

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

2008/0193(COD) - 23/02/2010

La commission des droits de la femme et de l'égalité des genres a adopté un rapport d'Edite ESTRELA (S&D, PT) sur 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.

La commission parlementaire recommande que la position du Parlement européen adoptée en première lecture suivant la procédure législative ordinaire (l'ex-procédure de codécision), modifie la proposition de la Commission comme suit :

Objectif: les députés souhaitent étendre le champ couvert par la directive. Cette dernière devrait viser 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**. Le titre de la directive est modifié dans ce sens.

Définitions : par « travailleuse enceinte » il faut entendre toute travailleuse, **quel que soit son contrat de travail, contrat de travail domestique y compris**, qui informe l'employeur de son état, conformément aux législations et/ou pratiques nationales. Par « travailleuse accouchée »: toute travailleuse, quel que soit son contrat de travail, contrat de travail domestique y compris, accouchée au sens des législations et/ou pratiques nationales, qui informe l'employeur de son état, conformément à ces législations et/ou pratiques. Le terme désigne aussi, aux fins de la présente directive, une personne qui travaille et qui a récemment adopté un enfant. La « travailleuse allaitante » désigne toute travailleuse, quel que soit son contrat de travail, contrat de travail domestique y compris, allaitant au sens des législations et/ou pratiques nationales, qui informe l'employeur de son état, conformément à ces législations et/ou pratiques.

Lignes directrices: les députés jugent important d'actualiser les lignes directrices en fonction de l'évolution de la situation et des connaissances. En outre, il existe des risques pour la santé et la sécurité aussi bien des hommes que des femmes, c'est pourquoi ils devraient être pris en considération d'une manière plus générale. Les lignes directrices devraient être réexaminées et, à compter de 2012, actualisées au moins tous les cinq ans. Elles devraient être portées à la connaissance des partenaires sociaux.

Évaluation, information et consultation : les députés ont précisé que pour l'évaluation des risques effectuée conformément à la directive 89/391/CEE, l'employeur devrait inclure **une évaluation des risques génésiques pour les travailleurs, hommes et femmes**. En outre, en vue de promouvoir une approche préventive, l'évaluation devrait concerner les travailleuses susceptibles d'être dans une des situations visées à la directive. Des dispositions portant sur la consultation et la participation des travailleurs et/ou de leurs représentants pour les questions entrant dans le champ d'application de la directive ont été introduites.

Conditions de travail : la commission parlementaire estime que le libellé actuel de la proposition laisse trop de latitude aux employeurs pour faire valoir qu'ils ne peuvent adapter le poste de travail ou offrir un autre emploi. Ils proposent de supprimer les termes « ou ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés », de façon à renforcer la protection de l'emploi des femmes.

Tâches exigeant de gros efforts physiques ou présentant un danger pour la santé : un amendement précise que les travailleuses enceintes ne peuvent pas être tenues d'accomplir des tâches consistant

notamment à soulever et à transporter des charges, ni d'effectuer des travaux dangereux, fatigants ou néfastes pour la santé.

Travail de nuit et heures supplémentaires : selon le texte amendé, les travailleuses ne devraient pas être tenues d'accomplir un travail de nuit et d'effectuer des heures supplémentaires: a) pendant une période de dix semaines avant le terme prévu de 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. Les mesures doivent comporter la possibilité d'un transfert à un travail de jour compatible.

La travailleuse qui souhaite être dispensée du travail de nuit devrait en informer son employeur et présenter un certificat médical, conformément aux règles établies par les États membres. Dans le cas d'un parent isolé et de parents d'enfants atteints d'un handicap grave, les périodes susvisées pourront être prolongées selon des modalités établies par les États membres.

Congé de maternité : les députés proposent que les travailleuses bénéficient d'un congé de maternité **d'au moins 20 semaines continues**, réparties avant et/ou après l'accouchement (la Commission européenne propose 18 semaines, la législation actuelle prévoyant 14 semaines). Les députés estiment important que les États membres qui prévoient déjà des périodes plus longues de congé parental pour les deux parents puissent maintenir leurs conditions généreuses sans que cela affecte d'autres États membres ou diminue l'effet de la proposition de directive prolongeant le congé de maternité dans l'Union européenne.

Le congé de maternité devrait comprendre **un congé de maternité obligatoire intégralement rémunéré d'au moins six semaines après l'accouchement**, sans préjudice des législations nationales en vigueur prévoyant une période obligatoire de congé de maternité avant l'accouchement. Le congé de maternité obligatoire de six semaines devrait s'appliquer à toutes les travailleuses, quel que soit le nombre de jours de travail qu'elles ont effectués avant l'accouchement.

De nouvelles dispositions précisent que si le couple le souhaite et le demande, **cette période peut être partagée avec le père**, conformément à la législation de l'État membre. Dans l'intérêt de la protection de la santé de la mère et de l'enfant, les travailleuses doivent pouvoir 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 pour chaque enfant en plus du premier conformément à la législation nationale.

