



## **Avis du Conseil National des Femmes du Luxembourg**

**concernant**

### **Proposition de**

**DIRECTIVE DU PARLEMENT EUROPEN ET DU CONSEIL 2017/0085 (COD)**

**concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil**

### **Introduction**

Le Conseil National des Femmes du Luxembourg (CNFL) a pris connaissance de la proposition de directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil.

L'égalité entre femmes et hommes est une des valeurs fondamentales de l'Union Européenne (UE). Grâce à son action, l'UE a permis la mise en place d'un certain nombre de mesures qui visent à promouvoir l'égalité des sexes dans l'ensemble de ses états membres. La conciliation entre vie professionnelle et vie privée constitue un des axes principaux d'action de l'UE.

Le CNFL constate avec satisfaction que le congé de maternité n'est pas concerné par la présente proposition de directive. Il considère, en effet, que le congé de maternité ne relève pas de la politique familiale mais de la sécurité sociale.

## **Analyse de la proposition de directive**

### **Article premier : Objet**

Cet article n'appelle aucun commentaire de la part du CNFL.

### **Article 2 : Champ d'application**

Il est indiqué que la future directive s'appliquera aux personnes qui « *ont un contrat de travail* ».

Dans sa fiche d'information du 26 avril 2017, la Commission européenne précise que la proposition de directive s'adresse aux « (...) *travailleurs et qu'il devrait incomber aux Etats membres de décider si les non-salariés devraient également bénéficier de cette initiative.* ».

Au Luxembourg, les indépendant-e-s bénéficient du congé parental aux mêmes conditions que les salarié-e-s. Le CNFL est d'avis que ce droit ne saurait être remis en question par la transposition d'une nouvelle directive et demande au gouvernement d'aligner les modalités du congé parental des indépendant-e-s sur celui des salarié-e-s après adoption de la nouvelle directive.

Le CNFL tient à souligner qu'il conviendra de porter une attention particulière aux contrats d'apprentissage. Afin de garantir le bon déroulement de l'apprentissage, il conviendra de maintenir la disposition selon laquelle les apprenti-e-s pourront avoir recours au seul congé parental à plein temps.

### **Article 3 : Définitions**

Le CNFL note que la définition apportée à « *proche* » est « *le fils, la fille, la mère, le père, le conjoint ou le partenaire civil (...)* ». Le CNFL apprécie ce choix. On constate, en effet, que souvent les femmes sont amenées à s'occuper de la famille de leurs conjoints ou partenaires. La définition figurant dans la proposition de directive évite ce phénomène qui contribue à l'éloignement des femmes du marché du travail. Au vue de l'évolution sociétale qui amène bien souvent des personnes à assister des parents de 2<sup>e</sup> degré de parenté, le CNFL préconise toutefois d'étendre la définition aux parents directs du 2<sup>e</sup> degré.

Le CNFL se demande toutefois quelle interprétation donner à la définition apportée au terme « *dépendance* » dans la proposition de directive. Il y est indiqué qu'il s'agit d'une « *situation dans laquelle une personne a, de façon temporaire ou permanente, besoin de soins en raison d'un handicap ou d'un problème médical grave autre qu'une maladie grave* ». Le terme « *autre qu'une maladie grave* » signifie-t-il que, par exemple une maladie de démence dégénérative, ne serait pas à considérer comme engendrant un état de dépendance ? Si tel est l'interprétation à donner, de nombreuses personnes se verraient exclues du nouveau droit à congé accordé par la proposition de directive.

### **Article 4 : Congé de paternité**

La proposition de directive ouvre un nouveau droit à congé, un congé de paternité d'au moins dix jours par enfant. Au Luxembourg, les pères ont actuellement droit à un congé de 2 jours lors de la naissance d'un enfant. Il est évident que ces 2 journées ne contribuent aucunement à favoriser l'implication des pères dans la gestion du quotidien privé.

Le CNFL se prononce en faveur d'un congé de paternité plus conséquent et salue donc cette

CNFL- association sans but lucratif - [www.cnfl.lu](http://www.cnfl.lu)

Adresse : 2, Circuit de la Foire Internationale L-1347 Luxembourg = C.C.P.L. IBAN LU 92 1111 0469 3988 0000

RCS Luxembourg F1571 = Tél. : +352 29 65 25 = Fax +352 29 65 24 = e-mail : [anik.raskin@cnfl.lu](mailto:anik.raskin@cnfl.lu)

nouvelle mesure proposée en ce qu'elle permettra une plus grande implication des pères dans la vie familiale. Il est d'avis que ce congé devra impérativement être pris directement après la naissance de l'enfant.

Le CNFL y voit aussi un élément qui tend à amoindrir la barrière à l'emploi et au développement de carrière des femmes qui sont en âge de procréer.

### **Article 5 : Congé parental**

La durée minimale du congé parental sera de 4 mois. Ceci correspond aux dispositions actuellement en vigueur au Luxembourg.

