

PARLEMENT EUROPÉEN

2004



2009

Document de séance

A6-0267/2009

23.4.2009

*****|**

RAPPORT

sur la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil portant modification de la directive 92/85/CEE du Conseil concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail (COM(2008)0637 – C6-0340/2008 – 2008/0193(COD))

Commission des droits de la femme et de l'égalité des genres

Rapporteure: Edite Estrela

Rapporteure pour avis (*): Jamila Madeira
Commission de l'emploi et des affaires sociales

(*) Commission associée – article 47 du règlement

Légende des signes utilisés

- * Procédure de consultation
majorité des suffrages exprimés
- **I Procédure de coopération (première lecture)
majorité des suffrages exprimés
- **II Procédure de coopération (deuxième lecture)
majorité des suffrages exprimés pour approuver la position commune
majorité des membres qui composent le Parlement pour rejeter ou amender la position commune
- *** Avis conforme
majorité des membres qui composent le Parlement sauf dans les cas visés aux art. 105, 107, 161 et 300 du traité CE et à l'art. 7 du traité UE
- ***I Procédure de codécision (première lecture)
majorité des suffrages exprimés
- ***II Procédure de codécision (deuxième lecture)
majorité des suffrages exprimés pour approuver la position commune
majorité des membres qui composent le Parlement pour rejeter ou amender la position commune
- ***III Procédure de codécision (troisième lecture)
majorité des suffrages exprimés pour approuver le projet commun

(La procédure indiquée est fondée sur la base juridique proposée par la Commission.)

Amendements à un texte législatif

Dans les amendements du Parlement, les modifications souhaitées sont indiquées en ***gras et italique***. Pour les actes modificatifs, les parties reprises telles qu'elles d'une disposition existante que le Parlement souhaite amender, alors que la Commission ne l'a pas modifiée, sont marquées en **gras**. D'éventuelles suppressions concernant de tels passages sont signalées comme suit: [...]. Le marquage en *italique maigre* est une indication à l'intention des services techniques qui concerne des éléments du texte législatif pour lesquels une correction est proposée en vue de l'élaboration du texte final (par exemple éléments manifestement erronés ou manquants dans une version linguistique). Ces suggestions de correction sont subordonnées à l'accord des services techniques concernés.

SOMMAIRE

	Page
PROJET DE RÉSOLUTION LÉGISLATIVE DU PARLEMENT EUROPÉEN.....	5
EXPOSÉ DES MOTIFS.....	50
AVIS DE LA COMMISSION DE L'EMPLOI ET DES AFFAIRES SOCIALES	54
PROCÉDURE	81

(*) Commission associée – article 47 du règlement

PROJET DE RÉSOLUTION LÉGISLATIVE DU PARLEMENT EUROPÉEN

sur la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil portant modification de la directive 92/85/CEE du Conseil concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail (COM(2008)0637 – C6-0340/2008 – 2008/0193(COD))

(Procédure de codécision: première lecture)

Le Parlement européen,

- vu la proposition de la Commission au Parlement européen et au Conseil (COM(2008)0637),
 - vu l'article 251, paragraphe 2, l'article 137, paragraphe 2, et l'article 141, paragraphe 3, du traité CE, conformément auxquels la proposition lui a été présentée par la Commission (C6-0340/2008),
 - vu l'article 51 de son règlement,
 - vu le rapport de la commission des droits de la femme et de l'égalité des genres et l'avis de la commission de l'emploi (A6-0267/2009),
1. approuve la proposition de la Commission telle qu'amendée;
 2. demande à la Commission de le saisir à nouveau, si elle entend modifier de manière substantielle cette proposition ou la remplacer par un autre texte;
 3. charge son Président de transmettre la position du Parlement au Conseil et à la Commission.

Amendement 1

Proposition de directive – acte modificatif
Titre de la directive

Texte proposé par la Commission

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

Amendement

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 **et la mise en œuvre de mesures visant à aider**

les travailleurs à concilier leurs droits et obligations professionnels avec leurs droits et obligations familiaux

Justification

La base juridique combinée, qui inclut l'article 141, paragraphe 3, du traité CE, permet d'étendre le champ couvert par la directive. Cette approche globale permet d'adresser un message plus fort aux entreprises, en ce sens que la reproduction humaine concerne aussi bien les hommes que les femmes.

Amendement 2

Proposition de directive – acte modificatif
Considérant 4

Texte proposé par la Commission

(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.

Amendement

(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, ***dont relève notamment l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale.***

Amendement 3

Proposition de directive – acte modificatif
Considérant 5 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(5 bis) Dans l'arrêt qu'elle a rendu le 26 février 2006, dans l'affaire C-506/06 Mayr/Flöckner¹, la Cour de justice des Communautés européennes a estimé que tout traitement défavorable d'une travailleuse en raison d'une absence liée à un traitement FIV constituait une discrimination directe fondée sur le sexe.

Amendement 4

Proposition de directive – acte modificatif

Considérant 6 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(6 bis) La 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 CES¹ établit des prescriptions minimales afin d'aider les parents qui travaillent à concilier leurs responsabilités professionnelles et parentales.

¹ JO L 145 du 19. 6. 1996, p. 4.

Justification

La directive du Conseil 96/34/CE est un accord-cadre entre BusinessEurope (UNICE), le CEEP et la CES sur le congé parental et est un ajout important à la proposition de modification de la directive 92/85/CEE, car elle établit des exigences minimales pour aider les parents qui travaillent à concilier leurs responsabilités professionnelles et parentales.

Amendement 5

Proposition de directive – acte modificatif

Considérant 6 ter (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(6 ter) Les objectifs énoncés dans les conclusions de la Présidence du Conseil européen de Barcelone des 15 et 16 mars 2002 indiquent que les États membres devraient éliminer les freins à la participation des femmes au marché du travail et s'efforcer de mettre en place, d'ici 2010, des structures d'accueil pour au moins 90 % des enfants ayant entre trois ans et l'âge de la scolarité obligatoire et pour au moins 33 % des enfants âgés de

moins de trois ans, et que ces enfants devraient bénéficier d'un accès égal à ces structures dans les villes et dans les zones rurales.

Justification

Le Conseil européen de Barcelone de mars 2002 a conclu que les États membres devraient éliminer les obstacles à la participation des femmes sur le marché du travail et prévoir, d'ici 2010, des structures d'accueil pour, au moins, 90 % des enfants ayant entre trois ans et l'âge de la scolarité obligatoire et pour au moins 33 % des enfants âgés de moins de trois ans, qui doivent en bénéficier de manière égale dans les villes et dans les zones rurales.

Amendement 6

**Proposition de directive – acte modificatif
Considérant 6 quater (nouveau)**

Texte proposé par la Commission

Amendement

(6 quater) La communication de la Commission du 4 juillet 2006 intitulée "Vers une stratégie européenne sur les droits de l'enfant" indique que les droits de l'enfant devraient constituer une priorité de l'Union européenne et que les États membres devraient respecter la convention des Nations unies relative aux droits de l'enfant et ses protocoles additionnels, ainsi que les objectifs du Millénaire pour le développement.

Justification

Dans sa communication, la Commission considère les droits des enfants comme une priorité pour l'UE et demande que les États membres respectent la Convention des Nations unies sur les droits des enfants et les protocoles additionnels, ainsi que les objectifs du Millénaire pour le développement. Dans le contexte de la présente directive, cela consiste à assurer à tous les enfants la possibilité d'être nourris au lait maternel et d'obtenir des soins appropriés conformément à leurs besoins de développement et l'accès aux soins adéquats et de qualité.

Amendement 7

Proposition de directive – acte modificatif Considérant 6 quinquies (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(6 quinquies) La recommandation de l'Organisation mondiale de la santé du 16 avril 2002 relative à une stratégie mondiale pour l'alimentation du nourrisson et du jeune enfant (A55/15) indique qu'alimenter un enfant exclusivement au lait maternel durant les six premiers mois de sa vie lui garantit un développement et une croissance optimaux.

Justification

Selon l'OMS, pour qu'un jeune enfant ait une croissance et un développement optimaux, il doit être alimenté exclusivement au lait maternel durant les six premiers mois de la vie.

Amendement 8

Proposition de directive – acte modificatif Considérant 8 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(8 bis) Le congé de maternité prévu par la présente directive ne devrait pas aller à l'encontre d'autres dispositions relatives au congé parental qui ont été adoptées par les États membres, et la présente directive ne devrait pas porter atteinte à ces dispositions. Le congé de maternité et le congé parental se complètent et sont de nature, précisément quand ils se combinent, à assurer une meilleure compatibilité de la vie professionnelle et de la vie familiale.

Justification

La Commission crée une opposition factice entre congé maternel et congé parental. Les deux formules sont à mettre en parallèle et peuvent, si on les combine, assurer une meilleure compatibilité entre vie professionnelle et vie familiale.

Amendement 9

Proposition de directive – acte modificatif Considérant 9

Texte proposé par la Commission

(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.

Amendement

(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 **vingt 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.

Amendement 10

Proposition de directive – acte modificatif Considérant 12

Texte proposé par la Commission

(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.

Amendement

(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 **leur** 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.

Amendement 11

Proposition de directive – acte modificatif Considérant 12 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(12 bis) Vu l'évolution de la situation démographique dans l'Union européenne, il convient d'encourager les naissances via une législation et des dispositions ciblées visant à permettre à chacun de mieux concilier vie professionnelle, vie privée et vie familiale.

Amendement 12

Proposition de directive – acte modificatif Considérant 12 ter (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(12 ter) Par "emploi équivalent" au sens de l'article 11, point 2 c), il faudrait entendre un emploi qui, pour l'essentiel, comporte les mêmes éléments que l'emploi occupé précédemment, tant pour ce qui est de la rémunération que pour ce qui est des tâches à accomplir.

