



L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants en droit français au regard de la Directive 2019/1158 du 20 juin 2019

Guillaume Santoro

► To cite this version:

Guillaume Santoro. L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants en droit français au regard de la Directive 2019/1158 du 20 juin 2019. *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2020, 2020-3, pp.34-45. halshs-03042996

HAL Id: halshs-03042996

<https://shs.hal.science/halshs-03042996>

Submitted on 22 Nov 2021

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

2020/3

REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

REVUE SOUTENUE PAR L'INSTITUT DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES DU CNRS

DOSSIER THÉMATIQUE

LA DIRECTIVE 2019/1158 DU 20 JUIN 2019 CONCERNANT L'ÉQUILIBRE
ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PRIVÉE DES PARENTS ET DES AIDANTS
Coordination par **Pascale Lorber et Guillaume Santoro**

Introduction, **Pascale Lorber et Guillaume Santoro**

La Directive de 2019 sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée : une nouvelle
étape franchie, **Eugenia Caracciolo di Torella**

La transposition de la Directive 2019/1158 en Italie : Problèmes en suspens et solutions
complexes, **Laura Calafà**

L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants en droit
français au regard de la Directive 2019/1158 du 20 juin 2019, **Guillaume Santoro**

La Directive 2019/1158 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des
parents et des aidants dans une perspective allemande, **Laura Krüger**

L'impact de la Directive 2019/1158 du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie
professionnelle et vie privée en droit néerlandais, **Susanne Burri**

L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en Slovénie à la lumière de la nouvelle
Directive européenne 2019/1158, **Sara Bagari**

Concilier vie professionnelle et vie familiale pour promouvoir l'égalité femmes/hommes
au Portugal à la lumière de la Directive 2019/1158, **Catarina de Oliveira Carvalho**

Mise en œuvre en Pologne de la Directive 2019/1158 concernant l'équilibre entre la vie
professionnelle et la vie privée des parents et des aidants, **Anna Musiala**

L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en Roumanie dans le contexte de la
Directive (UE) 2019/1158 du 20 juin 2019, **Felicia Roşioru**

Transposition de la Directive 2019/1158 dans le droit du travail tchèque, **Vera Stangova**

La Directive 2019/1158 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des
parents et des aidants au Royaume-Uni : l'effet Brexit, **Oxana Golynger et Pascale Lorber**

La situation des parents et des proches aidants en droit suisse à la lumière de la
Directive (UE) 2019/1158, **Stéphanie Perrenoud**

L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en Afrique du Sud : un objectif
irréalisable ?, **Kitty Malherbe**

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

AFRIQUES : ALGÉRIE - AMÉRIQUES : BRÉSIL / CANADA / CHILI / ÉTATS-UNIS /
PÉROU / URUGUAY - ASIE-OCÉANIE : AUSTRALIE / JAPON - EUROPE : BULGARIE /
FÉDÉRATION DE RUSSIE / FRANCE / IRLANDE / ITALIE / RÉPUBLIQUE DE SERBIE /
TURQUIE

REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Membres du Conseil scientifique

N. Aliprantis (Grèce), G.-G. Balandi (Italie), U. Becker (Allemagne), U. Carabelli (Italie), J. Carby Hall (Royaume-Uni), A. Cissé Niang (Sénégal), L. Compa (États-Unis), W. Däubler (Allemagne), P. Davies (Royaume-Uni), M. Dispersyn (Belgique), S. Gamonal C. (Chili), Adrian O. Goldin (Argentine), Z. Góral (Pologne), M. Iwamura (Japon), J.-C. Javillier (France), P. Koncar (Slovénie), M. Nasr-Eddine Koriche (Algérie), A.-M. Laflamme (Canada), R. Le Roux (Afrique du Sud), A. Lyon-Caen (France), A. Monteiro Fernandes (Portugal), A. Montoya Melgar (Espagne), A. Neal (Royaume-Uni), R. Owens (Australie), C. Papadimitriou (Grèce), P.-G. Pougoué (Cameroun), M. Rodríguez-Piñero (Espagne), J.-M. Servais (Belgique), A. Supiot (France), M. Sur (Turquie), G. Trudeau (Canada), C. Vargha (Bureau International du Travail), M. Weiss (Allemagne), A. Zheng (Chine).

Directrice de la publication

Isabelle Daugareilh, COMPTRESEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.

Rédactrice en Chef

Marie-Cécile Clément, COMPTRESEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.

Secrétaire de rédaction

Marilyne Mondolfi, COMPTRESEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.

Mise en page

Corinne Blazquez, Maison des Sciences de l'Homme d'Aquitaine (MSHA).

Membres du Comité éditorial

Pablo Arellano Ortiz (Organisation Internationale du Travail - Université Pontifica de Valparaiso PUCV - Chili), Philippe Auvergnon (CNRS - Université de Bordeaux - France), Eri Kasagi (CNRS - Université de Bordeaux - France), Risa L. Lieberwitz (Université de Cornell - États-Unis), Pascale Lorber (Université de Leicester - Royaume-Uni), Stefania Scarponi (Université de Trento - Italie), Yuki Sekine (Université de Kobé - Japon), Achim Seifert (Université Friedrich Schiller de Jéna - Allemagne) et Ousmane O. Sidibé (Mali).

Correspondants du réseau d'Actualités juridiques internationales

■ **AFRIQUES** : A. Govindjee et K. Malherbe (Afrique du Sud), C. Boukli-Hacène et Z. Yacoub (Algérie), B. Millefort Quenum (Bénin), P. Kiemde et H. Traoré (Burkina-Faso), P.-E. Kenfack (Cameroun), S. Yao Dje et D. Koffi Kouakou (Côte d'Ivoire), P. Kalay (République Démocratique du Congo - Congo Kinshasa), S. Ondze (République du Congo - Congo Brazzaville), I. Yankhoba Ndiaye et Massamba Gaye (Sénégal), N. Mzid et A. Mouelhi (Tunisie)

■ **AMÉRIQUES** : A. O. Goldin, D. Ledesma Iturbide et J. P. Mugnolo (Argentine), A. V. Moreira Gomes, S. Machado et J. Sarmiento Barra (Brésil), R.-C. Drouin, A.-M. Laflamme, L. Lamarche et G. Trudeau (Canada), P. Arellano Ortiz et S. Gamonal C. (Chili), C. Castellanos Avendano, A. N. Guerrero et V. Tobon Perilla (Colombie), R. L. Lieberwitz (États-Unis), P. Kurczyn Villalobos (Mexique), L. Gamarra Vilchez et M. K. Garcia Landaburu (Pérou), M. Ermiada Fernández et H. Barretto Ghione (Uruguay).

■ **ASIE-OCÉANIE** : D. Allen, S. McCrystal et T. Walsh (Australie), A. Zheng (Chine), J. Park (Corée du Sud), G. Davidov (Israël), S. Dake, M. Iwamura, E. Kasagi, H. Nagano, Y. Sekine et Y. Shibata (Japon), S. Taweejamsup (Thaïlande) et Tuấn Kiệt Nguyễn (Vietnam).