Il est également proposé de porter l'âge de l'enfant avant lequel le congé parental devra être pris à 12 ans. Au Luxembourg, le 1<sup>er</sup> congé parental doit être pris consécutivement au congé de maternité et le 2<sup>e</sup> congé parental avant que l'enfant n'ait atteint l'âge de 6 ans (12 ans en cas d'adoption). Selon l'évaluation d'impact<sup>1</sup> de la Commission européenne, la limite d'âge de 12 ans permettrait notamment d'accompagner leurs enfants au début de la période cruciale du passage au secondaire. La commission espère également ainsi motiver les pères à opter pour un congé parental. On peut concevoir que porter l'âge maximum de l'enfant pour lequel le congé parental est demandé de 6 à 12 ans permettra une planification plus aisée aux parents salariés. Etant donné que cette nouvelle disposition s'appliquera tant aux femmes qu'aux hommes, le CNFL n'identifie pas d'impact direct ou indirect sur l'égalité entre femmes et hommes. Il tient uniquement à remarquer que ce relèvement de l'âge pourrait impacter sur la situation des entreprises et plus particulièrement sur les petites entreprises en ce qu'il risque d'en complexifier la gestion courante.

### **Article 6 : Congé d'aidant**

Il est préconisé d'ouvrir un droit à un congé annuel d'aidant de minimum 5 jours par salarié-e. Ce congé vise à permettre aux salarié-e-s de prendre soin d'un-e proche dépendant-e. Accompagner une personne dépendante est très chronophage. Même quand, comme au Luxembourg, il existe de bonnes structures de prise en charge, la gestion de la vie courante de la personne dépendante incombe aux proches valides et représente un réel défi de conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle. Bien souvent, ce sont les femmes qui, après s'être consacrées à l'éducation des enfants, prennent en charge les tâches liées à la dépendance des proches. Ce sont également majoritairement elles qui réduisent ou interrompent leur activité professionnelle pour s'occuper des enfants en situation de handicap. Une semaine de congés supplémentaires ne permettra certes pas de couvrir l'intégralité du temps nécessaire à la plupart des accompagnements, mais sera de nature à réduire la pression qui pèse sur les personnes qui s'occupent d'un-e proche dépendant-e. Il est ici renvoyé à la proposition d'étendre la définition des proches au lien de parenté direct de 2<sup>e</sup> degré.

### **Article 7 : Absence du travail pour force majeure**

La proposition de directive prévoit un droit de « (...)s'absenter du travail pour raisons de force majeure liée à des raisons familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident qui rend indispensable la présence immédiate du travailleur. »

Le congé pour raisons familiales luxembourgeois correspond partiellement à cette disposition. Celui-ci est toutefois limité aux seules situations dans lesquelles la maladie d'un enfant nécessite

---

<sup>1</sup> <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017SC0202&from=EN>

la présence d'un de ses parents. La formulation de la proposition de directive se réfère quant à elle à la notion de « *raison familiale* » laquelle est plus large que le seul lien de filiation.

En cas d'adoption de la proposition de directive il sera donc nécessaire d'étendre le congé pour raisons familiales aux autres proches. Tout comme le congé d'aidant, le congé pour force majeure est une mesure qui tend à améliorer la conciliation entre vie privée et vie professionnelle. Le CNFL plaide ici aussi pour la non-transférabilité du congé.

### **Article 8 : Revenus adéquats**

La proposition de directive prévoit une rémunération ou une allocation adéquate équivalant au moins à ce que le/la salarié-e qui exerce son droit à un des congés repris sous les articles 4, 5 ou 6 aurait perçu en cas de congé de maladie. Pour le Luxembourg, cela comporterait un relèvement du plafond fixé pour l'indemnité du congé parental d'actuellement 5/3 du salaire social minimum à 5 fois le salaire social minimum. Lors de la récente réforme du congé parental, le législateur a opté pour un remplacement de l'indemnité forfaitaire par une indemnité proportionnelle, ce dans le but d'encourager plus d'hommes à avoir recours à ce type de congé. Il semble évident que l'alignement sur l'indemnité de maladie serait de nature à amplifier l'effet d'encouragement à prendre un congé parental, ce aussi bien pour les femmes que pour les hommes. Le CNFL désire mettre l'accent sur deux aspects positifs qui seraient susceptibles d'en découler. En premier lieu l'indemnisation préconisée sera susceptible de favoriser l'implication plus conséquente et éventuellement durable des pères dans la prise en charge des tâches liées à la vie familiale. Elle sera également de nature à permettre l'alignement des politiques de gestion des ressources humaines au sein des sociétés en raison du « risque » accru de la prise d'un congé parental par les pères.

Le CNFL se trouve dans l'impossibilité de mesurer l'impact financier à charge du budget de l'Etat que cette hausse produirait. Il est évident que cet impact proviendrait de la prise de congés parentaux par des salarié-e-s ayant un revenu supérieur à 5/3 du revenu social minimum (EUR 3 204,93).

### **Article 9 : Formules souples de travail**

La proposition de directive prévoit la possibilité pour les salarié-e-s de demander des formules souples de travail. Cette possibilité est ouverte aux parents d'enfants jusqu'à l'âge de 12 ans ainsi qu'aux aidant-e-s. Tout refus d'accorder la formule demandée devra être justifié.

