



COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

Bruxelles, le 3.10.2008  
COM(2008) 637 final

2008/0193 (COD)

C6-0340/08

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**

{SEC(2008)2595}

{SEC(2008)2596}

(présentée par la Commission)

## **EXPOSÉ DES MOTIFS**

### **1. CONTEXTE DE LA PROPOSITION**

#### **Motivation et objectifs de la proposition**

La présente proposition vise à améliorer la protection offerte aux travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes. Elle étend notamment la durée minimale du congé de maternité en la portant de 14 à 18 semaines. L'objectif est d'aider la travailleuse à se remettre des conséquences immédiates de l'accouchement, tout en facilitant son retour sur le marché du travail au terme de son congé de maternité. La directive améliore en outre les droits en matière d'emploi des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes. La proposition contribuera à une meilleure conciliation de la vie professionnelle, de la vie privée et de la vie familiale.

La proposition est une initiative prioritaire<sup>1</sup> du programme de travail de la Commission pour 2008<sup>2</sup> (n° de réf. 2008/EMPL/025).

#### **Contexte général**

En adoptant une feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2006-2010<sup>3</sup> en mars 2006, la Commission s'est engagée à réexaminer la législation communautaire actuelle en matière d'égalité des sexes non couverte par l'opération de refonte de 2005 dans le but d'actualiser, de moderniser et de reformuler les textes, le cas échéant. La directive 92/85/CEE n'avait pas été prise en compte dans l'opération de refonte.

En mars 2006, le Conseil européen a souligné la nécessité d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour parvenir à la croissance économique, à la prospérité et à la compétitivité, et a approuvé le Pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes. En décembre 2007<sup>4</sup>, le Conseil a demandé à la Commission d'évaluer le cadre juridique en matière de conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle et d'examiner s'il y a lieu de l'améliorer. Le Conseil européen de mars 2008 a répété qu'il faut poursuivre les efforts en vue de concilier vie professionnelle, vie familiale et vie privée, tant pour les femmes que pour les hommes.

Le Parlement européen a demandé à maintes reprises que la législation actuelle relative à la protection des travailleuses enceintes et à l'octroi du congé parental soit améliorée, et que des mesures soient prises en vue d'une meilleure conciliation de la vie professionnelle, de la vie privée et de la vie familiale. Par exemple, dans sa résolution du 21 février 2008 sur l'avenir démographique de l'Europe<sup>5</sup>, le Parlement invite les États membres à adopter les meilleures pratiques en ce qui concerne la durée du congé de maternité et fait remarquer qu'il est possible d'infléchir positivement les courbes de la natalité par des politiques publiques

---

<sup>1</sup> La feuille de route est publiée à l'adresse suivante:  
[http://ec.europa.eu/atwork/programmes/docs/clwp2008\\_roadmap\\_priority\\_initiatives.pdf](http://ec.europa.eu/atwork/programmes/docs/clwp2008_roadmap_priority_initiatives.pdf).

<sup>2</sup> COM(2007) 640.

<sup>3</sup> COM(2006) 92.

<sup>4</sup> Conclusions du Conseil SOC 385: Équilibrer les rôles des femmes et des hommes dans l'intérêt de l'emploi, de la croissance et de la cohésion sociale.

<sup>5</sup> 2007/2156 (INI), points 14 et 15, publiée à l'adresse suivante:  
<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2008-0066+0+DOC+XML+V0//FR&language=FR>.

concertées en établissant un environnement matériel et psychologique favorable à la famille et à l'enfance.

Dans sa résolution du 27 septembre 2007<sup>6</sup>, le Parlement prie instamment les États membres de mutualiser les coûts de maternité et les 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 et se félicite de la procédure de consultation que la Commission a engagée avec les partenaires sociaux en matière de conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. Le Parlement demande en outre aux États membres de lutter, en association avec les partenaires sociaux, contre les discriminations dont sont victimes les femmes enceintes sur le marché du travail et de prendre toutes les mesures nécessaires afin d'assurer un niveau élevé de protection pour les mères. Il invite également la Commission à évaluer plus étroitement le respect de la législation communautaire en la matière et à déterminer s'il convient de la réviser.

### **Dispositions en vigueur dans le domaine de la proposition**

La directive 92/85/CEE (dixième directive particulière au sens de l'article 16, paragraphe 1, de la directive 89/391/CEE) prévoit un congé de maternité d'au moins quatorze semaines continues. Elle fixe également des obligations en rapport avec la santé et la sécurité au travail afin de protéger les travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes. Une femme ne peut être licenciée pendant son congé de maternité et les droits relatifs à son contrat de travail sont garantis.

En vertu de l'article 2, paragraphe 7, de la directive 76/207/CEE<sup>7</sup>, une femme a le droit, au terme de son congé de maternité, de retrouver son emploi ou un emploi équivalent. Conformément à la même disposition, tout traitement moins favorable d'une femme lié à la grossesse ou au congé de maternité constitue une discrimination.

### **Cohérence avec les autres politiques et les objectifs de l'Union**

L'objectif de la présente proposition est conforme aux politiques de l'UE, et notamment à la stratégie de Lisbonne pour la croissance et l'emploi. Conformément au traité, la Communauté cherche, dans toutes ses activités, à éliminer les inégalités et à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes. L'égalité entre les femmes et les hommes est au cœur de la stratégie de Lisbonne: étant donné que l'écart entre le taux d'emploi des hommes avec enfants et celui des femmes avec enfants est important, il est essentiel de combler ce fossé pour atteindre l'objectif de l'UE en matière de taux d'emploi. La réduction de cet écart est également cruciale pour parvenir à une plus grande égalité entre les sexes.