■ **EUROPE** : A. Seifert (Allemagne), A. Csuk et G. Löschnigg (Autriche), A. Lamine et V. De Greef (Belgique), A. Filcheva et Y. Genova (Bulgarie), C. Jacqueson (Danemark), I. Vukorepa (Croatie), J. L. Gil y Gil (Espagne), E. Serebryakova et A. Alexandrova (Fédération de Russie), M. Badel, M. Gally, J.-P. Laborde, S. Ranc et M. Ribeyrol-Subrenat (France), C. Papadimitriou et A. Stergiou (Grèce), T. Gyulavári et K. Rűzs Molnár (Hongrie), M. O'Sullivan (Irlande), A. Mattei et S. Nadalet (Italie), B. Bubilaityte Martisiene et G. Tamašauskaitė (Lituanie), S. Burri et N. Gundt (Pays-Bas), M. Gajda, A. Musiała et M. Pliszkiewicz (Pologne), T. Coelho Moreira et A. Monteiro Fernandes (Portugal), M. Stefko et V. Štangová (République Tchèque), F. Rosioru (Roumanie), J. Carby-Hall et P. Lorber (Royaume-Uni), F. Bojić et L. Kovačević (Serbie), P. Koncar et B. Kresal (Slovénie), J. Julén Votinius (Suède), K. Pärli et A. Meier (Suisse), Kübra Doğan Yenisey et M. Sur (Turquie).

DOSSIER THÉMATIQUE

LA DIRECTIVE 2019/1158 DU 20 JUIN 2019 CONCERNANT L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PRIVÉE DES PARENTS ET DES AIDANTS

COORDINATION PAR PASCALE LORBER ET GUILLAUME SANTORO

- p. 6 PASCALE LORBER ET GUILLAUME SANTORO**
Introduction
- p. 8 EUGENIA CARACCILO DI TORELLA**
La Directive de 2019 sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée : une nouvelle étape franchie
- p. 20 LAURA CALAFÀ**
La transposition de la Directive 2019/1158 en Italie : Problèmes en suspens et solutions complexes
- p. 34 GUILLAUME SANTORO**
L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants en droit français au regard de la Directive 2019/1158 du 20 juin 2019
- p. 46 LAURA KRÜGER**
La Directive 2019/1158 du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants dans une perspective allemande
- p. 58 SUSANNE BURRI**
L'impact de la Directive 2019/1158 du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en droit néerlandais
- p. 70 SARA BAGARI**
L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en Slovénie à la lumière de la nouvelle Directive européenne 2019/1158
- p. 82 CATARINA DE OLIVEIRA CARVALHO**
Concilier vie professionnelle et vie familiale pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes au Portugal : considérations et perspectives à la lumière de la Directive 2019/1158 sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants
- p. 94 ANNA MUSIALA**
Mise en œuvre en Pologne de la Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des parents et des aidants
- p. 100 FELICIA ROȘIORU**
L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en Roumanie dans le contexte de la Directive (UE) 2019/1158 du Parlement Européen et du Conseil du 20 juin 2019
- p. 112 VERA STANGOVA**
Transposition de la Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants dans le droit du travail tchèque

SOMMAIRE 2020/3

- p. 118 OXANA GOLYNKER ET PASCALE LORBER**
La Directive 2019/1158 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants au Royaume-Uni : l'effet Brexit
- p. 132 STÉPHANIE PERRENOUD**
La situation des parents et des proches aidants en droit suisse à la lumière de la Directive (UE) 2019/1158 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants
- p. 144 KITTY MALHERBE**
L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en Afrique du Sud : un objectif irréalisable ?

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

AFRIQUES

- p. 158 ALGÉRIE** – ZINA YACOB, Université de Béjaia

AMÉRIQUES

- p. 164 BRÉSIL** – JULIANO BARRA, Université Mackenzie-Brésil, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne et ARTHUR WEINTRAUB, Université Fédérale de Sao Paulo - Unifesp
- p. 168 CANADA** – GILLES TRUDEAU, Université de Montréal
- p. 172 CHILI** – SERGIO GAMONAL C., Université Adolfo Ibáñez
- p. 176 ÉTATS-UNIS** – RISA L. LIEBERWITZ, Cornell University - School of Industrial and Labor Relations
- p. 180 PÉROU** – MARIA KATIA GARCIA, Université pontificale catholique du Pérou
- p. 184 URUGUAY** – HUGO BARRETTO GHIONE, Université de la République

ASIE - OCÉANIE

- p. 188 AUSTRALIE** – SHAE MCCRYSTAL, Faculté de droit, Université de Sydney
- p. 192 JAPON** – YOJIRO SHIBATA, Université de Chukyo

EUROPE

- p. 196 BULGARIE** – YAROSLAVA GENOVA, Faculté de Droit de l'Université de Plovdiv « Paissii Hilendarski »
- p. 200 FÉDÉRATION DE RUSSIE** – ANNA ALEKSANDROVA, Université d'État de Penza
- p. 206 FRANCE** – JEAN-PIERRE LABORDE, Université de Bordeaux
- p. 212 IRLANDE** – CAROLINE MURPHY et LORRAINE RYAN, Université de Limerick
- p. 218 ITALIE** – ALBERTO MATTEI, Université de Vérone
- p. 222 RÉPUBLIQUE DE SERBIE** – FILIP BOJIĆ, Université de Belgrade
- p. 226 TURQUIE** – MELDA SUR, Université d'Économie d'Izmir

L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE DES PARENTS ET DES AIDANTS EN DROIT FRANÇAIS AU REGARD DE LA DIRECTIVE 2019/1158 DU 20 JUIN 2019



ABSTRACT

French public policies are often presented as an example in terms the reconciliation of work and family life in the sense that they combine a high rate of female employment and a high fertility rate. However, the articulation between the laws relating to the family and to employment has created contradictions which do not allow the expected effects to be obtained and which allow certain inequalities to persist. French law includes many legal measures aimed at establishing a balance between the life times of women and men, but they must be improved to achieve gender equality in terms of labor market opportunities and treatment at work, objective of directive 2019/1158 of 20 June 2019.

KEYWORDS: *Gender Equality, Public Policies, Work and Family Life.*

RÉSUMÉ

Les politiques publiques françaises sont souvent présentées comme un exemple en matière de conciliation entre vie professionnelle et vie privée dans le sens où elles allient un fort taux d'emploi des femmes et un taux de fécondité important. Cependant, l'articulation entre les lois relatives à la famille et à l'emploi a créé des contradictions ne permettant pas d'obtenir les effets escomptés et laissant persister certaines inégalités. Le droit français comprend donc de nombreux dispositifs juridiques visant à établir un équilibre entre les temps de vie des femmes et des hommes, mais ils doivent être améliorés pour parvenir à l'égalité entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les opportunités sur le marché du travail et le traitement au travail, objectif de la directive 2019/1158 du 20 juin 2019.