Amendement 13

Proposition de directive – acte modificatif Considérant 13

Texte proposé par la Commission

Amendement

(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.

(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 ***pour se voir garantir le respect de leur droit à des conditions de travail dignes et de meilleures possibilités de concilier leur vie familiale et leur vie professionnelle.***

Amendement 14

Proposition de directive – acte modificatif Considérant 13 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

13 bis. Dans la résolution du Conseil et des ministres de l'emploi et de la politique sociale, réunis au sein du Conseil, du 29 juin 2000, relative à la participation équilibrée des femmes et des hommes à la vie professionnelle et à la vie familiale¹, les États membres sont encouragés à étudier la possibilité, selon leurs ordres juridiques respectifs, de reconnaître aux hommes qui travaillent un droit individuel et non transmissible au congé de paternité, tout en conservant les droits liés à leur emploi.

¹ JO C 218 du 31.7.2000, p. 6.

Justification

Dans la résolution du Conseil et des ministres de l'emploi et de la politique sociale réunis au sein du Conseil, du 29 juin 2000, relative à la participation équilibrée des femmes et des hommes à la vie familiale, les États membres sont encouragés à étudier la possibilité, selon leurs ordres juridiques respectifs, de reconnaître aux hommes qui travaillent un droit individuel et non transmissible au congé de paternité, tout en conservant les droits liés à leur emploi. La plupart des États membres ont réagi favorablement.

Amendement 15

Proposition de directive – acte modificatif Considérant 13 ter (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(13 ter) Afin d'aider les travailleurs à concilier leurs droits et obligations professionnels et familiaux, il est essentiel de prévoir des congés de maternité et de paternité plus longs, notamment en cas d'adoption.

Amendement 16

Proposition de directive – acte modificatif Considérant 13 quater (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(13 quater) Pour une véritable égalité entre hommes et femmes, il est essentiel que les hommes bénéficient d'un congé de paternité obligatoire, selon des modalités équivalentes à celles du congé de maternité, sauf en ce qui concerne la durée, de telle sorte que les conditions nécessaires à une participation équilibrée des hommes et des femmes à l'activité professionnelle et à la vie familiale puissent être créées progressivement. Ce droit devrait être reconnu également aux couples non mariés.

Amendement 17

Proposition de directive – acte modificatif Considérant 13 quinquies (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

13 quinquies) Dans le contexte du vieillissement de la population dans l'Union européenne et compte tenu de la communication de la Commission intitulée "L'avenir démographique de l'Europe, transformer un défi en opportunité", toutes les conditions devront être réunies pour une protection effective de la maternité.

Justification

Étant donné les changements démographiques et l'importance d'avoir plus d'enfants, il faut assurer les conditions d'un congé de maternité effectif.

Amendement 18

Proposition de directive – acte modificatif Considérant 13 sexies (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

13 sexies. Dans les conclusions du Conseil "Emploi, politique sociale, santé et consommateurs" (EPSCO) de décembre 2007 sur la participation équilibrée des femmes et des hommes à la vie professionnelle, à la croissance et à la cohésion sociale, le Conseil reconnaît que les mesures permettant de concilier la vie professionnelle avec la vie familiale et privée sont fondamentales pour assurer l'égalité entre les hommes et les femmes sur le marché du travail.

Justification

Nas Conclusões do Conselho Europeu de Dezembro de 2007 sobre "Participação equilibrada das mulheres e dos homens na vida profissional, no crescimento e na coesão social", o Conselho reconhece a conciliação do trabalho com a vida familiar e privada como umas das áreas-chave para a promoção da igualdade de género no mercado de trabalho. Além disso, é referido no ponto 7 que "As mulheres são ainda por vezes forçadas a escolher entre os filhos e a carreira, em especial devido à persistência dos estereótipos sexistas e à desigual partilha das responsabilidades familiares e domésticas entre mulheres e homens, sendo sobretudo as mulheres responsáveis pela educação dos filhos e pelos cuidados a outros dependentes".

Amendement 19

Proposition de directive – acte modificatif Considérant 13 septies (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

13 septies. Pour une véritable égalité entre hommes et femmes, il est essentiel que les hommes bénéficient d'un congé de paternité obligatoire, selon des modalités équivalentes à celles du congé de maternité, sauf en ce qui concerne la durée, de telle sorte que les conditions nécessaires à une participation équilibrée

des hommes et des femmes à l'activité professionnelle et à la vie familiale puissent être créées progressivement.

Justification

Il y a lieu de donner au congé de paternité un caractère obligatoire de telle sorte que les hommes ne soient pas soumis à une pression sociale les incitant à y renoncer. Il importe de donner un signal au marché du travail pour indiquer que les hommes doivent, eux aussi, s'absenter obligatoirement de leur lieu et de leur poste de travail lorsqu'ils ont des enfants et que, par conséquent, l'activité économique doit être organisée de façon à tenir compte de la reproduction humaine, qui est non seulement une valeur sociale éminente, mais aussi un droit et une responsabilité aussi bien des hommes que des femmes.

Amendement 20

**Proposition de directive – acte modificatif
Considérant 18 bis (nouveau)**

Texte proposé par la Commission

Amendement

(18 bis) Les États membres devraient prendre les mesures qu'ils jugent appropriées, dans le cadre de la législation nationale, pour faire en sorte que le préjudice subi par une travailleuse du fait d'une violation des obligations prévues dans la présente directive puisse être effectivement et efficacement réparé ou indemnisé, et ce de manière dissuasive et proportionnée au préjudice subi.

Amendement 21

**Proposition de directive – acte modificatif
Considérant 19 bis (nouveau)**

Texte proposé par la Commission

Amendement

(19 bis) Les victimes de discriminations devraient bénéficier d'une protection juridique appropriée. Afin de garantir une protection plus efficace, il convient de prévoir la possibilité que les associations, organisations et autres personnes morales participent, sans préjudice des règles de

procédure nationales en matière de représentation et de défense en justice, sur la base d'une décision en ce sens de la part des États membres, à une procédure, au nom de la victime ou pour soutenir celle-ci.

Amendement 22

Proposition de directive – acte modificatif Considérant 20

Texte proposé par la Commission

(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.

Amendement

(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, ***en particulier par rapport à des législations nationales qui, combinant congé de maternité et congé parental, donnent à la mère droit à au moins 18 semaines de congé, à prendre avant et/ou après l'accouchement, et rémunéré au moins au niveau prévu dans la présente directive.***

Les États membres qui ne l'ont pas encore fait sont vivement encouragés à prendre les mesures appropriées pour garantir l'égalité de traitement des femmes enceintes et des travailleuses accouchées ou allaitantes, dans les secteurs public et privé, tout comme en faveur des travailleuses n'entrant pas dans les définitions de l'article 2 de la directive 92/85/CEE du Conseil, de manière à maximiser les avantages de la hausse des taux de fécondité et de l'augmentation du taux d'activité des femmes. Il conviendrait d'envisager, à cet effet, des incitations fiscales pour les employeurs.

Justification

À la page 8 de l'exposé des motifs de sa proposition de directive du Parlement européen et du Conseil du 3 octobre 2008, la Commission indique que "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". Le présent amendement précise cette intention, y compris au niveau d'un considérant.

Amendement 23

Proposition de directive – acte modificatif

Article 1 – point -1 (nouveau)

Directive 92/85/CEE

Considérant 14

Texte proposé par la Commission

Amendement

- 1) Le considérant 14 est remplacé par le texte suivant:

"considérant que la vulnérabilité de la travailleuse enceinte, accouchée ou allaitante rend nécessaire un droit à un congé de maternité d'au moins vingt semaines continues, réparties avant et/ou après l'accouchement, et obligatoire un congé de maternité d'au moins six semaines [...] après l'accouchement;"

Justification

Il est nécessaire de prévoir une durée de congé maternité suffisamment longue pour permettre aux femmes qui le désirent de pouvoir allaiter leur enfant dans de bonnes conditions. À cet égard, notons que l'Organisation mondiale de la santé recommande un allaitement exclusif pendant les six premiers mois de la vie de l'enfant (A55/15).

Vingt semaines sont favorables pour aider les femmes à se remettre de l'accouchement, encourager l'allaitement maternel et permettre à la mère d'établir une relation solide avec l'enfant. Un délai plus long pourrait affecter le retour des femmes sur le marché du travail.

Le congé minimal post-natal doit également être élevé afin d'encourager les femmes à allaiter le plus longtemps possible.

Amendement 24

Proposition de directive – acte modificatif

Article 1 – point -1 bis (nouveau)

Directive 92/85/CEE

Considérant 17

Texte proposé par la Commission

Amendement

- 1bis) Le considérant 18 est remplacé par le texte suivant:

"considérant, par ailleurs, que les dispositions concernant le congé de maternité seraient également sans effet utile si elles n'étaient pas accompagnées du maintien de tous les droits liés au contrat de travail, y compris le maintien de la pleine rémunération et [...] du bénéfice d'une prestation équivalente;"

Justification

Les femmes devraient pouvoir être indemnisées au niveau du salaire plein pour qu'elles ne soient pas pénalisées financièrement parce qu'elles sont mères.

Amendement 25

Proposition de directive – acte modificatif

Article 1 – point -1 ter (nouveau)

Directive 92/85/CEE

Article 1 – paragraphe 1 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

- 1 ter. À l'article premier, le paragraphe 1 bis suivant est inséré:

"1 bis. La présente directive vise également à permettre aux travailleuses enceintes ou accouchées d'être davantage en mesure de rester sur le marché du travail ou de le réintégrer et de concilier leur vie professionnelle avec leur vie privée et familiale."

