Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale

3 | 2020

La Directive 2019/1158 du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie personnelle et vie privée des parents et des aidants

Introduction

Pascale Lorber et Guillaume Santoro

Édition électronique

URL : <https://journals.openedition.org/rdctss/940>

DOI : 10.4000/rdctss.940

ISSN : 2262-9815

Éditeur

Centre de droit comparé du travail et de la sécurité sociale

Édition imprimée

Date de publication : 1 novembre 2020

Pagination : 6-7

ISSN : 2117-4350

Référence électronique

Pascale Lorber et Guillaume Santoro, « Introduction », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale* [En ligne], 3 | 2020, mis en ligne le 01 novembre 2021, consulté le 11 novembre 2021. URL : <http://journals.openedition.org/rdctss/940> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/rdctss.940>

Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale est mise à disposition selon les termes de la Licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International.

INTRODUCTION

PASCALE LORBER

Professeur, Université de Leicester, Royaume-Uni

GUILLAUME SANTORO

Chargé de recherche CNRS, COMPTRASEC - UMR 5114 CNRS -
Université de Bordeaux

Le dossier thématique de cette revue est consacré à la Directive 2019/1158 sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants, adoptée en juin 2019. Ce dossier s'ouvre par une analyse de la Directive européenne (Eugenia Caracciolo di Torrela) qui met en exergue les origines du texte, son contenu et son apport. L'ensemble des contributions qui suivent ont pour but d'analyser l'impact de cette Directive dans les pays concernés au regard de l'obligation de transposer la norme européenne d'ici à l'été 2022. Les articles couvrent un large échantillon d'États membres, des plus anciens (Allemagne, France, Italie, Pays-Bas et Portugal) aux pays plus récemment intégrés de l'Est (Pologne, Roumanie, République tchèque et Slovaquie). Ce numéro de revue s'est également intéressé à des systèmes juridiques ayant des statuts distincts mais associés à ceux de l'Union européenne, tels que la Suisse, ou le Royaume-Uni qui se trouve en période transitoire de sortie de l'UE et pour lequel la Directive ne s'appliquera plus. Enfin, l'Afrique du Sud a été choisie comme pays totalement extérieur à l'UE mais dont le législateur est invité, en vertu de la Constitution, à recourir au droit comparé et donc à s'inspirer de législations étrangères pour améliorer son propre système.

Cette Directive était très attendue après l'échec des propositions de plusieurs directives portant sur la protection des travailleuses enceintes et sur un meilleur équilibre homme-femme dans les conseils des entreprises. Elle constitue certes une avancée vers une Europe plus sociale, mais reste relativement peu innovante en raison des disparités existantes entre les différents droits nationaux. En dépit de ces faiblesses, l'orientation de la directive pour un équilibre entre les temps de vie marque une avancée dans les politiques de l'Union européenne sur le sujet qui jusqu'ici étaient envisagées séparément dans les différentes thématiques relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes. On observe ainsi un transfert des volontés initiales d'articuler ou concilier la vie professionnelle et la vie privée vers la volonté de trouver un équilibre des temps de vie. La directive renforce certains droits, tels que le congé parental ou les formules souples de travail déjà présents dans des directives antérieures, et en crée d'autres comme le congé paternité et le congé d'aidant. Ces différentes dispositions permettent d'harmoniser les droits nationaux, ce qui s'avérerait nécessaire en raison des différences notables selon les pays, inhérentes à des spécificités culturelles générant d'importantes incidences sur l'organisation des congés et leur financement.

La directive s'applique à tous les travailleurs qui ont un contrat de travail ou une relation de travail, au sens de la législation des États membres, afin de prendre en compte la « flexibilisation croissante du marché du travail et [elle] étend les normes minimales existantes à de nouvelles formes d'emploi » (Eugenia Caracciolo di Torrela). Cela permet d'élargir son champ d'application, même si certains pays bénéficient de systèmes de sécurité sociale qui s'appliquent au plus grand nombre (Roumanie).