MOTS CLÉS: *Égalité professionnelle, politiques publiques, vie professionnelle/vie privée.*

La directive 2019/1158 du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants est principalement axée sur l'égalité entre les femmes et les hommes, un domaine dans lequel l'Union européenne a déjà œuvré en adoptant plusieurs directives relatives à l'emploi et au travail¹, à l'activité indépendante², à la maternité³, au temps partiel⁴ et au congé parental⁵. Cependant, ces dispositifs n'ont pas eu les effets escomptés sur l'activité des mères, notamment pour celles de jeunes enfants (de moins de 3 ans) dont le taux d'emploi tend à se stabiliser alors même que l'emploi de l'ensemble des femmes est en constante augmentation. Ces politiques favorisent l'emploi des femmes, mais ne sont pas suffisantes pour conduire à une modification de la division sexuée du travail dans les couples et des rôles familiaux.

L'inadéquation des politiques en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée a incité le législateur à intervenir aux sources des inégalités dans l'emploi des femmes, à savoir la répartition des charges et des responsabilités familiales. En effet, si les femmes sont de plus en plus investies dans le marché du travail, elles effectuent toujours une grande part des tâches familiales et domestiques, ce qui les rend moins présentes que les hommes. L'objectif de la directive vise donc à organiser les politiques publiques nationales, pour faire face à la sous-représentation des femmes dans le marché de l'emploi et soutenir leur progression de carrière, leur permettant ainsi de concilier travail et responsabilités privées. Les politiques publiques doivent contribuer à améliorer non seulement la participation des femmes dans le marché du travail, mais également le partage égal des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes, ainsi que la réduction des écarts de salaires⁶. Ces différentes actions sont conformes au Socle européen des droits sociaux du 17 novembre 2017 qui prévoit que l'égalité de traitement et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes doivent être garantie et permettre d'atteindre les objectifs stratégiques en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes fixés par la Commission pour la période 2020-2025⁷.

- 1 Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative dans la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (JO L 204 du 26 juillet 2006, p. 23).
- 2 Directive 2010/41/UE du Parlement européen et du Conseil du 7 juillet 2010 concernant l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante, et abrogeant la directive 86/613/CEE du Conseil.
- 3 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 (dixième directive particulière au sens de l'art. 16, § 1, de la directive 89/391/CEE).
- 4 Directive 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES - Annexe : Accord-cadre sur le travail à temps partiel.
- 5 Directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BUSINESSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES et abrogeant la directive 96/34/CE (Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE).
- 6 Préambule point 6 de la directive.
- 7 Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions : « Une Union de l'égalité : stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025 », COM (2020) 152 final, Bruxelles le 5 mars 2020.

La transposition de la directive devant intervenir au plus tard le 2 août 2022⁸, aussi est-il opportun de s'interroger pour savoir comment le dispositif législatif français répond aux mesures devant être mises en œuvre et quelles sont les dispositions susceptibles d'être améliorées. Les politiques publiques françaises sont souvent présentées comme un modèle en matière de conciliation entre vie professionnelle et vie privée dans le sens où elles allient un fort taux d'emploi des femmes et un taux de fécondité important⁹. Ceci est le résultat d'une succession de différentes politiques en matière d'égalité, de famille et d'emploi, dont les contradictions ont parfois freiné leur effet. Il y a d'abord eu une volonté de protéger le statut maternel des femmes par des dispositifs de protection tels que l'interdiction du travail de nuit des femmes. Puis, la volonté de maintien de la fécondité s'est traduite par des politiques d'allocation pour naissance qui ont favorisé le retrait des femmes du marché du travail. Il a fallu concilier cela avec des politiques d'emploi plus favorables à l'égalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail, qui faisaient la promotion des femmes dans la société en encourageant leur activité professionnelle dans le salariat¹⁰. Cela a été associé à une externalisation de certaines tâches familiales (garde d'enfants), sans inciter toutefois les pères à participer aux tâches domestiques¹¹. A partir des années 2000 et la création du congé paternité, un changement s'est opéré en mettant l'accent sur la responsabilité parentale et les temps sociaux des femmes et des hommes. La réforme du congé parental de 2014 constitue un nouveau tournant incitant les parents à partager ce congé.

L'ensemble des dispositions issues de ces lois répond à de nombreux points abordés par la directive, mais il est nécessaire d'améliorer le système français des congés parentaux comme préconisé par les rapports de l'IGAS¹², du Haut Conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge (HCFEA)¹³, ou encore de la Commission des « 1000 premiers jours de l'enfance »¹⁴. Cette étude analyse le dispositif français au regard de l'articulation faite par la directive en trois axes : les congés familiaux **(I)**, l'aménagement du travail **(II)** et la protection des salariés **(III)**.

I - LES CONGÉS FAMILIAUX

Le choix européen d'opérer un rééquilibrage des charges familiales au sein du foyer s'est matérialisé par la création et l'amélioration des dispositifs de congés. Ces différents dispositifs existent en droit français et visent à répartir le temps d'absence au travail des parents, pour atténuer l'incidence des responsabilités familiales sur l'emploi des femmes.

8 L'article 20 de la directive prévoit un délai supplémentaire au 2 août 2024 pour mettre en vigueur les dispositions relatives à la rémunération ou l'allocation correspondant au congé parental.

9 S. Dauphin, « La politique familiale illégalité femmes-hommes : les ambiguïtés du "libre choix" en matière de conciliation vie familiale et vie professionnelle », *Regards*, 2016, n°50, p. 85.

10 H. Périer, « Une lecture genrée de la Sécurité sociale, soixante-dix ans après sa fondation : quel bilan pour l'égalité des femmes et des hommes ? », *Informations Sociales*, 2015, n°189.

11 D. Meurs, *Hommes/Femmes : Une impossible égalité professionnelle ?*, Cepremap, Ed. ENS Rue d'Ulm, Opuscul, 2014.

12 G. Auzel, E. Rance et F. Remay, *Mission d'évaluation du congé parental d'éducation et de la station partagée l'éducation de l'enfant (PreParE)*, IGAS, 2019 ; H. Gosselin et C. Lepine, *Évaluation du congé de paternité*, IGAS, 2018.

13 Haut Conseil de la Famille, de l'Enfance et de l'Age, *Voies de réforme des congés parentaux dans une stratégie globale d'accueil de la petite enfance*, 2019.

14 Le « parcours 1000 jours » est un concept développé en 2001 par l'Organisation Mondiale pour la Santé.

A - LE CONGÉ DE PATERNITÉ

La maternité étant à l'origine de nombreuses inégalités entre les femmes et les hommes au travail, il était opportun de rééquilibrer les temps de vie entre les parents autour de la naissance. A cette fin, le législateur français a introduit en 2001¹⁵ un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 11 jours¹⁶, destiné à faciliter la construction d'un lien père-enfant durable dans les premiers jours de la vie et à amorcer un partage des tâches domestiques et familiales entre les parents. L'article L. 1225-35 du Code du travail impose que les jours calendaires du congé de paternité soient pris consécutivement et non fractionnés. En outre, l'article D. 1125-8 du Code du travail impose que le congé de paternité soit pris dans les 4 mois qui suivent la naissance - sauf en cas d'hospitalisation de l'enfant ou du décès de la mère - et ne laisse pas la possibilité de le prendre en partie avant la naissance de l'enfant.