En fait, des formules souples de travail sont déjà tout à fait concevables à l'heure actuelle. L'innovation consiste dans l'exigence de justification d'un refus tout comme dans le droit de revenir au rythme de travail initial à la fin de la période convenue.

Concilier vie privée et vie professionnelle est un besoin qui évolue au fil du temps. L'accompagnement de la petite enfance est par exemple différent de celui d'enfants scolarisés. Permettre, dans la mesure du possible, une adaptation des rythmes de travail représente un élément important pour les salarié-e-s. Le CNFL ne peut que souscrire à cette disposition de la proposition de directive.

### **Article 10 : Droits en matière d'emploi**

Le maintien des droits acquis ou en cours d'acquisition, tout comme le droit de retrouver son emploi ou un emploi similaire à la fin du congé et le maintien de la relation de travail sont déjà garantis en l'état actuel de la législation luxembourgeoise sur le congé parental et le congé pour

CNFL- association sans but lucratif - [www.cnfl.lu](http://www.cnfl.lu)

Adresse : 2, Circuit de la Foire Internationale L-1347 Luxembourg = C.C.P.L. IBAN LU 92 1111 0469 3988 0000

RCS Luxembourg F1571 = Tél. : +352 29 65 25 = Fax +352 29 65 24 = e-mail : [anik.raskin@cnfl.lu](mailto:anik.raskin@cnfl.lu)

raisons familiales. Il va de soi que ceci doit également être le cas pour les congés de paternité et d'aïdant-e. Le CNFL note que, dans son analyse d'impact, la Commission européenne précise qu'il s'agit simplement d'uniformiser les dispositions relatives aux différents types de congés.

Pour ce qui est du retour à l'emploi, le CNFL demande à ce que les salarié-e-s retrouvent leur emploi à leur retour. La mutation à un emploi similaire ne devrait être opérée qu'en cas de suppression de l'emploi occupé lors du départ en congé.

### **Article 11 : Non-discrimination**

Il va de soi que le CNFL souscrit à l'interdiction de discrimination en raison de la demande ou de la prise des congés définis par la proposition de directive.

### **Article 12 : Protection contre le licenciement et charge de la preuve**

Cet article étend la protection contre le licenciement en raison de la prise d'un congé parental aux autres congés repris par la proposition de directive ainsi qu'aux formules souples de travail. Il en va de même en ce qui concerne la règle de partage de la preuve (sauf au pénal). Le CNFL ne peut que souscrire à ces dispositions.

### **Article 13 : Sanctions**

Les sanctions préconisées par la proposition de directive doivent être « (...) *proportionnées et dissuasives* », ce soit sous forme d'amende soit sous forme d'indemnités.

Cette formulation désormais consacrée n'appelle aucune observation du CNFL.

### **Article 14 : Protection contre le traitement défavorable ou ses conséquences**

Cet article prévoit la mise en œuvre de mesures protectrices pour les salarié-e-s et leurs représentant-e-s contre tout traitement et conséquence défavorable résultant d'une action juridique visant à faire respecter les droits accordés en vertu de la future directive. Le CNFL souscrit à cette protection.

### **Article 15 : Organismes chargés de promouvoir l'égalité**

La proposition de directive inclut ses dispositions dans les compétences des organismes nationaux chargés de l'égalité entre femmes et hommes. Le Centre pour l'Égalité de traitement luxembourgeois devra donc expressément être déclaré compétent en matière de protection des droits conférés par la nouvelle directive.

Dans ce contexte, le CNFL aimerait rappeler qu'il plaide pour la mise en place d'un organisme exclusivement dédié à la lutte contre la discrimination de genre qui est une discrimination structurelle d'un groupe majoritaire. La combattre requiert une approche et des actions différentes de celles dans le combat contre la discrimination de groupes minoritaires. Il ne s'agit pas d'établir une hiérarchisation entre les différentes formes de discrimination qui sont toutes condamnables. Ce dont il s'agit est simplement de mettre à disposition des intervenant-e-s dans le domaine de la défense et de la promotion de l'égalité des moyens adéquats et aussi efficaces que possible.

### **Article 16 : Niveau de protection**

Cet article qui réitère l'obligation de prévoir au moins quatre mois de congé parental non transférables n'appelle aucune observation du CNFL.

### **Article 17 : Diffusion de l'information**

Cet article porte sur la diffusion de l'information des dispositions qui seront adoptées en vertu de la future directive.

Dans ce cadre, le CNFL tient à rappeler sa revendication de création d'un **Recueil de l'égalité entre femmes et hommes** lequel regrouperait l'ensemble des dispositions législatives nationales en la matière. En plus des textes nationaux, ce code pourrait rassembler les principaux textes internationaux et communautaires relatifs à l'égalité entre femmes et hommes tout comme les jurisprudences pertinentes en la matière.

### **Article 19 : Rapports et réexamen, Article 19 : Abrogation, Article 20 : Transposition, Article 21 : Entrée en vigueur, Article 22 : Destinataires**

Le CNFL n'a aucune observation à formuler concernant ces articles.

Luxembourg, le 17 juillet 2017

Anik Raskin  
Chargée de Direction

Danièle Martin  
Présidente