Justification

Compte tenu de l'intégration de l'article 141 du traité CE à la base juridique de la proposition à l'examen, le paragraphe ajouté vise à élargir le champ couvert par la directive et permet d'inclure des questions telles que des conditions de travail souples et le congé de paternité.

Amendement 26

Proposition de directive – acte modificatif

Article 1 – point -1 quater (nouveau)

Directive 92/85/CEE

Article 2

Texte proposé par la Commission

Amendement

- 1 quater. L'article 2 est remplacé par le texte suivant:

"Article 2

Définitions

Aux fins de la présente directive, on entend par:

- a) "travailleuse enceinte": toute travailleuse enceinte, quel que soit son contrat de travail, contrat de travail domestique y compris, qui informe l'employeur de son état, conformément aux législations et/ou pratiques nationales;**
- b) "travailleuse accouchée": toute travailleuse, quel que soit son contrat de travail, contrat de travail domestique y compris, accouchée au sens des législations et/ou pratiques nationales, qui informe l'employeur de son état, conformément à ces législations et/ou pratiques;**
- c) "travailleuse allaitante": toute travailleuse, quel que soit son contrat de travail, contrat de travail domestique y compris, allaitante au sens des législations et/ou pratiques nationales, qui informe l'employeur de son état, conformément à ces législations et/ou pratiques;**

Amendement 27

Proposition de directive – acte modificatif

Article 1 – point -1 quinquies (nouveau)

Directive 92/85/CEE

Article 3

Texte proposé par la Commission

Amendement

-1 quinquies. L'article 3 est remplacé par le texte suivant:

"Article 3

Lignes directrices

1. La Commission, en concertation avec les États membres et assistée du comité consultatif pour la sécurité, l'hygiène et la protection de la santé sur le lieu de travail, établit des lignes directrices concernant l'évaluation des agents chimiques, physiques et biologiques ainsi que des procédés industriels considérés comme comportant un risque *pour la santé génésique des hommes et des femmes qui travaillent et pour la sécurité ou la santé des travailleuses* au sens de l'article 2. *Ces lignes directrices sont réexaminées et, à compter de 2012, actualisées au moins tous les cinq ans.*

Les lignes directrices visées au premier alinéa portent également sur les mouvements et postures, la fatigue mentale et physique et les autres charges physiques et mentales liées à l'activité des travailleuses au sens de l'article 2.

2. Les lignes directrices visées au paragraphe 1 ont pour objet de servir de guide pour l'évaluation visée à l'article 4, paragraphe 1.

À cet effet, les États membres portent ces lignes directrices à la connaissance des employeurs et des *travailleurs, hommes et femmes, et/ou de leurs représentants, ainsi que des partenaires sociaux* dans l'État membre respectif."

Justification

Il est important d'actualiser les lignes directrices en fonction de l'évolution de la situation et des connaissances. En outre, il existe des risques pour la santé et la sécurité aussi bien des hommes que des femmes, c'est pourquoi ils devraient être pris en considération d'une manière plus générale étant donné qu'ils sont importants, même avant la conception.

Amendement 28

Proposition de directive – acte modificatif

Article 1 – point -1 sexies (nouveau)

Directive 92/85/CEE

Article 4

Texte proposé par la Commission

Amendement

-1 sexies. L'article 4 est remplacé par le texte suivant:

"Article 4

Évaluation, information et consultation

1. Pour l'évaluation des risques effectuée conformément à la directive 89/391/CEE, l'employeur inclut une évaluation des risques génésiques pour les travailleurs, hommes et femmes.

2. Pour toute activité susceptible de présenter un risque spécifique d'exposition aux agents, procédés ou conditions de travail, dont une liste non exhaustive figure à l'annexe I, la nature, le degré et la durée de l'exposition, dans l'entreprise et/ou l'établissement concernés, des travailleuses au sens de l'article 2 et des travailleuses susceptibles d'être dans une des situations visées à l'article 2 devront être évalués par l'employeur, directement ou par l'intermédiaire des services de protection et de prévention visés à l'article 7 de la directive 89/391/CEE, afin de pouvoir:

- apprécier tout risque pour la sécurité ou la santé ainsi que toute répercussion sur la grossesse ou l'allaitement des travailleuses au sens de l'article 2 et des

travailleuses susceptibles de se trouver dans une des situations visées à l'article 2,
- déterminer les mesures à prendre.

3. Sans préjudice de l'article 10 de la directive 89/391/CEE, dans l'entreprise et/ou l'établissement concernés, les travailleuses au sens de l'article 2 et les travailleuses susceptibles de se trouver dans l'une des situations visées à l'article 2 et/ou leurs représentants, ainsi que les partenaires sociaux concernés sont informés des résultats de l'évaluation visée au paragraphe 1 et de toutes les mesures en ce qui concerne la sécurité et la santé au travail.

4. Les mesures appropriées sont prises pour garantir que les travailleurs et/ou leurs représentants dans l'entreprise ou l'établissement concerné puissent surveiller l'application de la présente directive ou intervenir dans son application, en ce qui concerne en particulier les mesures décidées par l'employeur qui sont visées au paragraphe 2, sans préjudice de la responsabilité qui incombe à l'employeur pour l'adoption de ces mesures.

5. La consultation et la participation des travailleurs et/ou de leurs représentants pour les questions entrant dans le champ d'application de la présente directive s'effectuent conformément à l'article 11 de la directive 89/391/CEE."

Justification

Il est essentiel d'encourager une démarche préventive permettant d'évaluer correctement les risques sur tout lieu de travail où les employés sont des femmes et des hommes en âge de procréer. Tant les hommes que les femmes peuvent être exposés, avant la fécondation, à des facteurs susceptibles de provoquer des mutations et anomalies génétiques conduisant à la stérilité et à des malformations et aberrations chromosomiques, mais les effets les plus graves se produisent dans l'embryon. Les paragraphes 4 et 5 ont été ajoutés en raison du fait que toutes les autres directives relatives à la santé et à la sécurité comportent des articles spécifiques sur l'information et la consultation des travailleurs et de leurs représentants.

Amendement 29

Proposition de directive – acte modificatif

Article 1 – point -1 septies (nouveau)

Directive 92/85/CEE

Article 5

Texte proposé par la Commission

Amendement

- 1 septies. L'article 5 est modifié comme suit:

a) Le paragraphe 2 est remplacé par le texte suivant:

"2. Si l'aménagement des conditions de travail et/ou du temps de travail n'est pas techniquement et/ou objectivement possible [...], l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer à la travailleuse concernée un changement de poste."

b) Le paragraphe 3 est remplacé par le texte suivant:

"3. Si le changement de poste n'est pas techniquement et/ou objectivement possible [...], la travailleuse concernée est, conformément aux législations et/ou pratiques nationales, dispensée de travail pendant toute la période nécessaire pour la protection de sa sécurité ou de sa santé."

Justification

Le libellé actuel des paragraphes 2 et 3 laisse trop de latitude aux employeurs pour faire valoir qu'ils ne peuvent adapter le poste de travail ou offrir un autre emploi. La suppression des termes "ou ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés" permet de renforcer la protection de l'emploi des femmes, étant donné qu'il devient plus difficile pour les employeurs d'arguer qu'il n'est pas techniquement ou objectivement possible d'offrir un autre emploi.

Amendement 30

Proposition de directive – acte modificatif

Article 1 – point -1 octies (nouveau)

Directive 92/85/CEE

Article 7

Texte proposé par la Commission

Amendement

-1 octies. L'article 7 est remplacé par le texte suivant:

"Article 7

Travail de nuit

1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les travailleuses au sens de l'article 2 ne soient pas tenues d'accomplir un travail de nuit:

a) pendant une période de 10 semaines avant l'accouchement;

b) pendant le reste de leur grossesse, si cela s'avère nécessaire pour protéger la santé de la mère ou celle de l'enfant à naître;

c) pendant toute la période de l'allaitement.

2. Les mesures visées au paragraphe 1 doivent comporter la possibilité, conformément aux législations et/ou pratiques nationales:

a) d'un passage à un horaire de travail de jour compatible; ou

b) d'une dispense de travail ou d'une prolongation du congé de maternité, lorsqu'un tel passage n'est pas techniquement et/ou objectivement possible [...].

3. La travailleuse qui souhaite être dispensée du travail de nuit doit en informer son employeur et, dans les cas prévus au paragraphe 1, point b, présenter un certificat médical, conformément aux règles établies par les États membres.

4. Dans le cas d'un parent isolé et de parents d'enfants atteints d'un handicap grave, les périodes visées au paragraphe 1 pourront être prolongées selon des modalités établies par les États membres.

5. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les pères ayant un enfant de moins de 12 mois ne soient pas tenus d'accomplir un travail de nuit."

Amendement 31

Proposition de directive – acte modificatif

Article 1 – point -1 nonies (nouveau)

Directive 92/85/CEE

Article 7 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

-1 nonies) L'article 7 bis suivant est inséré:

"Article 7 bis

Heures de travail supplémentaires

1. Les travailleuses enceintes et les travailleuses ayant un enfant âgé de moins de douze mois ne sont pas tenus d'effectuer des heures de travail supplémentaires.

2. Les travailleuses allaitant leur enfant ne sont pas tenues d'effectuer des heures de travail supplémentaires pendant la période de l'allaitement si leur santé ou celle de l'enfant l'exige."

Justification

Afin de leur permettre de passer plus de temps avec leur enfant en bas âge, les femmes doivent avoir droit à un traitement favorable en ce qui concerne les heures de travail supplémentaires; il convient d'ajouter une disposition prévoyant la possibilité pour une travailleuse de refuser d'effectuer des heures supplémentaires lorsque l'enfant est âgé de moins de douze mois.

Amendement 32

Proposition de directive – acte modificatif

Article 1 – point 1

Directive 92/85/CEE

Article 8 – paragraphe 1

Texte proposé par la Commission

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.