Si le congé de paternité est globalement une réussite¹⁷, il nécessitait néanmoins d'être amélioré¹⁸. La durée actuelle de 11 jours (contre 16 semaines pour le congé de maternité) auxquels s'ajoute les 3 jours du congé pour la naissance¹⁹ est en effet insuffisante au rééquilibrage des tâches domestiques et familiales entre les femmes et les hommes. Le HCFEA s'est prononcé en 2017 en faveur d'un congé de paternité de 22 jours²⁰ et le récent rapport de l'IGAS²¹ recommande d'allonger la durée du congé de paternité d'une ou 2 semaines, pour le porter au total à 3 ou 4 semaines, incluant les jours supplémentaires de congé naissance. Le Gouvernement a fait un choix intermédiaire en annonçant un doublement de la durée du congé de paternité pour le porter à 28 jours²². La solution est en-deçà des recommandations de la Commission d'experts sur les « 1000 premiers jours » de l'enfant, qui préconisait de l'allonger à 9 semaines, mais une importante avancée est à noter dans l'institution de 7 jours obligatoires. Il peut s'agir d'une interdiction d'emploi, comme pour la période imposée pour l'accouchement des femmes, ou d'une simple interdiction de travailler, comme celle qui prévaut en matière de congés payés, les modalités doivent faire l'objet de négociations entre les partenaires sociaux avant que cela soit soumis au Parlement début 2021. Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant continuera à être indemnisé par la Sécurité sociale, dans les mêmes conditions que le congé de maternité²³ et le rapprochement des conditions de mise en œuvre de ces deux congés aura un impact sur l'égalité entre les femmes et les hommes au travail.

Le champ d'application du congé de paternité a également évolué pour s'appliquer à tout type de famille afin d'écartier toutes discriminations. Le père salarié en bénéficie, mais également le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un Pacte civil de solidarité ou vivant maritalement²⁴.

15 Loi n°2001-1246 du 21 décembre 2001 de financement de la sécurité sociale pour 2002.

16 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples.

17 E. Legendre, B. Lhommeau et J. Vincent, *Le congé de paternité : un droit exercé par sept pères sur dix*, DREES, 2016, n°957.

18 H. Gosselin et C. Lepine, Évaluation du congé de paternité, IGAS, 2018.

19 Art. L. 3142-4 du Code du travail.

20 Haut Conseil de la Famille, de l'Enfance et de l'Age, *Voies de réforme des congés parentaux dans une stratégie globale d'accueil de la petite enfance*, 2019.

21 H. Gosselin et C. Lepine, Évaluation du congé de paternité, IGAS, 2018.

22 « Vers un doublement du congé paternité », *Le Monde*, 24 septembre 2020.

23 Art. L. 331-8 du Code de la sécurité sociale.

24 Art. L. 1225-35 du Code du travail.

B - LE CONGÉ PARENTAL

Pour aller au-delà de la période de la naissance et rééquilibrer les temps de présence dans l'emploi et auprès des enfants, le Code du travail prévoit un congé parental d'éducation²⁵ depuis 1977²⁶. Il permet la suspension du contrat de travail pour le parent qui souhaite interrompre son activité pour élever son enfant de moins de trois ans, ou pour travailler à temps partiel dès lors qu'il justifie d'une ancienneté minimale d'une année à la date de naissance de son enfant. Il s'agit d'un droit individuel, d'une durée initiale d'un an au plus qui peut être prolongée deux fois pour prendre fin, au plus tard, au troisième anniversaire de l'enfant²⁷.

Le congé parental d'éducation n'est pas rémunéré mais il a été associé à une prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) en 2014²⁸. Il s'agit d'une prestation familiale dont la durée de versement dépend du partage du congé au sein du couple, avec l'objectif de contribuer à l'égalité entre les femmes et les hommes et d'accroître le taux d'emploi des femmes. Ce nouveau dispositif caractérise le passage d'une prestation calculée pour la famille à une durée de droit à prestation définie par parent. Ainsi, chaque parent doit faire valoir son droit successivement ou simultanément (à temps partiel il y a un plafonnement qui rend cette option moins avantageuse). Cette réforme visait à inciter les pères à prendre ce congé, mais également à permettre aux femmes de retrouver plus facilement une activité professionnelle.

L'application du dispositif fait apparaître certaines limites. D'une part, la PreParE est complexe à percevoir car les conditions d'attribution dépendent d'un grand nombre de variables - rang de naissance de l'enfant, articulation avec les différents statuts des salariés, droit ou interdiction de cumul avec d'autres prestations, etc. - ce qui ne facilite pas le choix d'y avoir recours. D'autre part, l'indemnisation du congé parental par la PreParE est subordonnée à des références d'activité distincte de celle du congé parental, ce qui peut constituer un décalage dans le recours à cette combinaison de droits. Ce dispositif, et notamment la condition d'ancienneté d'un an, exclut ainsi un certain nombre de salariés ayant des carrières heurtées, démontrant l'incidence de l'environnement de travail sur l'utilisation du congé parental²⁹.

Le faible montant de la prestation n'a pas incité les pères à prendre leur part du congé et l'absence de revalorisation du montant de la prestation n'a pas permis d'augmenter la part des pères dans la population percevant la PreParE³⁰. Les deux parents doivent pouvoir bénéficier du congé parental et la situation professionnelle du père ne doit pas faire échec à l'exercice de ce droit³¹. L'indemnisation des congés constitue un élément important des facteurs de choix et « l'arbitrage économique au sein des couples joue généralement en

25 Art. L. 1225-47 et s. du Code du travail.

26 Loi n°77-766 du 12 juillet 1977 instituant un congé parental d'éducation.

27 Art. L. 1225-48 du Code du travail.

28 Loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

29 K. Briard, « Comportements d'activité et conditions de travail des salariés autour d'une naissance : quels liens ? », *DARES*, Document d'études n°229, 2019.

30 G. Auzel, E. Rance et F. Remy, *Mission d'évaluation du congé parental d'éducation et de la station partagée l'éducation de l'enfant (PreParE)*, IGAS, 2019.

31 CJUE 16 juillet 2015, *Maëstrellis*, aff. C-222/14, § 50, *RTD eur.*, 2016, n°2, p. 365, obs. F. Benoît-Rohm.

la défaveur des femmes »³². C'est pour pallier cela qu'une première version de la directive prévoyait une allocation plus importante fixée au niveau de celle du congé maladie, ce que la France a refusé considérant cela comme un coût « potentiellement explosif »³³.

La PreParE n'a pas non plus résolu les défauts structurels du dispositif qui éloignent durablement les femmes du marché du travail. C'est pourquoi un rapport de l'IGAS³⁴ préconise de privilégier un congé parental raccourci à 8 mois – dont 2 mois non transférables pour chaque conjoint – rémunéré sous forme d'indemnités journalières à 60% environ du salaire net et plafonné à 1,8 SMIC.