---

<sup>6</sup> 2007/2065(INI), publiée à l'adresse:  
<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&language=FR&reference=P6-TA-2007-0423>, points 13, 28 et 29.

<sup>7</sup> Directive 76/207/CEE du Conseil du 9 février 1976 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail (JO L 39 du 14.2.1976, p. 40). Directive modifiée par la directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil (JO L 269 du 5.10.2002 p. 15).

## 2. CONSULTATION DES PARTIES INTERESSEES ET ANALYSE D'IMPACT

### Consultation

Toutes les consultations mentionnées ci-dessous ont été menées sur la base d'un certain nombre d'options visant à améliorer la législation en faveur de la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle. Pour les motifs exposés ci-dessous, la proposition actuelle de la Commission se limite à la modification de la directive 92/85/CEE.

En 2006 et 2007, la Commission a consulté les partenaires sociaux européens sur une meilleure conciliation de la vie professionnelle, de la vie privée et de la vie familiale relative aux directives 92/85/CEE et 96/34/CE<sup>8</sup> dans le cadre d'une consultation en deux phases. La Commission a examiné les possibilités d'améliorer la législation en vigueur sur la protection de la maternité et le congé parental et de définir de nouveaux types de congé familial (congé de paternité, congé d'adoption, congé pour prendre soin d'un proche). Les autres mesures avancées par la Commission concernent les structures d'accueil des enfants et les institutions de soins des autres personnes à charge, les nouvelles formules de travail (dont le télétravail) et l'incitation des hommes à faire usage des possibilités dans ce domaine.

Les réponses divergent<sup>9</sup>: certains partenaires sociaux se félicitent de l'initiative de la Commission alors que d'autres s'opposent à toute modification des dispositions en vigueur. En juillet 2008, toutefois, les partenaires sociaux européens ont avisé la Commission de leur intention d'entamer le processus de négociation prévu à l'article 139 du traité CE en ce qui concerne certaines dispositions relatives au congé familial. À l'issue de la période de négociation entre partenaires sociaux (neuf mois au maximum), la Commission prendra les mesures qui s'imposent pour conférer des effets juridiques au nouvel accord au moyen d'une directive ou, en cas d'échec des négociations, elle envisagera l'opportunité d'élaborer sa propre proposition de législation.

Les partenaires sociaux ayant confirmé leur souhait de ne pas aborder le congé de maternité dans leurs négociations, la Commission a jugé opportun d'introduire la présente proposition dès maintenant pour que les partenaires sociaux sachent, lorsqu'ils réexamineront le congé parental, quels seront les droits de la mère quant à la durée minimale et les conditions de ce congé.

En décembre 2007, la Commission a consulté les États membres sur la même palette d'options que celle soumise aux partenaires sociaux. En ce qui concerne le congé de maternité, certains États membres se disent en faveur d'une (légère) augmentation de sa durée, tandis que d'autres préconisent une hausse du montant accordé et d'autres encore s'opposent à tout changement à l'échelle de l'Union. Plusieurs États membres n'ont pas répondu au questionnaire.

---

<sup>8</sup> Directive 96/34/CE du Conseil du 3 juin 1996 concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES (JO L 145 du 19.6.1996, p. 4).

<sup>9</sup> Voir \_\_\_\_\_ à \_\_\_\_\_ l'adresse:  
[http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/legislation/new\\_legislation\\_fr.html](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/new_legislation_fr.html).

La Commission a également consulté des ONG européennes<sup>10</sup> actives dans ce domaine. D'une manière générale, elles soutiennent les initiatives visant à aboutir à une meilleure conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle.

Le comité consultatif de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes<sup>11</sup> a également été consulté. La majorité de ses membres pensent qu'une législation supplémentaire à l'échelle de l'UE est nécessaire pour porter la durée du congé de maternité à 24 semaines et accroître le niveau de rémunération de ce congé en accordant l'équivalent d'un salaire complet pendant toute sa durée<sup>12</sup>.

Enfin, le projet de proposition a été soumis au comité consultatif pour la sécurité et la santé sur le lieu de travail.

Les réponses au processus de consultation ont été prises en compte lors de la formulation de la présente proposition. L'allongement de quatre semaines de la durée du congé de maternité constitue une augmentation modeste qui concorde avec la situation actuelle de nombreux États membres. Le versement d'un salaire complet permet aux femmes qui ont un enfant de ne pas être pénalisées d'un point de vue financier.

### **Obtention et utilisation d'expertise**

Lors de l'élaboration de l'initiative, la Commission a commandé une étude sur les coûts et les avantages des mesures en matière de conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale<sup>13</sup>. L'étude a conclu que la modification des dispositions relatives au congé de maternité dans le sens proposé constitue une option prometteuse, car les dispositions en vigueur dans les États membres ne diffèrent pas sensiblement.

Le réseau de juristes indépendants chargé des questions d'égalité entre les sexes a rendu un rapport sur la grossesse, la maternité, les droits parentaux et de paternité<sup>14</sup> dans les États membres, ainsi qu'un rapport d'évaluation sur les mesures nationales en matière de formes de travail flexibles<sup>15</sup>.