Amendement

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 **vingt semaines** continues, réparties avant et/ou après l'accouchement.

Justification

Il est nécessaire de prévoir une durée de congé maternité suffisamment longue pour permettre aux femmes qui le désirent de pouvoir allaiter leur enfant dans de bonnes conditions. A cet égard, notons que l'Organisation mondiale de la santé recommande un allaitement exclusif pendant les six premiers mois de la vie de l'enfant (A55/15).

Vingt semaines sont appropriées pour aider les femmes à se remettre de l'accouchement, encourager l'allaitement maternel et permettre à la mère d'établir une relation solide avec l'enfant. Un délai plus long pourrait affecter le retour des femmes sur le marché du travail.

Amendement 33

Proposition de directive – acte modificatif

Article 1 – point 1

Directive 92/85/CEE

Article 8 – paragraphe 2

Texte proposé par la Commission

(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.

Amendement

(2) Le congé de maternité visé au paragraphe 1 comprend un congé **de maternité** obligatoire **intégralement payé** d'au moins six semaines après l'accouchement. Les États membres **peuvent porter le congé obligatoire de maternité à un maximum de six semaines avant 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. ***Le congé de maternité obligatoire de six semaines s'applique à toutes les travailleuses, quel que soit le nombre de jours de travail qu'elles ont prestés avant l'accouchement.***

Amendement 34

Proposition de directive – acte modificatif

Article 1 – point 1

Directive 92/85/CEE

Article 8 – paragraphe 2 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

2 bis. Si le couple le souhaite et le demande, cette période peut être partagée avec le père, conformément à la législation de chaque État membre.

Amendement 35

Proposition de directive – acte modificatif

Article 1 – point 1

Directive 92/85/CEE

Article 8 – paragraphe 2 ter (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(2 ter) Dans l'intérêt de la protection de la santé de la mère et de l'enfant, les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les travailleuses puissent décider librement et sans aucune contrainte si elles souhaitent bénéficier ou non du congé de maternité non obligatoire avant la naissance de l'enfant.

Amendement 36

Proposition de directive – acte modificatif

Article 1 – point 1

Directive 92/85/CEE

Article 8 – paragraphe 2 quater (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

2 quater. Dans le cas de naissances multiples, la durée du congé de maternité obligatoire prévu au paragraphe 2 est augmentée d'un mois supplémentaire par enfant en plus du premier.

Amendement 37

Proposition de directive – acte modificatif

Article 1 – point 1

Directive 92/85/CEE

Article 8 – paragraphe 2 quinquies (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(2 quinquies) La travailleuse doit notifier la période du congé de maternité qu'elle a choisie au moins deux mois avant le début du congé.

Justification

L'introduction d'une obligation de notification de la période de congé apporte aux entreprises une sécurité en matière de planification. Faute de cela, l'organisation de l'entreprise serait confrontée à des problèmes considérables, en particulier dans les PME.

Amendement 38

Proposition de directive – acte modificatif

Article 1 – point 1

Directive 92/85/CEE

Article 8 – paragraphe 4

Texte proposé par la Commission

Amendement

4. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour faire en sorte qu'un congé supplémentaire soit accordé en cas de

4. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour faire en sorte qu'un congé **de maternité** supplémentaire **intégralement**

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.

rémunéré soit accordé ***dans des situations particulières, par exemple***, en cas de naissance prématurée, ***d'accouchement d'un enfant mort-né, de césarienne***, d'hospitalisation de l'enfant à la naissance, de naissance d'un enfant handicapé, ***si la mère est handicapée, s'il s'agit d'une adolescente, s'il y a naissance multiple, ou lorsque l'accouchement intervient dans les 18 mois qui suivent l'accouchement précédent***. La durée du congé ***de maternité*** supplémentaire ***après l'accouchement*** doit être proportionnée et permettre de répondre aux besoins particuliers de la mère et de l'enfant ou des enfants.

Amendement 39

Proposition de directive – acte modificatif

Article 1 – point 1

Directive 92/85/CEE

Article 8 – paragraphe 5

Texte proposé par la Commission

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.

Amendement

5. Les États membres veillent à ce que ***les absences du travail*** en raison d'une maladie ou de complications liées à la grossesse ***ou d'une dépression post-partum reconnue*** n'aient pas d'incidence sur la durée du congé de maternité.

Justification

La rapporteure estime que tout congé de maladie accordé en raison d'une maladie ou de complications liées à la grossesse ne doit pas avoir d'incidence sur la durée du congé de maternité. Il est essentiel de faire en sorte qu'aucune mesure discriminatoire ne soit prise à l'encontre des travailleuses en raison de leur grossesse et que celles-ci jouissent des mêmes droits que les autres travailleuses.

Amendement 40

Proposition de directive – acte modificatif

Article 1 – point 1

Directive 92/85/CEE

Article 8 – paragraphe 5 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

5 bis. Les États membres garantissent à la mère et au père le droit de bénéficier de conditions de travail spéciales pour pouvoir assister un enfant handicapé.

Amendement 41

Proposition de directive – acte modificatif

Article 1 – point 1

Directive 92/85/CEE

Article 8 – point 5 ter (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

5 ter. La présente directive s'applique également aux travailleuses indépendantes, les États membres devant procéder aux adaptations nécessaires des législations respectives de manière à sauvegarder l'égalité des droits du travail, notamment en ce qui concerne le congé de maternité.

Justification

Les travailleuses indépendantes ne doivent pas être traitées de manière distincte en ne bénéficiant pas des mêmes droits que les travailleuses salariées.

Amendement 42

Proposition de directive – acte modificatif

Article 1 – point 1

Directive 92/85/CEE

Article 8 – paragraphe 5 quater (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

5 quater. Les États membres adoptent les mesures qui conviennent pour faire reconnaître dans la dépression post-partum une maladie invalidante et soutiennent les campagnes de sensibilisation visant à promouvoir une information correcte sur la dépression post-partum et à lutter contre les préjugés et les risques de stigmatisation qui y sont encore liés.

Justification

L'amendement vise à sensibiliser les États membres à la reconnaissance comme pathologie de la dépression post-partum, qui affecte 10 à 15 % des femmes et exerce une influence importante sur leur vie professionnelle et familiale.

Amendement 43

Proposition de directive – acte modificatif

Article 1 – point 1 bis (nouveau)

Directive 92/85/CEE

Article 8 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

1 bis. L'article 8 bis suivant est inséré:

"Article 8 bis

Congé de paternité ou de comaternité

1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les travailleurs ou travailleuses dont la conjointe ou la partenaire vient d'accoucher aient droit à un congé obligatoire de paternité ou, selon le cas, de comaternité intégralement payé et non transférable d'au moins deux semaines continues après l'accouchement de leur conjointe ou partenaire.

2. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les travailleurs ou travailleuses dont la conjointe ou la partenaire vient d'accoucher bénéficient d'un congé spécial couvrant la partie non utilisée du congé de maternité en cas de décès ou d'incapacité physique de la mère."

Amendement 44

Proposition de directive – acte modificatif

Article 1 – point 1 ter (nouveau)

Directive 92/85/CEE

Article 8 ter (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

1 ter. L'article suivant est inséré:

"Article 8 ter

Congé d'adoption

Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les dispositions de la présente directive relatives aux congés de maternité et de paternité s'appliquent également en cas d'adoption."

Amendement 45

Proposition de directive – acte modificatif

Article 1 – point 2

Directive 92/85/CEE

Article 10 – paragraphe 1

Texte proposé par la Commission

Amendement

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

1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour **garantir l'impossibilité d'interrompre le congé de maternité, le congé de paternité ou le congé d'aide à l'enfant au gré de l'employeur** et 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'à au moins six mois après la fin** du congé de maternité

autant que l'autorité compétente ait donné son accord.

visé à l'article 8, paragraphe 1. *Tout licenciement effectué au cours de cette période est considéré comme fondé sur des motifs discriminatoires et il doit être dûment motivé par écrit*, 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.

Amendement 46

Proposition de directive – acte modificatif

Article 1 – point 2

Directive 92/85/CEE

Article 10 – paragraphe 1 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

1 bis. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour assurer la protection de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, notamment des points de vue de l'ergonomie, du temps de travail (y compris le travail de nuit et le changement de poste) et de l'intensité du travail, et renforcer la protection contre des agents infectieux spécifiques et les rayonnements ionisants.

Justification

La protection de la santé et de la sécurité des travailleuses enceintes doit être une des principales préoccupations de cette directive.

Amendement 47

Proposition de directive – acte modificatif

Article 1 – point 2

Directive 92/85/CEE

Article 10 – paragraphe 2

Texte proposé par la Commission

Amendement

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

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.***

écrit. Si le licenciement se produit dans les **douze mois** qui suivent la fin du congé de maternité visé à l'article 8, paragraphe 1, ***il est considéré comme fondé sur des motifs discriminatoires, sauf dans les cas d'exception non liés à leur état, et dûment précisés par écrit, qui sont admis par les législations et/ou pratiques nationales et, le cas échéant, pour autant que l'autorité compétente ait donné son accord.***

Amendement 48

Proposition de directive – acte modificatif

Article 1 – point 2

Directive 92/85/CEE

Article 10 – paragraphe 3 bis (nouveau)

Texte de la Commission

Amendement

3 bis. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour interdire toute discrimination envers les femmes enceintes sur le marché du travail en assurant l'égalité des chances dans le recrutement, pour autant qu'elles satisfassent à toutes les conditions requises pour occuper le poste à pourvoir.

Justification

Les États membres devraient garantir aux femmes enceintes l'égalité d'accès au marché du travail, de sorte que la grossesse ne compromette pas la carrière et les chances d'évolution professionnelle des femmes enceintes au seul motif que l'embauche d'une travailleuse enceinte représente une charge supplémentaire pour l'employeur.