C - LE CONGÉ DE PROCHES AIDANTS

La directive a institué un congé d'aidant pour permettre aux salariés de s'occuper d'un proche. L'augmentation continue des besoins de soins du fait du vieillissement de la population, et l'augmentation concomitante de la prévalence des capacités liées à l'âge³⁵, rendent un tel congé nécessaire. Il était opportun de leur reconnaître un statut et de soutenir les aidants, en leur permettant des aménagements conventionnels pour faire face aux surcharges de travail, aux risques d'absentéisme et ruptures avec le marché du travail.

En 2015, la loi relative à l'adaptation de la société au vieillissement³⁶ a développé la notion de « proche aidant »³⁷ en droit du travail, afin de permettre la conciliation entre la vie professionnelle et le rôle de proche aidant³⁸. La loi travail du 8 août 2016³⁹ a substitué le congé de proche aidant au congé de soutien familial lorsqu'une personne proche du salarié présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité⁴⁰.

Ce droit à congé est mis en œuvre par un accord de branche ou, à défaut, un accord collectif d'entreprise qui détermine la durée maximale du congé, le nombre de renouvellements possibles, les informations de l'employeur par le salarié sur la prise du congé et son renouvellement, ainsi que la durée du préavis en cas de retour du salarié avant la fin du congé, les délais de demandes du salarié et de réponses de l'employeur sur le fractionnement du congé ou sa transformation en période d'activité à temps partiel⁴¹. A défaut de convention ou d'accord, des dispositions supplétives s'appliquent et prévoient une durée maximale du congé de 3 mois⁴². La loi du 22 mai 2019⁴³ visant à favoriser la reconnaissance

32 K. Briard, « Continuer, réduire ou interrompre son activité professionnelle : le dilemme des mères de jeunes enfants », *Revue française des affaires sociales*, 2017, n°2, p. 149.

33 Les Échos, 22-23 juin 2018, « Congé parental : Paris obtient de Bruxelles une réforme à bas coût ».

34 G. Auzel, E. Rance et F. Remay, *Mission d'évaluation du congé parental d'éducation et de la station partagée l'éducation de l'enfant (PreParE)*, IGAS, 2019.

35 Préambule point 27 de la directive.

36 Loi n°2015-1776 du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement.

37 M. Rebourg, « La notion de « proche aidant » issu de la loi du 28 décembre 2004 : une reconnaissance sociale et juridique », *RDSS*, 2018, n°4, p. 693.

38 A.-L. Fabas-Serlouten, « Aider les aidants : quand la relation privée devient affaire publique », *AJ fam*, 2019, n°9, p. 453.

39 Loi n°2007-1088 du huit houe 2007 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

40 Art. L. 3142-16 du Code du travail.

41 Art. L. 3142-26 du Code du travail.

42 Art. L. 3142-27 du Code du travail.

43 Loi n°2019-485 du 22 mai 2019 visant à favoriser la reconnaissance des proches aidants.

des proches aidants a renforcé l'obligation de négocier au niveau des branches, en exigeant une négociation tous les 4 ans des mesures destinées à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée des salariés proches aidants⁴⁴. Cette disposition a corrigé les thèmes devant figurer dans une convention de branche à titre principal, mais ne l'a pas imposé dans la négociation obligatoire d'entreprise. La loi de financement de la sécurité sociale pour 2020 a prévu une indemnisation du congé de proche aidant, un décret d'application devant préciser les conditions et le montant de l'indemnisation.

Au-delà du rééquilibrage des temps de vie entre les femmes et les hommes par la possibilité de prendre des congés, la directive a introduit un droit à demander des « formules souples de travail ».

II - LES FORMULES SOUPLES DE TRAVAIL

Il s'agit de donner « la possibilité pour les travailleurs d'aménager leurs régimes de travail, y compris par le recours au travail à distance, à des horaires de travail souples ou à une réduction du temps de travail »⁴⁵. L'objectif est d'adapter le temps de travail avec les besoins et préférences personnels⁴⁶ afin « de s'occuper des membres de leur famille »⁴⁷, et non plus des actions spécifiques en faveur des femmes ou des hommes.

Contrairement à certains pays (Royaume-Uni ou Pays-Bas), le droit français ne prévoit pas de « droit de demander »⁴⁸ des formules souples de travail. Un tel dispositif est-il nécessaire ? Le récent rapport⁴⁹ du HCFEA le préconise afin d'améliorer les possibilités d'aménagement des horaires et conditions de travail pour favoriser une meilleure conciliation pour les parents de jeunes enfants. Le Code du travail prévoit cependant des dispositifs permettant aux salariés de formuler des demandes en ce sens.

L'aménagement du temps de travail est au cœur des obligations de négociation collective. Les organisations liées par une convention de branche ont l'obligation de négocier au moins une fois tous les 3 ans sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes⁵⁰ et sur les conditions de travail⁵¹. Quant aux entreprises, elles ont l'obligation d'engager une négociation annuelle sur la durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment sur la mise en place du travail à temps partiel⁵², et sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail⁵³ qui porte sur l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale.

44 Art. L. 2241-1 du Code du travail.

45 Art. 3 § 1, f) de la directive.

46 Préambule point 34 de la directive.

47 Art. 9 § 1 de la directive.

48 *Ibid.*

49 HCFEA, *Disposer de temps et droits pour s'occuper de ses enfants, sa famille et de ses proches en perte d'autonomie*, 2017.

50 Art. L. 2241-11 du Code du travail.

51 Art. L. 2241-12 du Code du travail.

52 Art. L. 2242-15 du Code du travail.

53 Art. L. 2242-17 du Code du travail.

Par ailleurs, le télétravail confère une certaine autonomie aux salariés dans l'aménagement des différentes tâches. La loi du 22 mars 2012⁵⁴ a transposé l'Accord National Interprofessionnel relatif au télétravail du 19 juillet 2005⁵⁵, mais ne définit pas les droits et modalités de mise en place du télétravail. Cette loi est un texte *a minima* qui s'est contenté de reprendre les différents principes de l'accord-cadre européen développé dans l'ANI⁵⁶. Le télétravail est mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du Comité social et économique s'il existe. En l'absence de ces derniers, l'employeur et le salarié formalisent leur accord par tout moyen. Le télétravail repose sur un double volontariat⁵⁷ du salarié et de l'employeur⁵⁸. Il appartient au salarié d'exprimer sa volonté d'opter pour le télétravail, et à l'employeur d'accepter ou refuser cette demande après examen. Il n'existe pas de droit au télétravail, seulement une « ébauche »⁵⁹. L'employeur doit évaluer si l'activité du salarié est éligible au télétravail sans gêner le fonctionnement de l'entreprise et motiver sa réponse en cas de refus⁶⁰.

La loi de 2018 ratifiant les ordonnances sur le travail⁶¹ a permis d'avoir recours au télétravail de manière régulière et non plus de manière occasionnelle en l'absence d'accord collectif ou de charte. Il y a une volonté de faciliter le recours à ce mode d'organisation du travail en assouplissant les conditions de recours au télétravail⁶².