### **Analyse d'impact**

La Commission a établi l'analyse d'impact<sup>16</sup> sur la base des options législatives décrites dans le document de la deuxième phase de la consultation de 2007 envoyé aux partenaires sociaux. Bien que la Commission limite actuellement sa proposition au congé de maternité, l'évaluation des autres options peut alimenter les négociations des partenaires sociaux tout en respectant l'indépendance de ces derniers.

---

<sup>10</sup> Voir à l'adresse:

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/legislation/new\\_legislation\\_fr.html](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/new_legislation_fr.html).

<sup>11</sup> Ce comité réunit des représentants des États membres, des organismes chargés de promouvoir l'égalité, des partenaires sociaux et des ONG.

<sup>12</sup> Avis du 3 juillet 2008 publié à l'adresse suivante:

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/docs/2008/opinion\\_newforms\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2008/opinion_newforms_en.pdf).

<sup>13</sup> Voir à l'adresse: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/legislation/index\\_fr.html](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/index_fr.html).

<sup>14</sup> Voir à l'adresse: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/legislation/bulletin\\_fr.html](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/bulletin_fr.html).

<sup>15</sup> Voir à l'adresse:

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/docs/reconciliation\\_final\\_28\\_august\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/reconciliation_final_28_august_en.pdf).

<sup>16</sup> SEC (2008) 2526.

Le rapport d'analyse d'impact<sup>17</sup> visait à déterminer les meilleures options politiques possibles pour atteindre les objectifs fixés et améliorer la législation en faveur de la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle. Un large éventail de mesures y sont abordées, dont des modifications aux directives en vigueur en matière de congé familial, à savoir les directives 92/85/CEE et 96/34/CE, et l'introduction de formes nouvelles ou différentes de congé: le congé d'adoption, le congé de paternité et le congé filial. Un certain nombre de possibilités ont été examinées avant que les options envisagées ne soient ramenées au nombre de six: pas de mesures à l'échelle de l'UE, la diffusion des bonnes pratiques, la modification des règles relatives au congé de maternité (directive 92/85/CEE), la modification des règles en matière de congé parental (directive 96/34/CE), l'adoption de dispositions plus spécifiques pour le congé d'adoption et l'introduction de deux nouvelles formes de congé, à savoir le congé de paternité et le congé filial.

La conclusion est que l'absence de mesures n'améliorerait pas l'efficacité des dispositions actuelles en matière de conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. Les mesures non législatives, telles que l'échange de bonnes pratiques et les initiatives des partenaires sociaux, se poursuivront de toute manière, de même que les autres mesures visant à accroître le taux d'emploi des femmes.

L'amélioration du droit à un congé familial, ajoutée à d'autres mesures telles qu'une offre accrue de structures de garde d'enfants, aidera les femmes et les hommes à mieux concilier leur vie professionnelle et privée. Le point de départ est une forme appropriée de congé de maternité pour la mère, complétée par un congé parental à prendre par l'un ou l'autre des parents. L'analyse d'impact conclut donc qu'une proposition de modification des règles du congé de maternité (directive 92/85/CEE) reste, à ce stade, une mesure très utile pour mieux concilier vie professionnelle et privée, et peut être prise en considération par les partenaires sociaux dans leurs négociations concernant d'autres formules de congé familial.

À la lumière des résultats du processus de consultation et de l'étude commandée par la Commission, l'option consistant à étendre la durée du congé de maternité et à augmenter la rémunération accordée pendant ce congé est considérée comme un moyen proportionné d'améliorer la santé et la sécurité des femmes et de leur permettre de mieux concilier leurs obligations familiales et professionnelles, favorisant ainsi l'égalité des chances entre les femmes et les hommes sur le marché du travail.

La durée du congé de maternité varie actuellement de 14 semaines dans un petit nombre d'États membres à 28 semaines dans d'autres; dans certaines circonstances, il peut atteindre 52 semaines, dont une partie seulement est rémunérée.

Un congé de plus longue durée aura une incidence positive sur l'état de santé des mères. Il leur permettra de se remettre plus facilement de leur accouchement et d'établir une relation solide avec leur enfant. De plus, il est plus aisé pour les femmes de reprendre le travail lorsque leur enfant est plus âgé, ce qui pourrait les inciter à avoir moins recours au congé parental. L'allongement de la durée du congé et le renforcement des droits des femmes de retour de leur congé de maternité contribueront également à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement dans

---

<sup>17</sup> Voir à l'adresse:  
[http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/legislation/new\\_legislation\\_fr.html](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/new_legislation_fr.html).

le travail. L'augmentation de la rémunération accordée au cours du congé de maternité permet d'éviter de pénaliser financièrement les femmes qui ont un enfant.

L'employeur aura, pour sa part, une idée plus précise de la durée de l'absence de ses salariées, étant donné qu'elles devraient avoir moins recours au congé parental. Cela est particulièrement pertinent pour les petites organisations, pour lesquelles l'incidence du congé familial est proportionnellement plus grande que dans les organisations de plus grande taille.