Amendement 49

Proposition de directive – acte modificatif

Article 1 – point 3

Directive 92/85/CEE

Article 10 – paragraphe 4 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(4 bis). Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les

travailleurs ou travailleuses bénéficient pendant leur congé de paternité ou, selon le cas, de comaternité, de la protection contre le licenciement qui est assurée par l'article 1 aux travailleuses au sens de l'article 2.

Amendement 50

Proposition de directive – acte modificatif

Article 1 – point 2

Directive 92/85/CEE

Article 10 – paragraphe 4 bis (nouveau)

Texte de la Commission

Amendement

4 bis. Les États membres sont encouragés à adopter des mesures permettant aux travailleuses de choisir de travailler à temps partiel pendant une période d'un an au maximum en bénéficiant d'une protection pleine et entière contre tout risque de licenciement et des pleins droits à recouvrer leur poste à temps plein et à salaire plein à l'échéance de cette période.

Justification

Cette mesure peut contribuer à un meilleur équilibre entre travail, vie privée et famille et permet aux travailleuses de s'adapter mieux et plus aisément à leur nouvelle situation.

Amendement 51

Proposition de directive – acte modificatif

Article 1 – point 3 – sous-point –a (nouveau)

Directive 92/85/CEE

Article 11 – point 1

Texte proposé par la Commission

Amendement

- a) Le point 1 est remplacé par le texte suivant:

"1) dans les cas visés aux articles 5, 6 et 7, les droits liés au contrat de travail, y compris le maintien d'une rémunération et/ou le bénéfice d'une prestation

équivalente des travailleuses au sens de l'article 2 doivent être assurés, conformément aux législations et/ou pratiques nationales;"

Justification

Les femmes devraient pouvoir être indemnisées au niveau du salaire plein, pour qu'elles ne soient pas pénalisées financièrement parce qu'elles sont mères.

Amendement 52

Proposition de directive – acte modificatif

Article 1 – point 3 – sous-point a bis (nouveau)

Directive 92/85/CEE

Article 11 – point 2 – sous-point b

Texte proposé par la Commission

Amendement

a bis) Au point 2, le sous-point b) est remplacé par le texte suivant:

"b) le maintien d'une rémunération et/ou le bénéfice d'une prestation équivalente des travailleuses au sens de l'article 2;"

Justification

Les femmes devraient pouvoir être indemnisées au niveau du salaire plein, pour qu'elles ne soient pas pénalisées financièrement parce qu'elles sont mères.

Amendement 53

Proposition de directive – acte modificatif

Article 1 – point 3 – sous-point a ter (nouveau)

Directive 92/85/CEE

Article 11 – point 2 – sous-point b bis (nouveau)

Texte de la Commission

Amendement

(a ter) Au point 2, le sous-point b bis est ajouté:

"b bis) le droit des travailleuses en congé de maternité à percevoir automatiquement toute augmentation de salaire, le cas

échéant, sans avoir à interrompre temporairement leur congé de maternité pour pouvoir bénéficier de l'augmentation de salaire."

Justification

Dans le cas d'une augmentation de salaire applicable aux postes de travailleuses en congé de maternité, cette augmentation devrait automatiquement leur être appliquée, de sorte qu'elles n'aient pas à interrompre leur congé de maternité dans le seul but de percevoir un salaire plus élevé pour reprendre ensuite leur congé. Les formalités administratives à remplir par l'employeur à cet effet seront également réduites et simplifiées.

Amendement 54

Proposition de directive – acte modificatif

Article 1 – point 3 – sous-point b

Directive 92/85/CEE

Article 11 – point 2 – sous-point c

Texte proposé par la Commission

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;"

Amendement

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, ***avec le même salaire, dans la même catégorie professionnelle et dans le même type de fonctions que ceux qu'elles avaient avant le congé de maternité*** et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle elles auraient eu droit durant leur absence; ***dans des cas exceptionnels de restructuration ou de profonde réorganisation du processus de production, il faut toujours garantir à la travailleuse la possibilité de discuter avec l'employeur de l'effet de ces changements sur sa situation professionnelle et, indirectement, sur sa situation personnelle;***"

Justification

L'emploi qualifié d'"équivalent" doit garantir le même niveau de salaire, l'appartenance à la même catégorie professionnelle et le même type de fonction.

Ce point est important, car, lorsque surviennent des circonstances particulières (par exemple, des situations de crise financière) qui pourront nuire à la situation de la femme qui est en congé de maternité et entraîner la perte des droits, si elle n'examine pas avec l'employeur les conséquences de la restructuration, sa situation professionnelle dans l'entreprise risquerait d'être compromise.

Amendement 55

Proposition de directive – acte modificatif

Article 1 – point 3 – sous-point b bis (nouveau)

Directive 92/85/CEE

Article 11 – point 2 – sous-point c bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

b bis) Au point 2, le sous-point c bis) suivant est ajouté:

"c bis) le maintien, pour les travailleuses, au sens de l'article 2, des possibilités de carrière grâce à l'éducation et à la formation professionnelle et complémentaire continue de manière à consolider leurs perspectives de carrière;"

Justification

Cet amendement vise à empêcher que les femmes qui sont mères soient, pour cette raison, défavorisées dans leurs perspectives de carrière, l'employeur devant (en concertation avec la travailleuse) entreprendre les actions nécessaires en matière d'éducation et de formation de manière à préserver les perspectives de carrière des travailleuses.

Amendement 56

Proposition de directive – acte modificatif

Article 1 – point 3 – sous-point b ter (nouveau)

Directive 92/85/CEE

Article 11 – point 2 – sous-point c ter (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

b ter) Au point 2, le point c ter) suivant est ajouté:

"c ter) le congé de maternité ne porte pas atteinte aux droits à pension de la travailleuse et est pris en compte comme

période d'activité pour le calcul de la pension, et les travailleuses ne subissent aucune réduction de leurs droits à pension du fait qu'elles ont pris un congé de maternité."

Justification

Il importe que les allocations versées aux travailleuses durant le congé de maternité ne portent pas atteinte à leurs droits à pension. Les États membres devront faire en sorte que cela ne puisse se produire et dédommager les travailleurs d'une éventuelle perte de droits à pension.

Amendement 57

Proposition de directive – acte modificatif

Article 1 – point 3 – sous-point c

Directive 92/85/CEE

Article 11 – point 3

Texte proposé par la Commission

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."

Amendement

3) la prestation visée au point 2 b), est jugée ***équivalente*** lorsqu'elle assure des revenus au moins équivalents au dernier salaire mensuel ou à un salaire mensuel moyen de la travailleuse concernée. ***Dans le calcul, il faut tenir compte de toute augmentation éventuelle du salaire résultant de dispositions législatives ou contractuelles. La prestation doit être égale à 100 % du dernier salaire mensuel ou du salaire mensuel moyen perçu pendant le congé obligatoire et ne doit pas être inférieure à 85 % du dernier salaire mensuel ou du salaire mensuel moyen perçu pendant la période restante du congé de la travailleuse concernée.*** Les États membres peuvent déterminer la période sur laquelle ce salaire mensuel moyen est calculé;

Amendement 58

Proposition de directive – acte modificatif

Article 1 – point 3 – sous-point c bis

Directive 92/85/CEE

Article 11 – point 3 bis (nouveau)

Texte de la Commission

Amendement

***c bis) Le point 3 bis suivant est ajouté:
"3 bis. la prestation dont bénéficient les travailleuses au sens de l'article 2 ne peut en aucun cas être inférieure à la prestation dont bénéficient les travailleuses au sens de l'article 2 dans le cas d'une interruption de leur activité pour des raisons liées à leur état de santé;"***

Justification

En précisant que l'indemnité ne peut être inférieure à une indemnité maladie, la directive tient compte du fait que certaines mères perçoivent de très bas salaires, plus particulièrement dans les nouveaux États membres.

Amendement 59

Proposition de directive – acte modificatif

Article 1 – point 3 – sous-point c ter (nouveau)

Directive 92/85/CEE

Article 11 – point 4

Texte proposé par la Commission

Amendement

c ter) À l'article 11, le point 4 est supprimé.

Justification

Il est essentiel de supprimer le critère d'éligibilité figurant à l'article 11, point 4, de la directive 92/85/CE pour garantir à toutes les femmes le même droit à un congé de maternité rémunéré, et respecter ainsi la mobilité des travailleuses et les principes communs de flexicurité de l'UE.

Il n'est guère logique de reconnaître le droit au congé de maternité et, en même temps, de permettre que les femmes puissent quitter leur travail et perdre leurs revenus lorsqu'elles ne remplissent pas les conditions prévues dans la législation nationale pour bénéficier d'un congé de maternité rémunéré.

Amendement 60

Proposition de directive – acte modificatif

Article 1 – point 3 – sous-point d

Directive 92/85/CEE

Article 11 – point 5

Texte proposé par la Commission

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 rythmes et horaires de travail.

L'employeur est tenu d'examiner une telle requête en tenant compte des besoins des deux parties."

Amendement

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 rythmes et horaires de travail.