Au-delà des modalités de mise en œuvre, le télétravail doit être encadré sous peine d'établir une confusion entre vie professionnelle et vie familiale. La consultation préalable du Comité social et économique⁶³ doit permettre de donner un avis sur le nouveau mode d'organisation du travail établi par le télétravail.

Le travail à temps partiel fait déjà partie des dispositifs mis en place dans le cadre du congé parental⁶⁴. C'est un droit, mais il prend fin au troisième anniversaire de l'enfant. Le Code du travail prévoit également qu'un salarié puisse demander à bénéficier d'une réduction de la durée du travail sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins une semaine en raison des besoins de sa vie personnelle⁶⁵. À défaut d'accord collectif, le salarié peut également demander à bénéficier d'un poste à temps partiel dans les conditions fixées par voie réglementaire. Cette demande peut être refusée si l'employeur justifie de l'absence d'emploi disponible relevant de la catégorie professionnelle du salarié, ou

54 Loi n°2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives.

55 Accord-cadre européen sur le télétravail du 16 juillet 2002 et Accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 relatif au télétravail.

56 Y. Lafargue et P.-Y. Verkindt, « Loi sur le télétravail : une avancée ? », *RDT*, 2013, n°1, p. 9.

57 J.-E. Ray, « Légaliser le télétravail : une bonne idée ? », *Dr. soc.*, 2012, n°5, p. 443.

58 Art. 2 de l'Accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 relatif au télétravail : « Le télétravail revêt un caractère volontaire pour le salarié et l'employeur concernés ».

59 J.-E. Ray, « De la question sociale du XXI^e siècle au télétravail », *Dr. soc.*, 2018, n°1, p. 52.

60 Art. L. 1222-9, III du Code du travail.

61 Loi n°2018-217 du 29 mars 2018 ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n°2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social.

62 A. Probst, « Télétravail : ultimes modifications par la loi du 29 mars 2018 », *Dr. soc.*, 2018, n°6, p. 516.

63 Art. L. 2312-8 du Code du travail.

64 Art. L. 1225-47 et s. du Code du travail.

65 Art. L. 3123-2 du Code du travail.

de l'absence d'emploi équivalent, ou s'il peut démontrer que le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise⁶⁶.

Si le travail à temps partiel peut être intéressant pour les femmes qui conservent la possibilité de rester sur le marché du travail après avoir eu des enfants, force est de constater que de longues périodes de temps de travail réduit entraînent un abaissement des cotisations de sécurité sociale, et par conséquent des droits à pension de retraite réduit. Aussi, ce type d'aménagement ne doit pas être généralisé sur le long terme. Il faut également veiller à ce que le travail à temps partiel ne soit pas créateur du phénomène de sous-emploi qui touche massivement les femmes⁶⁷.

III - LA PROTECTION DES SALARIÉS

Il est nécessaire de renforcer les droits de salariés pour que ces interruptions et changements dans l'exercice de leur travail aient le moins de répercussions sur leurs droits et pensions **(A)** et qu'ils ne subissent pas de discrimination en raison du choix qu'ils feraient pour leur famille **(B)**.

A - LES DROITS EN MATIÈRE D'EMPLOI

Comme vu ci-dessus, la longueur de l'interruption constitue le principal inconvénient des congés parentaux sur le déroulement des carrières. C'est pourquoi il est nécessaire que les salariés soient protégés pendant la suspension du contrat et qu'ils bénéficient d'aménagements lors de la reprise du travail. Le maintien des droits acquis ou en cours d'acquisition à la date du congé parental a d'ailleurs été considéré par la Cour de justice comme « un principe de droit social de l'Union qui revêt une importance particulière » empêchant toute interprétation restrictive⁶⁸. Cependant, les salariés ne peuvent bénéficier de certains droits que dans la mesure où ils ont travaillé, même si cela est variable selon les différents types de congés.

Ainsi, le congé de paternité étant considéré comme du travail effectif, la période d'absence sera prise en compte pour le calcul des congés payés du salarié⁶⁹. En revanche, le congé de proche aidant et le congé parental à temps plein ne sont pas assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés. La position française est conforme à celle de la Cour de justice qui a exclu en 2018⁷⁰ qu'une période de congé parental puisse être assimilée à du travail effectif pour déterminer les droits à congés payés au motif que la situation du travailleur en congé parental se distingue de celle de la travailleuse en congé de maternité qui bénéficie d'une protection en raison de la condition biologique des femmes.

La durée du congé de proche aidant est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté⁷¹ et le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages acquis avant le début du congé, contrairement au congé parental d'éducation dont la

66 Art. L. 3123-26 du Code du travail.

67 M. Maruani, « IV / Travail à temps partiel et sous-emploi », in M. Maruani, *Travail et emploi des femmes*, La Découverte, 2017, p. 75.

68 CJUE, 8 mai 2019, aff. C-486/18, *Praxair*, point 49.

69 Art. L. 3141-5 du Code du travail.

70 CJUE, 4 octobre 2018, aff. C- 12/17, Maria Dicu ; *RDT eur.*, 2019, n°2, p. 401, obs. F. Benoît-Rohmer.

71 Art. L. 3142-21 du Code du travail.

durée est prise en compte pour moitié pour la détermination des droits à ancienneté⁷². En revanche, la période d'absence du congé de paternité n'est pas considérée comme du temps de travail effectif pour le calcul de l'ancienneté, comme c'est le cas pour le congé de maternité⁷³. La différence de traitement entre ces deux congés n'a pas de conséquences importantes compte tenu de la durée limitée de l'actuel congé de paternité.

La diminution des droits à la retraite constitue l'une des faiblesses des congés familiaux. C'est pourquoi, les assurés ayant obtenu un congé parental d'éducation bénéficient d'une majoration de leur durée d'assurance égale à la durée effective du congé parental afin que la période de suspension du contrat de travail soit prise en compte. Concernant les salariés ayant bénéficié d'un congé de proche aidant, ils peuvent être affiliés à l'assurance vieillesse du régime général sans avoir à verser de cotisation afin de ne pas être pénalisés pour leur future retraite. Le rapport Gillot sur les Proches aidants⁷⁴ recommande que soient octroyés des trimestres de retraite liés à la durée de l'engagement dans le rôle d'aidant. A l'instar du calcul de l'ancienneté, la période d'absence du congé de paternité n'est pas considérée comme du temps de travail effectif pour le calcul des droits à la retraite, comme c'est le cas pour le congé de maternité⁷⁵.

Au moment du retour à l'emploi, les salariés doivent retrouver leur « précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente », que ce soit à l'issue d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant⁷⁶, d'un congé parental d'éducation⁷⁷ et d'un congé de proche aidant⁷⁸. Dans l'hypothèse où le travailleur ne retrouverait pas son emploi, le nouveau poste devra proposer des conditions de travail aussi favorables qu'auparavant.

Le législateur a également prévu des dispositions pour faciliter le retour à l'emploi des salariés. Ainsi, dans le cadre du congé parental d'éducation, le salarié a le droit de suivre un bilan de compétences⁷⁹ à son initiative. Il a également droit à l'entretien professionnel prévu par l'article L. 6315-1 du Code du travail, qui peut avoir lieu avant la fin du congé parental d'éducation⁸⁰. Il est également prévu que le salarié ait droit à des actions de formation professionnelle en cas de changement de technique ou de méthodes de travail⁸¹. Le salarié proche aidant a droit à un entretien professionnel⁸², avant et après son congé.