Les coûts de cette option résultent d'un congé plus long et d'une indemnisation plus élevée dans les États membres où un changement est nécessaire, ainsi que des coûts liés au remplacement de la travailleuse absente. Pour éviter que ces coûts ne soient trop lourds pour les entreprises, en particulier pour les plus petites, la proposition de la Commission permet aux États membres de plafonner l'allocation de maternité. Les États membres restent également libres, comme c'est actuellement le cas, de déterminer la part de l'allocation qui est financée par l'État.

### **3. ASPECTS JURIDIQUES**

#### **Base juridique**

La proposition est fondée sur l'article 137, paragraphe 2, et l'article 141, paragraphe 3, du traité CE. Bien que la directive 92/85/CEE repose sur l'article 118 bis du traité CE (devenu article 137 CE) et soit une directive particulière s'inscrivant dans le cadre de la directive sur la santé et la sécurité au travail (directive 89/391/CEE), l'article 141 CE est ajouté à la base juridique de la présente proposition. Le congé de maternité est essentiel pour la protection de la santé et de la sécurité des travailleuses enceintes ou accouchées. La protection contre le licenciement ou la discrimination pour raisons de grossesse ou de maternité, ainsi que la rémunération du congé de maternité, participent à la protection de la santé et de la sécurité des femmes. Cependant, les règles relatives au congé de maternité, à sa durée, à sa rémunération et aux droits et obligations des femmes prenant ce congé ou reprenant leur emploi après celui-ci sont également étroitement liées à l'application du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes établi à l'article 141, paragraphe 3, du traité. Par conséquent, la présente proposition repose sur une combinaison de bases juridiques.

#### **Subsidiarité et proportionnalité**

La proposition vise à modifier une directive existante. Une modification de ce type doit impérativement être validée par une autre directive.

Les objectifs généraux de la présente proposition peuvent uniquement être atteints par une mesure à l'échelle communautaire, car seul un niveau minimal commun de protection permet de garantir l'indispensable équivalence des conditions dans tous les États membres en matière de protection des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes. Outre la protection de la santé et de la sécurité au travail des femmes concernées, la proposition aura un effet positif sur la capacité de ces femmes à concilier leurs obligations privées, familiales et professionnelles. L'importance des politiques et des mesures en faveur d'une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale a été reconnue et soulignée par les autres institutions européennes et les principales parties prenantes.

La proposition ne va pas au-delà de ce qui est nécessaire pour faire en sorte que les objectifs soient atteints. Il s'agit d'un instrument établissant des règles minimales autorisant les États

membres qui le souhaitent à adopter des mesures plus favorables aux personnes concernées. La proposition ne va pas au-delà de ce qui est absolument nécessaire à l'échelle communautaire pour atteindre les objectifs fixés.

### **Choix de l'instrument**

L'objectif étant de modifier une directive existante, le seul instrument juridique envisageable est une nouvelle directive.

En tout état de cause, l'article 137, paragraphe 2, du traité dispose que le législateur communautaire peut arrêter, par voie de directives, des prescriptions minimales applicables progressivement.

### **Tableau de correspondance**

Les États membres sont tenus de communiquer à la Commission le texte de leurs dispositions nationales transposant la directive, ainsi qu'un tableau de correspondance entre celles-ci et la directive.

### **Espace économique européen**

Ce texte présente de l'intérêt pour l'Espace économique européen et sera applicable aux États tiers membres de cet Espace à la suite d'une décision du comité mixte de l'EEE.

## **4. INCIDENCE BUDGETAIRE**

La proposition n'a pas d'incidence sur le budget de la Communauté.

## **5. EXPLICATION DETAILLEE DES DIFFERENTES DISPOSITIONS**

### *Article premier*

La proposition de directive modifie l'actuelle directive 92/85/CEE du 19 octobre 1992 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 (dixième directive particulière au sens de l'article 16, paragraphe 1, de la directive 89/391/CEE), et notamment ses articles 8 (Congé de maternité), 10 (Interdiction de licenciement) et 11 (Droits liés au contrat de travail).

L'article 8 (Congé de maternité) est modifié de manière à porter la durée du congé de maternité à dix-huit semaines, dont six sont à prendre après l'accouchement. Cela correspond à la durée du congé prévue par la recommandation sur la protection de la maternité de l'OIT, adoptée en 2000, le but étant d'améliorer, d'une manière générale, la santé et la sécurité des femmes qui ont un enfant. Cet allongement du congé de maternité vise 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. La durée prévue par la directive actuelle est de quatorze semaines, dont deux doivent impérativement être prises avant ou après l'accouchement.



Lorsque les législations nationales accordent à la mère le droit à un congé d'une durée minimale de 18 semaines, à prendre avant et/ou après l'accouchement, et rémunéré au moins au niveau prévu dans la présente directive, ce congé doit être considéré comme un congé de maternité aux fins de la présente directive.

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 appartient 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 que les femmes concernées aient suffisamment de temps pour se remettre de l'accouchement et pour allaiter.

Les États membres doivent 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 généralement une naissance prématurée, l'hospitalisation d'un enfant à la naissance, la naissance d'un enfant handicapé ou une naissance multiple.

Tout congé de maladie accordé jusqu'à quatre 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, ceci également dans l'intérêt de la santé des femmes concernées.

Les points 1 et 2 de l'article 10 (Interdiction de licenciement) sont modifiés: pour tenir compte de la jurisprudence de la Cour de justice des Communautés européennes, il est 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 six 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, dans l'intérêt tant de l'entreprise que des travailleuses, que pendant une certaine période après la fin du congé de maternité, tout licenciement doit être dûment motivé par écrit si la travailleuse en fait la demande.

