispositions s'y rapportant**, la majorité des délégations a salué l'approche de la présidence consistant à inclure dans le texte une option en vertu de laquelle les États membres dans lesquels le congé de maternité est inférieur à 18 semaines seraient réputés respecter la directive si le congé familial, différent du congé de maternité, proposé aux mères satisfait aux critères fixés par la directive (**clause passerelle**), l'un des principes majeurs étant que la durée totale du congé soit supérieure à la période de congé parental prévue par la directive 96/34/CE.

Le texte de la présidence a également tenu compte du fait que, dans un certain nombre d'États membres, **la rémunération** perçue au titre d'autres formes de congé familial est inférieure à l'indemnité de maladie. Afin que ces États membres puissent continuer de considérer ces congés familiaux comme des congés de maternité, la présidence a suggéré que, dans ces cas, le niveau global de la rémunération perçue pour l'ensemble du congé de maternité ne soit pas inférieur à un certain montant, qui pourrait être fixé à l'occasion de débats ultérieurs.

La question d'une **période de congé obligatoire au cours du congé de maternité (avant ou après l'accouchement)** a été examinée avec attention. La majorité des délégations apprécie la souplesse conférée aux États membres par l'actuelle directive 92/85/CEE. Toutefois, certaines délégations ont continué de prôner davantage d'ambition et, à cette fin, l'acceptation de la proposition de la Commission qui prévoit six semaines obligatoires de congé de maternité après l'accouchement.

Le groupe a également progressé dans l'amélioration et la clarification du texte du projet de directive, notamment en ce qui concerne les chapitres relatifs à **l'interdiction de licenciement et à la protection contre la discrimination**.

En dépit des progrès tangibles réalisés sous la présidence actuelle, le texte dans son ensemble devra encore faire l'objet de nouveaux travaux. Concrètement, les **principales questions qui demeurent en suspens** peuvent se résumer comme suit:

1. **La durée du congé de maternité et la possibilité de prendre en compte d'autres formes de congé familial en tant que congé de maternité, dans certaines conditions** : alors que la majorité des délégations a appuyé la proposition formulée par la Commission d'étendre la durée minimale du

congé de maternité en la portant à 18 semaines, environ un tiers des délégations ont fait part de leurs réserves en ce qui concerne l'allongement proposé du congé de maternité. Le principal problème, pour plusieurs délégations, était qu'elles ne souhaitent pas allonger le congé réservé uniquement à la mère. Plusieurs délégations estiment que la proposition devrait (également) être envisagée du point de vue des pères et de la parentalité en général.

La présidence a introduit l'article 8, paragraphe 1 bis (clause passerelle), qui est destiné à être utilisé par les États membres dans lesquels le congé de maternité a une durée inférieure à 18 semaines, s'ils proposent aux mères d'autres formes de congés familiaux que le congé de maternité et si ces congés satisfont à une série de critères, notamment le niveau de rémunération prévu dans la directive. Cette approche a été favorablement accueillie par un certain nombre de délégations, mais d'autres délégations estiment que la clause passerelle ne permettrait pas de leur donner satisfaction, étant donné que la question du congé de paternité, par exemple, n'y est pas abordée. Certaines délégations estiment également que la combinaison des deux systèmes pourrait être source de confusions et causer des problèmes en ce qui concerne la mise en œuvre.

2. **La partie obligatoire du congé de maternité** : la Commission, soutenue en cela par certaines délégations, a maintenu sa proposition visant à allonger la durée de la période obligatoire du congé de maternité en la portant à six semaines, à prendre après l'accouchement. La présidence a proposé que les règles actuelles relatives aux 2 semaines de congé de maternité obligatoire soient maintenues, de façon à laisser une marge de manœuvre suffisante aux États membres au niveau national.

Un grand nombre de délégations étaient en mesure de soutenir cette approche minimaliste. Certaines délégations ont insisté sur l'importance que revêt le congé de maternité prénatal obligatoire. Enfin, des délégations ont estimé qu'il était important, au stade actuel des discussions, d'explorer différentes pistes permettant de mieux concilier les différents principes à l'examen (le droit des femmes à choisir et à fixer les règles relatives à protection de la mère et de l'enfant).

3. **Allocation de maternité** : alors que certaines délégations n'ont pas jugé utile ou nécessaire de faire figurer dans le texte le simple objectif de payer une allocation équivalant au salaire complet pendant le congé de maternité, la Commission a maintenu sa proposition selon laquelle l'article 11, point c), devrait mentionner l'objectif du salaire complet, même si les États membres étaient autorisés à poursuivre la pratique actuelle du paiement d'une allocation au moins égale au niveau du congé maladie.

La future présidence suédoise a indiqué que ce dossier figurerait au nombre de ses priorités dans le domaine de l'emploi et des affaires sociales. **Au cours du deuxième semestre de 2009**, le Conseil poursuivra ses travaux sur ce dossier, en tenant compte : de l'avis du Parlement européen ; de l'accord des partenaires sociaux sur la révision de la directive sur le congé parental; de l'évolution des travaux du Conseil concernant les autres dossiers qui font partie du « paquet conciliation ».

Il faut rappeler que cette proposition fait partie du paquet « équilibre entre vie professionnelle et vie privée » de la Commission qui vise à concilier efficacement vie professionnelle, vie privée et vie familiale. Ce paquet comprend également une [proposition de directive](#) concernant l'application du principe de l'égalité de traitement aux personnes exerçant une activité indépendante et au conjoint aidant, un document d'orientation détaillant la toile de fond et le contexte et un rapport sur les progrès enregistrés par les États membres de l'UE pour ce qui est de la mise en œuvre des objectifs de Barcelone concernant les structures d'accueil pour les enfants.