L'employeur est tenu d'examiner ***attentivement*** une telle requête en tenant compte des besoins des deux parties ***afin de garantir un meilleur équilibre entre la vie professionnelle, la vie privée et la vie familiale. Il fournit les raisons objectives du refus éventuel de cette requête et ne peut la rejeter que si les inconvénients qui en résultent pour lui en matière d'organisation sont disproportionnés par rapport au bénéfice qu'en retire le travailleur.***

Amendement 61

Proposition de directive – acte modificatif

Article 1 – point 3 – sous-point d bis (nouveau)

Directive 92/85/CEE

Article 11 – point 5 bis (nouveau)

Texte de la Commission

Amendement

(d bis). Le point 5 bis suivant est ajouté:

"5 bis. les États membres prennent les mesures nécessaires pour inciter les employeurs à assurer la réinsertion et une aide à la formation des travailleuses à leur retour au travail après un congé de maternité, lorsque cela est nécessaire ou que la travailleuse concernée en fait la demande, et pour favoriser le dialogue

entre les partenaires sociaux en la matière;"

Amendement 62

Proposition de directive – acte modificatif

Article 1 – point 3 – sous-point d ter (nouveau)

Directive 92/85/CEE

Article 11 – point 5 ter (nouveau)

Texte de la Commission

Amendement

(d ter). Le point 5 ter suivant est ajouté:

"5 ter. l'employeur doit veiller à ce que les horaires de travail des travailleuses enceintes tiennent compte de la nécessité pour ces dernières de passer des visites médicales régulières et spéciales."

Justification

Les visites médicales sont obligatoires pour les femmes enceintes et sont très importantes pour le développement normal du fœtus; l'employeur doit, par conséquent, en tenir compte et garantir la flexibilité des horaires de travail des travailleuses enceintes.

Amendement 63

Proposition de directive – acte modificatif

Article 1 – point 3 – sous-point d quater (nouveau)

Directive 92/85/CEE

Article 11 – point 5 quater (nouveau)

Texte de la Commission

Amendement

(d quater) Le point 5 quater suivant est ajouté:

"5 quater. les États membres incitent les employeurs à mettre en place un service de garde d'enfants destiné aux enfants du personnel qui sont âgés de moins de trois ans."

Justification

Le nombre insuffisant de services de garde d'enfants est une réalité incontestable dans l'Union européenne. Cette disposition est essentielle pour éviter que les femmes renoncent à un emploi parce qu'elles doivent s'occuper d'enfants en bas âge.

Amendement 64

Proposition de directive – acte modificatif

Article 1 – point 3 bis (nouveau)

Directive 92/85/CEE

Article 11 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

3 bis. L'article 11 bis suivant est inséré:

"Article 11 bis

Dispense de travail pour l'allaitement maternel

1. La mère qui allaite son enfant a droit à une dispense de travail à cet effet, fractionnée en deux périodes distinctes d'une durée maximale d'une heure chacune, sauf si un autre régime a été établi d'un commun accord avec l'employeur, sans perdre aucun des droits liés à son emploi.

2. Dans le cas de naissances multiples, la dispense de travail visée au paragraphe 1 est augmentée de trente minutes supplémentaires par enfant en plus du premier.

3. Dans le cas d'un travail à temps partiel, la dispense de travail visée au paragraphe 1 est réduite en proportion du temps de travail normal, sans pouvoir être inférieure à 30 minutes.

4. Dans le cas visé au paragraphe 3, la dispense de travail est accordée pour une période non supérieure à une heure et, le cas échéant, pour une deuxième période correspondant à la durée résiduelle, sauf si un autre régime a été établi d'un commun accord avec l'employeur."

Amendement 65

Proposition de directive – acte modificatif

Article 1 – point 3 ter (nouveau)

Directive 92/85/CEE

Article 11 ter (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

3 ter. L'article 11 ter suivant est inséré:

"Article 11 ter

Prévention des discriminations

Les États membres encouragent les employeurs, par la voie de conventions collectives ou de pratiques, à prendre des mesures efficaces pour éviter les discriminations envers les femmes pour des raisons de grossesse, de maternité ou de congé d'adoption.

Prise en compte des questions d'égalité entre hommes et femmes (Gender mainstreaming)

Les États membres tiennent résolument compte de l'objectif de l'égalité entre hommes et femmes lors de l'élaboration et de la mise en œuvre des dispositions législatives, réglementaires et administratives, des politiques et des actions dans les domaines visés par la présente directive."

Amendement 66

Proposition de directive – acte modificatif

Article 1 – point 4

Directive 92/85/CEE

Article 12 bis

Texte proposé par la Commission

Amendement

(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

supprimé

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."

Justification

La discrimination fondée sur la grossesse représente aujourd'hui déjà une discrimination fondée sur le sexe. Par conséquent, le renversement de la charge de la preuve prévu par la directive 2006/54/CEE est d'application.

Amendement 67

Proposition de directive – acte modificatif

Article 1 – point 4 bis (nouveau)

Directive 92/85/CEE

Article 12 bis bis (nouveau)

Texte de la Commission

Amendement

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

"Article 12 bis bis

Prévention des discriminations

Les États membres prennent, dans le respect de leurs traditions et pratiques nationales, toutes dispositions propres à favoriser le dialogue entre les partenaires

sociaux aux niveaux appropriés en vue de mettre en place des mesures efficaces pour lutter contre les discriminations envers les femmes pour des raisons de grossesse, de maternité ou de congé d'adoption.

Amendement 68

Proposition de directive – acte modificatif

Article 1 – point 6

Directive 92/85/CEE

Article 12 quater

Texte proposé par la Commission

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.***

Amendement

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.

Amendement 69

Proposition de directive – acte modificatif

Article 1 – point 7

Directive 92/85/CEE

Article 12 quinquies

Texte proposé par la Commission

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

Amendement

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.

relevant de la présente directive, lorsque celles-ci concernent principalement l'égalité de traitement et non **uniquement** la santé et la sécurité des travailleurs.

Amendement 70

Proposition de directive – acte modificatif Article 2 – paragraphe 1 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(1 bis) Les États membres peuvent adopter des mesures préventives pour la protection et la sécurité sur le lieu de travail des travailleuses enceintes ou accouchées.

Amendement 71

Proposition de directive – acte modificatif Article 2 – paragraphe 2 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

2 bis. Les partenaires sociaux au niveau européen sont invités à débattre de l'accord-cadre sur le congé parental de manière à ce que les deux parents contribuent à un meilleur équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle lorsqu'ils ont un enfant.

Justification

La proposition de modification de la directive 92/85/CEE ne précise pas les dispositions nécessaires pour assurer efficacement le congé de maternité et prévoir une transition claire entre la fin du congé de maternité et le retour sur le marché du travail, comme les garderies, le congé de paternité ou le congé parental.

Amendement 72

Proposition de directive – acte modificatif Article 2 – paragraphe 2 ter (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

2 ter. Il est souhaitable que les règles découlant de la présente directive soient transcrites dans les conventions collectives et les contrats de travail individuels des États membres.

Justification

Bien souvent, les travailleuses ne font pas usage de leurs droits par méconnaissance de la loi qui les protège. Par cette référence aux règles de la directive dans le contrat de travail, aucun doute ne subsistera quant à la législation applicable en l'occurrence.

Amendement 73

Proposition de directive – acte modificatif Article 4 – paragraphe 1

Texte proposé par la Commission

Amendement

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 ***cing* 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.

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 ***trois* 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.

Amendement 74

Proposition de directive – acte modificatif Article 4 – paragraphe 2

Texte proposé par la Commission

Amendement

2. Le rapport de la Commission prend en considération, comme il convient, le point

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.

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. ***Il comporte également une étude d'impact analysant les effets tant sociaux qu'économiques, à l'échelle de l'Union, d'un allongement supplémentaire de la durée du congé de maternité.*** 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.

Justification

Il est nécessaire d'évaluer précisément les coûts et les avantages, tant pour les femmes que pour la société, d'un allongement substantiel de la durée du congé de maternité. En facilitant l'allaitement maternel, il peut notamment permettre de réaliser des économies au niveau des dépenses de santé et avoir un impact positif sur l'environnement et le pouvoir d'achat des ménages.

EXPOSÉ DES MOTIFS

1. Introduction

La proposition de la Commission européenne (CE) visant à modifier la directive 92/85/CEE tend à améliorer la sécurité et la santé des travailleuses, enceintes, accouchées ou allaitantes. Cette initiative, qui inclut le "Paquet de conciliation" de la CE fait partie des initiatives de promotion de l'égalité des genres sur le marché du travail.

La révision de la directive 92/85/CEE est jugée nécessaire du fait que la reformulation proposée par la CE n'apparaît pas suffisamment ambitieuse, que ce soit sur le plan de la réduction des asymétries entre les hommes et les femmes sur le marché de travail ou de la promotion d'une conciliation active et équilibrée entre vie professionnelle, familiale et privée, notamment parce qu'elle n'encourage pas le partage des responsabilités parentales.

L'intégration de l'article 141 du traité CE à la base juridique de la proposition à l'examen – la proposition a ainsi une base juridique combinée consistant en l'article 137, paragraphe 2, concernant la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, et en l'article 141, paragraphe 3, du TCE, relatif à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes – fait que la directive est plus équilibrée d'un point de vue conceptuel. D'autre part, l'élargissement de la base juridique rend possible l'intégration de dispositions relatives à la protection de la maternité et de la paternité, comme valeurs sociales éminentes.

Les modifications introduites par la présente proposition portent, notamment, sur l'extension de la durée minimale du congé de maternité, de 14 à 18 semaines; sur le principe d'une rémunération équivalente à un salaire complet; sur l'établissement de conditions de sécurité et de santé sur le lieu du travail et sur l'interdiction de licenciement.

2. Partage des responsabilités parentales

L'agenda social de l'UE établit, parmi ses priorités, la nécessité de promouvoir des politiques visant à faciliter la conciliation entre vie professionnelle, familiale et privée, à destination tant des femmes que des hommes. En outre, le renforcement de la conciliation entre travail et vie familiale et privée est l'un des six domaines d'action prioritaires définis dans la feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes pour la période 2006-2010.

L'UE est aujourd'hui confrontée à un défi démographique, caractérisé par de faibles taux de natalité et une proportion croissante de personnes âgées. L'amélioration des dispositions favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et familiale est également un élément de réponse à ce déclin démographique.