Le nouveau point 2 c) de l'article 11 (Droits liés au contrat de travail) indique clairement qu'à l'issue de leur congé de maternité, les travailleuses ont 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. Cette disposition est extraite de la directive 2002/73/CE, refondue dans la directive 2006/54/CE, car elle présente un intérêt tout particulier dans le contexte d'une proposition de modification de la directive 92/85/CEE.

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. En effet, cette rémunération peut 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 peuvent 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.

Selon la jurisprudence de la Cour de justice des Communautés européennes<sup>18</sup>, en dépit de l'exception prévue par l'article 137, paragraphe 5, du traité CE, il est acceptable qu'une législation communautaire fondée sur cet article régleme les questions de rémunération, «sous peine de vider d'une grande partie de leur substance certains des domaines visés à l'article 13, paragraphe 1, CE».

Conformément au nouveau point 5 de l'article 11, une travailleuse a 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. Il n'est néanmoins pas tenu d'accepter cette requête ou d'y donner suite. Il appartient aux États membres d'arrêter les modalités de l'exercice de ce droit. Cette nouvelle disposition est nécessaire pour renforcer la protection de la santé des travailleuses et pourrait permettre, avec l'approbation des employeurs, un assouplissement des rythme et horaire de travail. Une disposition semblable est introduite à l'article 2 *ter* de la proposition dans le but de modifier la directive 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail. En cas d'adoption de cet article, la modification proposée ici pourrait renvoyer à l'article 2 *ter* de la proposition pour modifier la directive 2003/88/CE et il ne serait plus nécessaire d'apporter des modifications supplémentaires à la directive 92/85/CEE.

La disposition relative à la charge de la preuve est inscrite dans la plupart des directives sur l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes. Dans les procédures judiciaires, la règle générale est que toute allégation doit être prouvée. Dans les affaires d'égalité de traitement, il est toutefois souvent extrêmement difficile d'obtenir les preuves nécessaires, étant donné que celles-ci se trouvent souvent entre les mains de la partie défenderesse. Ce problème a été reconnu par la Cour de justice des Communautés européennes<sup>19</sup> et par le législateur communautaire dans les directives 97/80/CE<sup>20</sup>, 2000/43<sup>21</sup>, 2000/78<sup>22</sup>, 2004/113<sup>23</sup> et 2004/56<sup>24</sup>.

La disposition relative aux rétorsions figure également souvent dans les directives concernant l'égalité de traitement. Une protection juridique efficace doit inclure une protection contre les représailles. Une victime peut être dissuadée d'exercer ses droits en raison du risque de représailles. Il est donc nécessaire de protéger les personnes contre tout traitement défavorable résultant de l'exercice des droits conférés par la directive.

Conformément à la jurisprudence de la Cour de justice<sup>25</sup>, la disposition relative aux sanctions exclut la fixation de tout plafond maximal pour les dédommagements dus en cas de violation

---

<sup>18</sup> Affaire C-307/05, Del Cerro Alonso.

<sup>19</sup> Affaire 109/88, Danfoss, Rec. 1989, p. 03199.

<sup>20</sup> JO L 14 du 20.1.1998.

<sup>21</sup> JO L 180 du 19.7.2000.

<sup>22</sup> JO L 303 du 12.12.2000.

<sup>23</sup> JO L 373 du 21.12.2004.

<sup>24</sup> JO L 204 du 26.7.2006.

<sup>25</sup> Affaire C-180/95, Draehmpaehl, Recueil 1997, p. I-2195 et affaire C-271/91, Marshall, Recueil 1993, p. I-4367.

du principe de l'égalité de traitement. Cette disposition ne requiert pas l'introduction de sanctions pénales.

La proposition prévoit d'étendre le champ d'action des organismes chargés des questions d'égalité mis en place en application de la directive 2002/73/CE, refondue dans la directive 2006/54/CE, aux sujets couverts par la directive, lorsque ceux-ci concernent principalement l'égalité de traitement et non la santé et la sécurité des travailleurs.

#### *Article 2*

Il s'agit d'une disposition standard autorisant les États membres à assurer un niveau de protection plus élevé que celui garanti par la directive, et confirmant qu'il ne doit pas y avoir d'abaissement du niveau de protection déjà accordé par les États membres lors de l'application de la directive.

#### *Article 3*

Cette disposition accorde aux États membres un délai de deux ans pour transposer la directive en droit interne et communiquer les textes correspondants à la Commission. Elle prévoit en outre que la Commission doit soumettre au Parlement européen et au Conseil un rapport sur l'application de la directive, sur la base des informations reçues des États membres.

#### *Article 4*

Il s'agit d'une disposition standard obligeant les États membres à fournir régulièrement à la Commission des informations concernant l'application de la directive modifiée et imposant à la Commission de faire rapport au législateur communautaire sur ce point en y joignant, au besoin, des propositions de révision et d'actualisation de la directive.

#### *Article 5*

Il s'agit d'une disposition standard indiquant que la directive doit entrer en vigueur le jour de sa publication au Journal officiel.

#### *Article 6*

Il s'agit d'une disposition standard relative aux destinataires, précisant que la directive est destinée aux États membres.