Les salariés qui font le choix de congés familiaux ou de changements dans l'exercice de leur travail ne doivent pas faire l'objet de traitements moins favorables que les autres salariés.

72 Art. L. 1225-54 du Code du travail.

73 Art. L. 1225-24 du Code du travail.

74 Rapport D. Gillot, *Proches aidants. « Préserver nos aidants : une responsabilité nationale »*, 2018.

75 Art. L. 1225-24 du Code du travail.

76 Art. L. 1225-36 du Code du travail.

77 Art. L. 1225-55 du Code du travail.

78 Art. L. 3142-22 du Code du travail.

79 Art. L. 1225-56 du Code du travail.

80 Art. L. 1225-57 du Code du travail.

81 Art. L. 1225-59 du Code du travail.

82 Art. L. 3142-23 du Code du travail.

B - LA NON-DISCRIMINATION DES SALARIÉS

Afin de protéger les salariés, le Code du travail énonce un principe de non-discrimination à l'article L. 1132-1 et dresse une liste de critères de différenciation prohibés. Ainsi, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte⁸³, en raison de son sexe, de sa situation de famille ou de sa grossesse. Dans un premier temps, la jurisprudence s'est focalisée sur les discriminations relatives à la maternité, puis la Cour de cassation a étendu l'application du principe d'égalité entre les femmes et les hommes concernant les salariées en état de grossesse aux congés familiaux.

Ainsi, dans son arrêt du 14 novembre 2019, la Cour a retenu une discrimination indirecte fondée sur le sexe - et non en raison de l'état de grossesse - à la suite d'un congé parental, arguant du nombre considérablement plus important de femmes que d'hommes qui choisissent de bénéficier d'un tel congé⁸⁴. La Cour de cassation a ainsi créé un lien entre congé parental et sexe, alors que le droit au congé parental est lié à la qualité de parent et non au sexe du salarié. Il y a donc un élargissement du cadre du contrôle des discriminations à la suite du congé parental pour promouvoir l'égalité de genre, comme le prône l'Organisation Internationale du Travail⁸⁵.

Dans un arrêt du 18 mars 2020⁸⁶, la Cour de cassation, conformément à l'arrêt rendu par la Cour de Justice⁸⁷, a estimé que le calcul de l'indemnité de licenciement et de l'allocation de congé de reclassement doit être effectué sur la base d'un temps complet dans le cadre d'un congé parental à temps partiel. Les dispositions du Code du travail qui prévoient une indemnité de licenciement et une allocation de congé de reclassement, déterminées au moins en partie sur la base de la rémunération réduite perçue par le salarié, engagé par un contrat à durée indéterminée à temps complet, bénéficiant d'un congé parental à temps partiel lorsque le licenciement intervient, établissent une différence de traitement entre les salariés en activité à temps plein, et ceux en congé parental à temps partiel au moment du licenciement. Dans la mesure où un nombre considérablement plus élevé de femmes que d'hommes choisissent de bénéficier d'un congé parental à temps partiel, ces dispositions instaurent indirectement une différence de traitement entre les salariés féminins et masculins pour le calcul de ces droits à prestations résultant du licenciement qui n'est pas justifié par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe.

Afin de remédier à l'absence d'investissement des pères dans l'éducation des jeunes enfants, et pour prendre en compte l'incidence de la naissance d'un enfant sur le comportement professionnel des hommes au travail, le législateur a souhaité rééquilibrer l'encadrement de l'arrivée de l'enfant entre la mère et le père. En 2014⁸⁸, il a protégé juridiquement ce dernier, à l'instar de ce qui existe pour la femme enceinte, en interdisant à l'employeur de rompre le contrat de travail d'un salarié pendant les 4 semaines qui suivent la naissance de son enfant⁸⁹.

83 G. Auzero, D. Baugard, E. Dockès, *Droit du travail*, Dalloz, coll. Précis, 33^{ème} éd., 2019, n°735, p. 901.

84 M. Mercat-Bruns, « Retour de congé parental et discrimination indirecte, Soc. 14 novembre 2019, n°18-15.682 », *RDT*, 2020, n°3, p. 195 ; *JS Lamy*, 2020, n°489, p. 15, obs. H. Tissandier.

85 M. Mercat-Bruns, « L'égalité des genres, un mode de transformation des normes », *Dr. soc.*, 2020, n°1, p. 17.

86 Soc. 18 mars 2020, n°16-27.825 ; *JSL*, 2020, n°501, p. 19, obs. P. Pacotte et R. Leroy.

87 CJUE, 8 mai 2019, aff. C-486/18, *Praxair* ; *RTD eur.*, 2019, n°3, p. 693, obs. S. Robin-Olivier.

88 Loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

89 Art. L. 1225-4-1 du Code du travail.

La loi du 8 août 2016⁹⁰ a étendu cette période aux 10 semaines qui suivent la naissance de l'enfant comme elle l'a fait pour la mère. Seule une faute grave du salarié ou une impossibilité de maintenir le contrat de travail du salarié pour un motif étranger à la naissance de l'enfant peut justifier un licenciement. Si le père est protégé pendant les 10 semaines suivant la naissance de l'enfant⁹¹, la protection ne couvre pas la période de 4 mois *post partum* pendant laquelle il peut prendre son congé de paternité. Il serait plus cohérent de prendre l'ensemble de cette période de 4 mois pour la protection du père.

Conclusion

Le droit français contient de nombreuses dispositions relatives à l'articulation entre vie professionnelle et vie privée, mais il est nécessaire de les améliorer pour aboutir à un meilleur équilibre. Le rallongement du congé de paternité va permettre au père ou au second parent d'être davantage présent et favoriser le rééquilibrage père/mère. Concernant le congé parental, un équilibre doit être trouvé entre l'incitation financière à prendre ce congé et le partage de celui-ci, pour ne pas isoler un parent du marché du travail et particulièrement les femmes. L'ensemble de ces mesures doit être accompagné de dispositifs de garde d'enfants.

La recherche d'équilibre entre les temps de vie ne doit pas se cantonner aux congés. En effet, il est également nécessaire d'améliorer les conditions de travail pour que ces dernières prennent en compte la vie personnelle des salariés. La période du COVID a ainsi mis en évidence les intérêts du télétravail. Ces améliorations ne pourront se réaliser qu'à la condition de promouvoir l'ensemble des dispositifs auprès des travailleurs et employeurs⁹².

90 Loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

91 Art. L. 1225-4-1 du Code du travail pour le père, Art. L. 1225-4 du Code du travail pour la mère.

92 Art.15 de la directive.

GUILLAUME SANTORO

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

Thèmes de recherche : Droit du travail, Négociation collective, Discrimination, Égalité professionnelle, Droit de l'Union européenne.

Publications :

~ G. Santoro, « La loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel : de nouvelles exigences pour l'égalité salariale entre les femmes et les hommes », *Revue de Droit du Travail*, 2019, n°3, p. 190.