On constate néanmoins que les stéréotypes liés au genre persistent dans la société, ce qui constitue un obstacle à l'accès des femmes à l'emploi et, surtout, à l'emploi de qualité. Les femmes, contrairement aux hommes, continuent à être perçues comme les principales responsables des soins aux enfants et autres personnes à charge, et sont donc souvent confrontées à la nécessité d'opter entre maternité et épanouissement professionnel. Les femmes sont fréquemment considérées comme des travailleuses à "risque élevé", de "second choix" ou "problématiques", compte tenu de la probabilité élevée de tomber enceinte et de bénéficier d'un droit au congé de maternité. Il est donc fondamental que les nouvelles formes

de congé ne viennent pas refléter ou renforcer les stéréotypes existants dans la société.

La maternité et la paternité constituent des droits fondamentaux, essentiels à l'équilibre social. Il est par conséquent souhaitable de faire en sorte que la révision de la directive 92/85/CEE bénéficie aux travailleuses, en protégeant la maternité et la paternité, notamment par le biais de mesures qui encouragent les hommes à assumer des responsabilités familiales.

L'implication des deux parents dans la vie de l'enfant, dès les premiers mois de la vie, est essentielle pour le bon développement physique, émotionnel et psychologique de l'enfant. Il est donc nécessaire que la législation communautaire prévoie également un congé de paternité individuel, non transmissible et rémunéré, dont pourrait profiter le conjoint en même temps que le congé de maternité. Dans le cas de l'adoption, le droit à une période de congé, à répartir entre les deux membres du couple, devrait également être reconnu.

3. Durée du congé de maternité

La durée du congé de maternité de 18 semaines étant déjà une réalité dans de nombreux États membres, l'augmentation de 4 semaines (pour passer des 14 semaines actuelles aux 18 proposées) constitue une évolution modeste ayant un impact probablement peu significatif sur l'actuelle législation de nombreux États membres. Il convient d'ajouter que le Comité consultatif de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes recommande de porter le congé de maternité à 24 semaines.

Selon le rapporteur, vingt semaines sont favorables pour aider les femmes à se remettre de l'accouchement, encourager l'allaitement maternel et permettre à la femme d'établir une relation solide avec l'enfant. Un délai plus long pourrait affecter le retour des femmes au marché du travail.

Le congé minimal post-natal doit également être élevé à 8 semaines afin d'encourager les femmes à allaiter le plus longtemps possible.

En effet, la proposition de la Commission n'introduit pas de dispositions concernant l'allaitement. Vu la recommandation de l'OMS A55/15 sur l'importance de l'allaitement dans les premiers mois de la vie et l'article 10 de la convention 183 de l'OIT, révisée en 2000, qui garantit à la femme le droit à une ou plusieurs pauses ou à une réduction journalière de la durée du travail pour allaiter son enfant, le rapporteur défend le principe selon lequel le droit à une réduction de la durée de travail pour l'allaitement doit être prévue, sans pénalité d'aucune sorte.

4. Rémunération

La proposition de la Commission prévoit le paiement d'un salaire mensuel pendant le congé de maternité, équivalent à cent pour cent du dernier salaire mensuel ou du salaire moyen mensuel. Néanmoins, cette disposition ne constitue pas une obligation.

Le versement du salaire intégral pendant la durée du congé garantit que les femmes ne seront pas lésées financièrement pour leur choix de maternité. Le salaire ne peut pas être inférieur à 80 % du dernier salaire mensuel ou du salaire mensuel moyen. C'est un niveau adéquat de plafond qui garantira que les familles ne seront pas exposées au risque de pauvreté et

d'exclusion sociale, en particulier les familles monoparentales.

5. Interdiction de licenciement

D'une manière générale, les modifications proposées concernant l'interdiction de licenciement et les droits des travailleuses semblent positives. Ces droits devront être étendus au père pendant la durée du congé de paternité.

La proposition de la CE interdit le licenciement entre le début de la grossesse et 6 mois après le terme du congé de maternité, période qui devra être portée à un an, étant donné que, dans de nombreuses situations, la travailleuse sera obligée de s'adapter à une nouvelle situation professionnelle, ce qui exige du temps.

Le rapporteur considère positives les modifications introduites dans ce domaine, y compris le droit de retrouver le même poste de travail ou un poste de travail équivalent et de bénéficier d'éventuelles améliorations survenues en son absence. Le rapporteur défend par conséquent l'idée selon laquelle le poste de travail dit "équivalent" doit effectivement garantir le même contenu fonctionnel, tant au niveau du salaire que des fonctions exercées.

6. Flexibilité dans l'organisation du travail

Le rapporteur reconnaît l'importance de l'introduction de la possibilité, pour la travailleuse, de pouvoir solliciter de son employeur des changements d'horaire et de régime de travail lors de son retour de congé de maternité. L'employeur devra non seulement prendre de telles demandes en considération, mais il devra également y répondre dès lors qu'elles s'avèrent justifiées.

Ce droit devra aussi être élargi au père, dans le cadre de la promotion du partage des responsabilités parentales entre femmes et hommes. Le fait que ce soit plus les femmes que les hommes qui recourent à ces dispositions produit un déséquilibre entre les uns et les autres, et celui-ci exerce un impact négatif sur la situation des femmes sur le lieu de travail ainsi que sur leur dépendance économique.

Le rapporteur estime fondamental de créer une nouvelle disposition conférant à la travailleuse enceinte, accouchée ou allaitante, ainsi qu'au père ayant bénéficié d'un congé de paternité, la possibilité de refuser de prêter des heures de travail supplémentaires.

7. Santé et assurance

L'évaluation du risque joue un rôle central dans la présente proposition. Néanmoins, elle ne précise aucune mesure préventive permettant d'éliminer tous types de risques pour la reproduction. Les dispositions n'obligent en aucune manière l'employeur à adopter des mesures avant d'être informé de la grossesse de la travailleuse, ce qu'elle ne peut faire qu'à la septième ou huitième semaine de grossesse. Or, les principaux risques de malformations de l'embryon portent sur les premières semaines de gestation.

Des agents provocateurs de modifications et d'anomalies génétiques qui causent infertilité, malformations et aberrations chromosomiques, peuvent affecter tant les hommes que les femmes avant la fécondation et touchent tout particulièrement l'embryon.

Le rapporteur manifeste sa préoccupation sur ce point et considère que les travailleuses enceintes, accouchées et allaitantes ne doivent pas être vues comme des cas isolés. Il est important de promouvoir une approche préventive permettant d'assurer la réalisation d'une évaluation appropriée des risques, sur le lieu de travail, pour les femmes et les hommes en âge de procréer.

8. Étude d'impact

Le rapporteur considère nécessaire d'évaluer précisément les coûts et bénéfices tant pour les femmes que pour la société d'un allongement substantiel de la durée du congé maternité. En facilitant l'allaitement maternel, il peut notamment permettre de réaliser des économies au niveau des dépenses de santé et d'avoir un impact positif sur l'environnement et le pouvoir d'achat des ménages.

1.4.2009

AVIS DE LA COMMISSION DE L'EMPLOI ET DES AFFAIRES SOCIALES (*)

à l'intention de la commission des droits de la femme et de l'égalité des genres

sur la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil portant modification de la directive 92/85/CEE du Conseil concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail
(COM(2008)0637 – C6-0340/2008 – 2008/0193(COD))

Rapporteure pour avis: (*) Jamila Madeira

(*) Commission associée – article 47 du règlement

JUSTIFICATION SUCCINCTE

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 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.

La commission de l'emploi et des affaires sociales, dans le cadre de ses domaines de compétence, a accordé une attention particulière aux points suivants :

Partage des responsabilités

Il est extrêmement important que la femme et l'homme partagent la responsabilité des enfants dès la naissance, et il importe également de donner à l'homme l'occasion d'assumer cette responsabilité. Comme la directive actuelle ne permet pas d'inclure ici le congé de paternité, le Parlement européen souhaiterait souligner la nécessité d'une directive en la matière pour sauvegarder l'égalité des chances et le partage des responsabilités.

En outre, pour assurer le partage des responsabilités, cette proposition de directive devra être considérée comme élément du débat futur sur la directive concernant le congé parental et sur la directive relative à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en tant que travailleurs indépendants.

Les droits des travailleuses enceintes en matière d'emploi

La commission de l'emploi est convaincue que la proposition de modification de la directive 92/85/CEE soutiendra les droits des femmes enceintes dans le domaine de l'emploi. Toutefois, sans les amendements proposés ici par la Commission de l'emploi et des affaires sociales et les mesures complémentaires adoptées par les partenaires sociaux au niveau européen, nous sommes convaincus que le texte modifié ne contribuera pas complètement à mieux concilier les vies professionnelle, privée et familiale ni à aider la femme à réintégrer le marché du travail.

Extension de la durée minimale du congé de maternité, comprenant une période obligatoire

La Commission propose de prolonger la durée minimale du congé de maternité de 14 à 18 semaines, comprenant une période de congé obligatoire de six semaines après l'accouchement. L'objectif est de permettre à la travailleuse de se rétablir après l'accouchement.

L'étude d'incidences montre que la prolongation du congé de maternité et l'inclusion de cette période obligatoire après la naissance n'entraîneront pas, en soi, des changements idéaux par rapport à la position sur le marché du travail des travailleuses enceintes. La conjugaison avec d'autres mesures, comme le congé parental effectif ou d'autres solutions (par exemple, des facilités en matière de garde d'enfant conformément à l'engagement pris dans le cadre des objectifs de Barcelone) s'impose. Ainsi, modifier la proposition de directive 92/85/CEE ne peut être considéré que comme une première étape dans le bon sens.

Protection des perspectives de carrière

Les modifications présentées à la directive 92/85/CEE mentionnent que les travailleuses au sens de l'article 2 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 (article 2, paragraphe 3, point b).