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**

LE PARLEMENT EUROPÉEN ET LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

vu le traité instituant la Communauté européenne, et notamment son article 137, paragraphe 2, et son article 141, paragraphe 3,

vu la proposition de la Commission<sup>26</sup>,

vu l'avis du Comité économique et social européen<sup>27</sup>,

vu l'avis du Comité des régions<sup>28</sup>,

statuant conformément à la procédure visée à l'article 251 du traité,

considérant ce qui suit:

- (1) L'article 137 du traité dispose qu'en vue de réaliser les objectifs visés à l'article 136 du traité, la Communauté soutient et complète l'action des États membres en améliorant les conditions de travail pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs et en assurant l'égalité entre les femmes et les hommes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement dans le travail.
- (2) L'article 141 du traité dispose que le Conseil, statuant selon la procédure visée à l'article 251 et après consultation du Comité économique et social, adopte des mesures visant à assurer l'application du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de travail.
- (3) La présente directive ne concerne pas uniquement la santé et la sécurité des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes mais porte aussi, de par sa nature, sur des aspects de l'égalité de traitement – tels que le droit de retrouver son emploi ou un emploi équivalent, les règles en matière de licenciement et les droits liés au contrat de travail –, ainsi que sur l'amélioration du soutien financier accordé pendant le congé. En conséquence, les articles 137 et 141 sont associés pour constituer la base juridique de la présente directive.

---

<sup>26</sup> JO C du , p. .

<sup>27</sup> JO C du , p. .

<sup>28</sup> JO C du , p. .

- (4) L'égalité entre les hommes et les femmes est un principe fondamental de l'Union européenne. Les articles 21 et 23 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne interdisent toute discrimination fondée sur le sexe et imposent d'assurer l'égalité entre les hommes et les femmes dans tous les domaines.
- (5) L'article 2 du traité instituant la Communauté européenne dispose que la promotion de cette égalité est l'une des tâches essentielles de la Communauté. De même, l'article 3, paragraphe 2, du traité prévoit que la Communauté cherche à éliminer les inégalités et à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans toutes ses actions.
- (6) La directive 92/85/CEE<sup>29</sup> prévoit des mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail.
- (7) Une des six priorités de la feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2006-2010<sup>30</sup> consiste à améliorer la conciliation du travail, de la vie privée et de la vie familiale. À cet égard, la Commission a procédé à un réexamen de la législation en vigueur dans le domaine de l'égalité des sexes afin de la moderniser, le cas échéant. La Commission a également annoncé que, pour améliorer la gouvernance en matière d'égalité des sexes, elle s'engageait à «réexaminer la législation communautaire actuelle en matière d'égalité des sexes non couverte par l'opération de refonte de 2005 dans le but d'actualiser, de moderniser et de reformuler les textes selon les besoins». La directive 92/85/CEE n'avait pas été prise en compte dans l'opération de refonte.
- (8) Dans sa communication intitulée «Un agenda social renouvelé: opportunités, accès et solidarité dans l'Europe du XXIe siècle»<sup>31</sup>, la Commission affirme la nécessité d'améliorer la conciliation de la vie privée et professionnelle.
- (9) En raison de la vulnérabilité de la travailleuse enceinte, accouchée ou allaitante, il est nécessaire de lui accorder le droit à un congé de maternité d'au moins dix-huit semaines continues, réparties avant et/ou après l'accouchement, et de rendre obligatoire un congé de maternité d'au moins six semaines après l'accouchement.
- (10) L'Organisation internationale du travail recommande l'adoption d'un congé de maternité d'une durée minimale de dix-huit semaines pendant lesquelles la travailleuse continuerait à percevoir l'intégralité de son salaire antérieur. La Convention sur la protection de la maternité de 2000 de l'OIT prévoit une période de congé obligatoire de six semaines après l'accouchement.
- (11) Dans une jurisprudence constante, la Cour de justice des Communautés européennes a reconnu qu'il est légitime, au regard du principe de l'égalité de traitement, de protéger une femme en raison de sa condition biologique pendant et après la grossesse. En outre, elle a invariablement dit pour droit que tout traitement défavorable lié à la grossesse ou à la maternité infligé aux femmes constituait une discrimination directe fondée sur le sexe.

---

<sup>29</sup> JO L 348 du 28.11.1992.

<sup>30</sup> Communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social européen et au Comité des régions - Une feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes (COM(2006) 92).

<sup>31</sup> COM(2008) 412.