En outre, les États membres doivent protéger les droits de la mère et du père en veillant à ce qu'il existe des conditions de travail spéciales pour **aider les parents d'un enfant handicapé**.

Un amendement stipule que la directive doit s'appliquer également aux **travailleuses indépendantes**.

Enfin, les États membres devraient adopter des mesures pour faire reconnaître la **dépression post-partum** comme une maladie invalidante et soutenir les campagnes de sensibilisation visant à promouvoir une information correcte sur cette pathologie et sur la prévention des préjugés et des risques de stigmatisation qui y sont encore liés.

Congé de paternité: les députés demandent que les travailleurs ou travailleuses dont la conjointe ou la partenaire vient d'accoucher aient droit à un congé de paternité intégralement payé et non cessible d'au moins **deux semaines continues après l'accouchement** de leur conjointe ou partenaire durant le congé de maternité. Les États membres qui n'ont pas encore mis en place un tel congé de paternité sont vivement incités à le faire afin d'encourager une égale participation des parents à l'exercice des responsabilités et des droits familiaux.

Les députés souhaitent également que les travailleurs ou travailleuses dont la conjointe, ou la partenaire, vient d'accoucher bénéficient d'un congé spécial couvrant la partie non utilisée du congé de maternité en cas de décès ou d'incapacité physique de la mère.

Congé d'adoption : les dispositions de la directive relatives aux congés de maternité et de paternité devraient s'appliquer également en cas d'adoption d'un enfant âgé de moins de 12 mois.

Interdiction de licenciement : le licenciement devrait être interdit pendant la période allant du début de leur grossesse **jusqu'à six mois, au minimum, après le terme du congé de maternité**. Tout licenciement effectué au cours de cette période devrait être dûment justifié par écrit,

Les États membres devraient prendre les mesures nécessaires pour proscrire la discrimination à l'égard des femmes enceintes sur le marché du travail en leur assurant **l'égalité des chances dans le recrutement**, pour autant qu'elles remplissent toutes les exigences du poste à pourvoir. En outre, ils devraient être encouragés à adopter des mesures permettant à une travailleuse 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 son poste à temps plein et à salaire plein à l'échéance de cette période.

Santé et sécurité : les députés estiment que la protection de la santé et de la sécurité des femmes enceintes devrait être une finalité majeure de la directive. Les États membres devraient prendre les mesures nécessaires à cet égard, notamment en aménageant des espaces ergonomiques, le temps de travail (en particulier, le travail de nuit et le changement de poste) et l'intensité du travail, ainsi qu'en renforçant la protection contre les agents infectieux spécifiques et les rayonnements ionisants.

Droit des travailleuses : les députés estiment qu'il importe de garantir le droit à **l'intégralité de la rémunération**, afin que les femmes ne soient pas financièrement pénalisées lorsqu'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.

En outre, le congé de maternité ne devrait pas porter atteinte aux **droits à pension** de la travailleuse et être pris en compte comme période d'activité pour le calcul de la pension. L'employeur devrait également entreprendre, en concertation avec la travailleuse, les actions nécessaires en matière d'éducation et de formation de manière à assurer que la travailleuse conserve ses perspectives de carrière.

Dispense de travail pour l'allaitement maternel : un amendement stipule que la mère qui allaite son enfant devrait avoir droit à une dispense de travail à cet effet, fractionnée en **deux périodes distinctes d'une durée 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. Des dispositions sont également introduites dans les cas de naissances multiples et de travail à temps partiel.

Prévention des discriminations et égalité des chances entre hommes et femmes : les États membres devraient tenir compte de l'objectif d'égalité entre hommes et femmes et inciter les employeurs, par la voie de conventions collectives ou par la pratique, à prendre des mesures efficaces pour prévenir les discriminations envers les femmes pour des raisons de grossesse, de maternité ou de congé d'adoption.

Charge de la preuve : la commission parlementaire a supprimé les dispositions de la proposition concernant la charge de la preuve, estimant que la discrimination fondée sur la grossesse représente déjà une discrimination fondée sur le sexe. Il est possible également de faire jouer le renversement de la charge de la preuve en application de la directive 2006/54/CEE.

Prévention des discriminations : dans le respect de leurs traditions et pratiques nationales, les États membres devraient prendre toutes dispositions propres à favoriser le dialogue entre les partenaires sociaux aux niveaux appropriés en vue de mettre en place des mesures efficaces de lutte contre les discriminations envers les femmes pour des raisons de grossesse, de maternité ou de congé d'adoption.

Les dispositions de la directive devraient être reprises dans les conventions collectives et les contrats de travail individuels ayant cours dans les États membres.

Communications des informations et rapport : les États membres et les organismes nationaux chargés des questions d'égalité devraient communiquer à la Commission, au plus tard trois ans après l'adoption et ensuite tous les trois ans, toutes les informations nécessaires à la Commission pour établir un rapport. Le rapport devrait comporter une **étude d'impact** analysant les effets tant sociaux qu'économiques, à l'échelle de l'Union européenne dans son ensemble, d'un allongement supplémentaire de la durée du congé de maternité et de la mise en œuvre du congé de paternité.