~ G. Santoro et D. Giordano, « La négociation administrée sur l'égalité professionnelle : entre respect de l'obligation et engagement formel », *Travail & Emploi*, 2019, n°159, p. 69.

BON DE COMMANDE / ORDER FORM / HOJA DE PEDIDO

TARIFS 2020

REVUE DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

(PAPIER) ISSN 2117-4350
(E-JOURNAL) ISSN 2262-9815

PAR AN

3 NUMÉROS PAPIERS (FRANÇAIS)
1 NUMÉRO ÉLECTRONIQUE (ANGLAIS)

COMPTRASEC
UMR 5114

Mme Marie-Cécile Clément
UNIVERSITÉ DE BORDEAUX
Avenue Léon Duguit - 33608 PESSAC cedex FRANCE
Tél. 33(0)5 56 84 54 74
Fax 33(0)5 56 84 85 12
Email : revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

Nom/Name/Nombre

Adresse/Address/Direcció

Code postal/Zip Code/Código postal Ville/City/Ciudad

Pays/Country/Pais

① / @

		Prix/Price/Precio
Abonnement Annuel Annual Subscription Suscripción anual	Revue papier / Print Journal / Revista Impressa (3 n° en français / 3 issues in French / 3 números en francés)	105 €
	Revue électronique / E-journal/ Revista Electrónica (1 n° en anglais/1 issue in English, 1 número en inglés)	70 €
	Pack Revues papier et électronique / Printed copies & E-journal / Revistas impresa y electrónica (3 n° en Français & 1 n° en Anglais/ 3 issues in French & 1 in English/ 3 números en francés & 1 en inglés)	145 €
Prix à l'unité Unit Price Precio unitario	Revue Papier / Print Journal/ Revista Impressa	40 €
	Revue électronique /E-Journal/Revista Electrónica	70 €
	Article / Journal article/Artículo	6 €
Frais de port compris / Postal charges included / Gastos de envío incluidos		
TVA VAT IVA	Livraison / Delivery/Entrega : 2,10% France / 1,05% DOM & Corse / 0% UE & hors UE	TOTAL

MODE DE RÈGLEMENT/MODE DE PAYMENT/FORMA DE PAGO

☐ PAIEMENT EN LIGNE / ONLINE PAYMENT / PAGO EN LINEA
(Carte de crédit - Credit card - Tarjeta de credito)

☐ CHÈQUE / CHEK
À libeller à l'ordre de / Make out to / A la orden de
Monsieur l'agent comptable de l'Université de Bordeaux

NB : Le paiement en ligne est à privilégier

Online payment is preferred / El pago en línea se prefiere

Date Signature

Préciser ici les numéros de la Revue qui vous intéressent ou l'année à partir de laquelle vous souhaitez souscrire un abonnement / Please mention here the issues you are interested in / Por favor, especifique aqui los numeros de la revista que desea

Pour souscrire
un abonnement permanent
(renouvellement annuel automatique)
cocher la case ci-dessous



ABONNEMENT PERMANENT
PERMANENT SUBSCRIPTION
SUSCRIPCIÓN PERMANENTE



REVUE

2020/3

DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

La Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale est publiée par le COMPTRASEC, UMR 5114 CNRS de l'Université de Bordeaux depuis 1981. Elle est diffusée trois fois par an dans le but de contribuer au développement des analyses et des échanges sur le droit du travail et de la sécurité sociale à travers le monde. La Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale est membre de l'International Association of Labour Law Journals (IALJ), réseau international d'échange d'idées et de publications en droit du travail et de la sécurité sociale.

Pour toute correspondance ou proposition de contribution écrire à :

Marie-Cécile CLÉMENT

COMPTRASEC - UMR CNRS 5114 - Université de Bordeaux
16, avenue Léon Duguit - CS 50057 - 33608 PESSAC cedex FRANCE

E-mail : marie-cecile.clement@u-bordeaux.fr

Téléphone : 33 (0)5 56 84 54 74 - Télécopie : 33 (0)5 56 84 85 12

<http://comptrasec.u-bordeaux.fr>

Les opinions émises dans les articles n'engagent que leurs auteurs. Lorsqu'une traduction est effectuée en langue française, elle l'est sous la responsabilité du rédacteur en chef et des membres du Comité éditorial.

Tout manuscrit est soumis, sans indication du nom de l'auteur, à deux lecteurs pour évaluation et avis avant publication.

NUMÉRO PRÉCÉDENT

2020/2

JURISPRUDENCE SOCIALE COMPARÉE

LA VIE PERSONNELLE DU SALARIÉ

COORDINATION PAR ALLISON FIORENTINO

AVEC LES CONTRIBUTIONS DE :

Allison Fiorentino (Introduction), Urwana Coiquaud (Québec), Gabrielle Golding (Australie), Peter Upson (Nouvelle-Zélande), Gabriela Mendizábal Bermúdez (Mexique), Melda Sur (Turquie), Marie-Cécile Escande-Varniol et Gerhard Binkert (Allemagne), Elena Serebrykova et Elena Sychenko (Fédération de Russie), Mercedes López Balaguer et Emma Rodríguez Rodríguez (Espagne), Sébastien Ranc (France), Matthew W. Finkin (USA)

JURISPRUDENCE SOCIALE INTERNATIONALE

COMMENTAIRE

Andrea Allamprese et Raphael Dalmasso - Comité Européen des Droits Sociaux - *La décision du Comité de Strasbourg sur la Réclamation n°158/2017 CGIL c/ Italie : la terre tremble !*

ACTUALITÉS

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

ORGANISATION DES NATIONS UNIES

UNION EUROPÉENNE

CHRONIQUE BIBLIOGRAPHIQUE

Sylvaine Laulom

Tamás Gyulavári, Emanuele Menegatti (eds), *The Sources of Labour Law*, Wolters Kluwer, 2020, 404 p., Alphen aan den Rijn.

À PARAÎTRE

2020/4

STUDIES

THEMATIC CHAPTER

COMPARATIVE LABOUR CASE LAW

INTERNATIONAL LABOUR CASE LAW

INTERNATIONAL LEGAL NEWS

REVUE

DE DROIT COMPARÉ

DU TRAVAIL

ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

REVUE DE DROIT COMPARÉ DU
TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

4 numéros par an

~3 éditions papier (en français)

~1 édition électronique (en anglais)

2020/1

Etudes

Actualités Juridiques Internationales

2020/2

Jurisprudence Sociale Comparée

Jurisprudence Sociale Internationale

Chronique bibliographique

2020/3

Dossier thématique

Actualités Juridiques Internationales

2020/4

Studies

Thematic Chapter

Comparative Labour Case Law

International Legal News

Comparative Labour Law Literature

Pour plus d'informations

<http://comptrasec.u-bordeaux.fr/revue-de-droit-compare-du-travail-et-de-la-securite-sociale>

Contact

revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

COMPTRASEC

Centre de droit comparé du travail
et de la sécurité sociale

université
de BORDEAUX



40 euros
ISSN 2117-4350