- (12) Sur la base du principe de l'égalité de traitement, la Cour de justice a également reconnu le principe de la protection des droits des femmes en matière d'emploi, en particulier pour ce qui concerne leur droit de retrouver le même emploi ou un emploi équivalent, avec des conditions de travail qui ne soient pas moins favorables, et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail introduite durant leur absence.
- (13) Les femmes doivent, par conséquent, être protégées contre toute discrimination fondée sur la grossesse ou le congé de maternité et disposer de moyens de protection juridique adéquats.
- (14) La présente directive s'applique sans préjudice de la directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail<sup>32</sup>, refondue dans la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail<sup>33</sup>.
- (15) La protection de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes doit être garantie et ne doit pas porter atteinte aux principes inscrits dans les directives en matière d'égalité de traitement entre hommes et femmes.
- (16) Pour améliorer de manière effective la protection offerte aux travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes, les règles concernant la charge de la preuve doivent être aménagées lorsqu'il existe une présomption de violation des droits conférés par la présente directive. Pour que ces droits puissent s'appliquer de manière effective, la charge de la preuve devrait incomber à la partie défenderesse lorsque des éléments d'une telle infraction sont avancés.
- (17) L'application effective du principe de l'égalité de traitement requiert une protection judiciaire adéquate contre les rétorsions.
- (18) Les États membres devraient mettre en place des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives applicables en cas de non-respect des obligations découlant de la présente directive.
- (19) L'expérience montre que la protection contre les infractions aux droits garantis par la présente directive serait renforcée si l'organisme ou les organismes de chaque État membre chargés des questions d'égalité avaient compétence pour analyser les problèmes en cause, étudier les solutions possibles et apporter une assistance concrète aux victimes. Par conséquent, la directive devrait contenir une disposition en ce sens.
- (20) La présente directive fixe des exigences minimales, laissant donc aux États membres la liberté d'adopter ou de maintenir des dispositions plus favorables. La mise en œuvre de la présente directive ne doit pas servir à justifier un recul par rapport à la situation qui prévaut actuellement dans chaque État membre.

---

<sup>32</sup> JO L 269 du 5.10.2002, p. 15.

<sup>33</sup> JO L 204 du 26.7.2006, p. 23.

- (21) Étant donné que l'objectif de l'action envisagée, à savoir l'amélioration du niveau minimum de protection des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail, ainsi que le renforcement de la mise en œuvre effective du principe de l'égalité de traitement, ne peut pas être réalisé de manière suffisante par les États membres en raison de la diversité des niveaux de protection et peut donc être mieux réalisé au niveau communautaire, la Communauté peut prendre des mesures, conformément au principe de subsidiarité consacré à l'article 5 du traité. Conformément au principe de proportionnalité tel qu'énoncé audit article, la présente directive n'excède pas ce qui est nécessaire pour atteindre ces objectifs,

ONT ARRÊTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE:

*Article premier*

La directive 92/85/CEE est modifiée comme suit:

1. L'article 8 est remplacé par le texte suivant:

«Article 8

Congé de maternité

1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les travailleuses au sens de l'article 2 bénéficient d'un congé de maternité d'au moins dix-huit semaines continues, réparties avant et/ou après l'accouchement.

2. Le congé de maternité visé au paragraphe 1 comprend un congé obligatoire d'au moins six semaines après l'accouchement. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour faire en sorte que les travailleuses au sens de l'article 2 aient le droit de choisir librement la période – avant ou après l'accouchement – à laquelle elles prennent la partie non obligatoire de leur congé de maternité.

3. La partie prénatale du congé de maternité est prolongée de la période s'écoulant entre la date présumée et la date réelle de l'accouchement, sans réduction de la partie post-natale du congé.

4. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour faire en sorte qu'un congé supplémentaire soit accordé en cas de naissance prématurée, d'hospitalisation de l'enfant à la naissance, de naissance d'un enfant handicapé ou de naissance multiple. La durée du congé supplémentaire doit être proportionnée et permettre de répondre aux besoins particuliers de la mère et de l'enfant ou des enfants.

5. Les États membres veillent à ce que tout congé de maladie accordé en raison d'une maladie ou de complications liées à la grossesse, survenant quatre semaines ou plus avant l'accouchement, n'ait pas d'incidence sur la durée du congé de maternité.»

2. L'article 10 est remplacé par le texte suivant:

«Article 10

#### Interdiction de licenciement

En vue de garantir aux travailleuses au sens de l'article 2 l'exercice des droits de protection de leur sécurité et de leur santé reconnus dans le présent article, il est prévu que:

1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour interdire le licenciement et toute mesure préparant à un licenciement des travailleuses au sens de l'article 2 pendant la période allant du début de leur grossesse jusqu'au terme du congé de maternité visé à l'article 8, paragraphe 1, sauf dans les cas d'exception non liés à leur état, admis par les législations et/ou pratiques nationales et, le cas échéant, pour autant que l'autorité compétente ait donné son accord.

2. Lorsqu'une travailleuse au sens de l'article 2 est licenciée pendant la période visée au point 1, l'employeur doit donner des motifs justifiés de licenciement par écrit. Si le licenciement se produit dans les six mois qui suivent la fin du congé de maternité visé à l'article 8, paragraphe 1, l'employeur doit donner des motifs justifiés de licenciement par écrit à la demande de la travailleuse concernée.

3. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour protéger les travailleuses au sens de l'article 2 contre les conséquences d'un licenciement qui serait illégal en vertu des points 1 et 2.

4. Tout traitement moins favorable d'une femme lié à la grossesse ou au congé de maternité au sens de l'article 8 constitue une discrimination au sens de la directive 2002/73/CE, refondue dans la directive 2006/54/CE.»