L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée vise une notion élargie de la famille et prend en compte les parents et les aidants. Autre avancée notable, dans le cadre du congé paternité le texte s'applique aux pères ou, le cas échéant, aux personnes reconnues comme seconds parents équivalents par la législation nationale. Une telle extension des dispositions introduites dans les années 1990 à un plus large cercle que celui de la famille cellulaire (pour inciter les hommes à s'investir davantage dans les tâches familiales) est susceptible de poser quelques difficultés dans certains droits nationaux, comme en Italie où le sujet des parents LGBT demeure sensible.

Le niveau d'indemnisation des congés familiaux peut constituer un frein au choix de recourir à de tels congés. C'est pourquoi la directive impose que les congés soient suffisamment indemnisés. La comparaison entre les différents États fait apparaître des différences de méthodes et de montants d'indemnisation liés à la culture des pays. Certains ne prévoient pas d'indemnisation, alors que d'autres allouent un revenu égal à celui que recevait le salarié concerné lorsqu'il travaillait. Si la France s'est montrée réticente à augmenter l'indemnisation du congé parental, le Gouvernement vient toutefois de décider, dans une réforme qui devrait intervenir en 2021, d'allonger et de rendre semi-obligatoire le congé de paternité indemnisé sur la base du congé maternité. En plus des congés parentaux, la directive encourage des modalités de travail plus souples (article 9). Dans ce contexte, les études révèlent des situations très différentes. Par exemple, le temps partiel est développé de façon significative au Royaume-Uni, ou encore aux Pays-Bas, « pays du temps partiel par excellence » qui comptabilise 47% des travailleurs en temps partiel (contre une moyenne de 19% dans l'UE). Quelle que soit sa propension cependant, le temps partiel reste toujours très féminisé (Portugal, Royaume-Uni). Alors que la Directive définit le travail souple de façon extensive (temps partiel, travail à distance), certains régimes nationaux (Italie, Portugal) n'envisagent ces formes de travail qu'à travers les congés parentaux, ne donnant ni aux parents, ni aux aidants, la possibilité de considérer ces formes de travail comme indépendantes ou pérennes. Dans d'autres pays, comme en Pologne ou Roumanie, les formes de travail souple ne sont pas mentionnées, mais les Codes de travail prévoient des aménagements de temps de travail.

La directive permet donc une flexibilité du travail, qui est déjà présente dans un certain nombre de réglementations nationales. En outre, la pandémie liée au Covid a provoqué des changements fondamentaux sur la façon de travailler, en particulier avec une généralisation du travail à domicile si bien que plusieurs contributions anticipent des réformes législatives qui permettraient une application novatrice (Allemagne) ou plus importante de cette forme de travail (Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni). Les bénéfices pour l'équilibre vie professionnelle et vie privée pourraient être plus visibles alors que, par exemple, les parents ou les aidants passent ainsi moins de temps à se rendre au travail.

Dans les pays où la demande d'un changement des modes de travail est liée à l'équilibre vie professionnelle et vie privée, le champ d'application est varié (par exemple limité aux entreprises de plus de 15 salariés en Allemagne). Le changement est principalement temporaire dans certains États membres (Portugal ou Pays-Bas), alors qu'il est permanent au Royaume-Uni. Ce droit à la modification du temps de travail ou du lieu de travail n'est cependant pas absolu. Certains droits nationaux donnent une plus grande discrétion de refus à l'employeur en assurant des garanties procédurales (Royaume-Uni). A l'autre extrémité, l'employeur est obligé d'accepter la demande « sauf si les intérêts graves de l'entreprise s'y opposent » (Pays-Bas) ou bien le refus de la demande doit être validé par une autorité indépendante (Portugal). L'étude des différents pays révèle que la Directive renforcera certains droits déjà existants dans la majorité des cas (congé parentaux) et pourra être utilisée pour le recours à des formes de travail plus souples (particulièrement dans le contexte de COVID). Elle conduira également à une réflexion concernant l'indemnisation de certains congés (parentaux ou aux aidants).