3. L'article 11 est modifié comme suit:

a) Le point 1 *bis* suivant est inséré:

«1 *bis*. Toute travailleuse au sens de l'article 2, empêchée d'exercer son activité professionnelle par son employeur qui la juge inapte au travail sans s'appuyer sur un certificat médical fourni par la travailleuse, perçoit une rémunération équivalant à son salaire complet jusqu'au début du congé de maternité au sens de l'article 8, paragraphe 2.»

b) Au point 2, le point c) ci-dessous est ajouté:

«c) le droit des travailleuses au sens de l'article 2 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;»

c) Le point 3 est remplacé par le texte suivant:

«3. La prestation visée au point 2 b) est jugée adéquate lorsqu'elle assure des revenus au moins équivalents au dernier salaire mensuel ou à un salaire mensuel moyen de la



travailleuse concernée, dans la limite d'un plafond éventuel déterminé par les législations nationales. Un tel plafond ne peut être inférieur à la prestation dont bénéficierait la travailleuse au sens de l'article 2 dans le cas d'une interruption de ses activités pour des raisons liées à son état de santé. Les États membres peuvent déterminer la période sur laquelle ce salaire mensuel moyen est calculé.»

d) Le point 5 suivant est ajouté:

«5. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour faire en sorte qu'une travailleuse au sens de l'article 2 ait le droit, pendant son congé de maternité au sens de l'article 8 ou de retour de celui-ci, de demander à son employeur de modifier ses rythme et horaire de travail. L'employeur est tenu d'examiner une telle requête en tenant compte des besoins des deux parties.»

4. L'article 12 *bis* suivant est inséré:

«Article 12 *bis*

Charge de la preuve

1. Les États membres prennent les mesures nécessaires, conformément à leur système judiciaire, afin que, dès lors qu'une personne considère que ses droits conférés par la présente directive ont été enfreints et établit, devant une juridiction ou une autre instance compétente, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une telle infraction, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu infraction à la directive.

2. Le paragraphe 1 n'empêche pas les États membres d'adopter des règles de la preuve plus favorables aux plaignants.

3. Le paragraphe 1 ne s'applique pas aux procédures pénales.

4. Les États membres peuvent ne pas appliquer le paragraphe 1 aux procédures dans lesquelles la juridiction ou l'instance compétente procède à l'instruction des faits.

5. Les paragraphes 1 à 4 s'appliquent également à toute procédure engagée conformément à l'article 12.»

5. L'article 12 *ter* suivant est inséré:

«Article 12 *ter*

Protection contre les rétorsions

Les États membres incorporent dans leur ordre juridique interne les mesures nécessaires pour protéger les personnes contre tout traitement ou toute conséquence défavorable faisant suite à une plainte déposée ou à une action en justice engagée par elles pour faire respecter les droits qui leur sont conférés par la présente directive.»

6. L'article 12 *quater* suivant est inséré:

«Article 12 *quater*

## Sanctions

Les États membres déterminent le régime des sanctions applicables aux violations des dispositions nationales prises en application de la présente directive et prennent toute mesure nécessaire pour assurer la mise en œuvre de celles-ci. Les sanctions peuvent comprendre le versement d'indemnités, qui ne peuvent pas être limitées à priori par un plafond et doivent être effectives, proportionnées et dissuasives.»

7. L'article 12 *quinquies* suivant est inséré:

«Article 12 *quinquies*

Organisme chargé des questions d'égalité

Les États membres veillent à ce que l'organisme ou les organismes désigné(s) conformément à l'article 20 de la directive 2002/73/CE, refondue dans la directive 2006/54/CE, pour promouvoir, analyser, surveiller et soutenir l'égalité de traitement entre toutes les personnes sans discrimination fondée sur le sexe soi(en)t également compétent(s) pour les questions relevant de la présente directive, lorsque celles-ci concernent principalement l'égalité de traitement et non la santé et la sécurité des travailleurs.»

### *Article 2*

1. Les États membres peuvent adopter ou maintenir des dispositions plus favorables aux travailleuses que celles prévues par la présente directive.
2. La mise en œuvre de la présente directive ne peut en aucun cas constituer un motif d'abaissement du niveau de protection dans les domaines régis par la présente directive.

### *Article 3*

1. Les États membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le ... [deux ans après l'adoption]. Ils communiquent immédiatement à la Commission le texte de ces dispositions, ainsi qu'un tableau de correspondance entre ces dispositions et la présente directive.
2. Lorsque les États membres adoptent ces dispositions, celles-ci contiennent une référence à la présente directive ou sont accompagnées d'une telle référence lors de leur publication officielle. Les modalités de cette référence sont arrêtées par les États membres.

### *Article 4*

1. Les États membres et les organismes nationaux chargés des questions d'égalité communiquent à la Commission, au plus tard le [cinq ans après l'adoption] et ensuite tous les cinq ans, toutes les informations nécessaires à la Commission pour établir un rapport à l'intention du Parlement européen et du Conseil sur l'application de la directive 92/85/CEE telle que modifiée par la présente directive.

2. Le rapport de la Commission prend en considération, comme il convient, le point de vue des partenaires sociaux et des organisations non gouvernementales concernées. Conformément au principe de la prise en compte systématique de la question de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, ce rapport fournit, entre autres, une évaluation de l'incidence des mesures prises sur les femmes et les hommes. À la lumière des informations reçues, ce rapport inclut, si nécessaire, des propositions visant à réviser et à actualiser la directive 92/85/CEE telle que modifiée par la présente directive.

#### *Article 5*

La présente directive entre en vigueur le jour de sa publication au Journal officiel de l'Union européenne.

#### *Article 6*

Les États membres sont destinataires de la présente directive.

Fait à Bruxelles, le

*Par le Parlement européen*

*Le Président*

*Par le Conseil*

*Le Président*