Cette position est partagée par la commission de l'emploi et des affaires sociales, mais il faut également assurer la protection des travailleuses en s'assurant qu'elles obtiendront l'instruction et la formation nécessaires pour sauvegarder leurs perspectives de carrière.

Les travailleuses restent en dehors du marché du travail durant 18 semaines, ce qui pourra conduire à une sérieuse rupture dans les perspectives de carrière. Un effort supplémentaire devra être consenti en matière de formation et d'éducation de manière à éviter que les travailleuses ne perdent leurs perspectives professionnelles légitimes.

Les droits des travailleuses indépendantes

Bien que la proposition de directive à l'examen ne protège que les droits des travailleuses salariées, de manière à lutter contre la discrimination et à assurer l'égalité des chances, les États membres devront s'assurer que les femmes qui sont travailleuses indépendantes aient la possibilité de bénéficier des mêmes droits prévus par cette directive.

Le rôle des partenaires sociaux

Les partenaires sociaux au niveau européen (Business Europe(UNICE), le CEEP et la CES) ont conclu un accord sur le congé parental le 14 décembre 1995, qui a été mis en œuvre par la directive 96/34/CE du Conseil du 3 juin 1996. Cette directive établit les prescriptions minimales sur le congé parental, en tant que moyen important pour concilier la vie professionnelle et la vie familiale et pour promouvoir l'égalité des chances et de traitement entre les hommes et les femmes.

Comme les propositions de modification à la directive 92/85/CEE mentionnent le retour des travailleuses à l'emploi (article 2, paragraphes 2, 3, 4 et 5), il convient également d'accorder une attention particulière aux circonstances qui permettent effectivement le retour des travailleuses sur le marché du travail. Cette question est reliée par exemple au fait qu'il y a lieu d'assurer de manière effective la garde des enfants, de manière à ce que les travailleuses puissent réellement retourner au travail.

AMENDEMENTS

La commission de l'emploi et des affaires sociales invite la commission des droits de la femme et de l'égalité des genres, compétente au fond, à incorporer dans son rapport les amendements suivants:

Amendement 1

Proposition de directive – acte modificatif Considérant 6 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(6 bis) La 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 CES¹ établit des critères minimaux afin d'aider les parents qui travaillent à concilier leurs responsabilités professionnelles et parentales.

¹ JO L n° 145 du 19. 6. 1996, p. 4.

Justification

La Directive du Conseil 96/34/CE est un accord-cadre entre BusinessEurope (UNICE), le CEEP et la CES sur le congé parental et est un ajout important à la proposition de modification de la Directive 92/85/CEE, car elle établit les exigences minimales pour faciliter la conciliation des responsabilités professionnelles et parentales des parents travailleurs.

Amendement 2

Proposition de directive – acte modificatif Considérant 6 ter (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(6 ter) Les objectifs énoncés dans les conclusions de la Présidence du Conseil européen de Barcelone des 15 et 16 mars 2002, indiquent que les États membres devraient éliminer les freins à la participation des femmes au marché du travail et, conformément à leurs systèmes nationaux en la matière, s'efforcer de mettre en place, d'ici 2010, des structures d'accueil pour 90 % au moins des enfants ayant entre trois ans et l'âge de la scolarité obligatoire et pour au moins 33 % des enfants âgés de moins de trois ans, et que ces enfants devraient bénéficier d'un accès égal à ces structures dans les villes que dans les zones rurales.

Justification

Le Conseil européen de Barcelone de mars 2002 a conclu que les États membres devraient éliminer les obstacles à la participation des femmes sur le marché du travail et prévoir, d'ici 2010, des structures d'accueil pour, au moins, 90 % des enfants âgés de trois ans à l'âge de la scolarité obligatoire et pour au moins 33 % des enfants âgés de moins de trois ans, qui doivent en bénéficier de manière égale dans les villes et dans les zones rurales.

Amendement 3

Proposition de directive – acte modificatif Considérant 6 quater (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(6 quater) La Communication de la Commission du 4 juillet 2006 intitulée "Vers une stratégie européenne sur les droits de l'enfant" indique que les droits de l'enfant devraient constituer une priorité européenne et que les États membres devraient respecter la convention des Nations unies relative aux

droits de l'enfant et ses protocoles additionnels, ainsi que les objectifs du Millénaire pour le développement¹.

¹ COM(2006)0367.

Justification

La communication considère les droits des enfants comme une priorité pour l'UE et demande que les États membres respectent la Convention des Nations unies sur les droits des enfants et les protocoles additionnels, ainsi que les objectifs du Millénaire pour le développement. Considérant la présente directive, cela consiste à assurer à tous les enfants la possibilité d'être nourris au lait maternel et d'obtenir des soins appropriés conformément à leurs besoins de développement et l'accès aux soins adéquats et de qualité.

Amendement 4

Proposition de directive – acte modificatif
Considérant 6 quinquies (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(6 quinquies) La recommandation de l'Organisation mondiale de la santé du 16 avril 2002 relative à une stratégie mondiale pour l'alimentation du nourrisson et du jeune enfant (A55/15) indique qu'alimenter un enfant au lait maternel durant les six premiers mois de sa vie lui garantit un développement et une croissance optimaux.

Justification

Selon l'OMS, pour qu'un jeune enfant ait une croissance et un développement optimaux, il doit être exclusivement alimenté au lait maternel durant les six premiers mois de la vie.

Amendement 5

Proposition de directive – acte modificatif
Considérant 8 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(8 bis) Le congé de maternité prévu par la présente directive ne devrait pas aller à

l'encontre des régimes de congé parental ou assimilés et ne vise nullement à contourner ces dispositifs. Le congé de maternité et le congé parental se complètent et sont de nature, précisément quand ils se combinent, à assurer une meilleure compatibilité de la vie professionnelle et de la vie familiale.

Justification

La Commission crée une opposition factice entre congé maternel et congé parental. Les deux formules sont à mettre en parallèle et peuvent, si on les combine, assurer une meilleure compatibilité entre vie professionnelle et vie familiale.

Amendement 6

**Proposition de directive – acte modificatif
Considérant 12 bis (nouveau)**

Texte proposé par la Commission

Amendement

(12 bis) Par "emploi équivalent" au sens de l'article 11, point 2 c), il faudrait entendre un emploi qui, pour l'essentiel, comporte les mêmes éléments que l'emploi occupé précédemment, tant pour ce qui est de la rémunération que pour ce qui est des tâches à accomplir.

Amendement 7

**Proposition de directive – acte modificatif
Considérant 13**

Texte proposé par la Commission

Amendement

(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.

(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, ***pour se voir garantir le respect de leur droit à des conditions de travail dignes et de meilleures possibilités de concilier vies familiale et professionnelle.***

Amendement 8

Proposition de directive – acte modificatif Considérant 13 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

13 bis) Dans le contexte du vieillissement de la population dans l'Union européenne et compte tenu de la Communication de la Commission intitulée "L'avenir démographique de l'Europe, transformer un défi en opportunité", toutes les conditions devront être réunies pour une protection effective de la maternité.

Justification

Étant donné les changements démographiques et l'importance d'avoir plus d'enfants, il faut assurer les conditions d'un congé de maternité effectif.

Amendement 9

Proposition de directive – acte modificatif Considérant 18 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(18 bis) Les États membres prennent les mesures qu'ils jugent appropriées, dans le cadre de la législation nationale, pour faire en sorte que le préjudice subi par une travailleuse du fait de violations des obligations prévues dans la présente directive puisse, suivant les dispositions des États membres, être effectivement et efficacement réparé ou indemnisé, et ce de manière dissuasive et proportionnée au préjudice subi.

Amendement 10

Proposition de directive – acte modificatif Considérant 19 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(19 bis) Les victimes de discriminations doivent bénéficier d'une protection juridique appropriée. Afin de garantir une protection plus efficace, il convient de prévoir aussi la possibilité que les associations, organisations et autres personnes morales participent, sans préjudice des règles de procédure nationales en matière de représentation et de défense en justice, sur la base d'une décision en ce sens de la part des États membres s'ils le jugent opportun, à une procédure, au nom de la victime ou pour soutenir celle-ci.

Amendement 11

Proposition de directive – acte modificatif Article 1 – point -1 (nouveau) Directive 92/85/CEE Article 1 – paragraphe 1 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

-1. À l'article 1, le paragraphe 1 bis est inséré:

"1 bis. La présente directive a aussi pour objet d'améliorer les conditions de travail pour les travailleuses enceintes ou récemment accouchées, qui restent ou reviennent sur le marché du travail, ainsi que de leur permettre de mieux concilier vie professionnelle, privée et familiale.

Justification

Ce nouveau paragraphe vise à élargir la portée de la directive afin d'y inclure par exemple les aménagements d'horaire, le congé de paternité, etc.

Amendement 12

Proposition de directive – acte modificatif

Article 1 – point -1 bis (nouveau)

Directive 92/85/CEE

Article 2 – point a

Texte proposé par la Commission

Amendement

-1 bis. À l'article 2, le point a) est remplacé par le texte suivant:

"(a) "travailleuse enceinte": toute travailleuse, y compris une domestique, enceinte, qui informe l'employeur de son état, conformément aux législations et/ou pratiques nationales;"

Justification

Les domestiques, qui sont exclus des travailleurs au travail par la directive cadre sur la santé et la sécurité, doivent être explicitement inclus dans la législation sur la protection de la maternité.

Amendement 13

Proposition de directive – acte modificatif

Article 1 – point -1 ter (nouveau)

Directive 92/85/CEE

Article 2 – point b

Texte proposé par la Commission

Amendement

-1 ter. À l'article 2, le point b) est remplacé par le texte suivant:

"(b) "travailleuse accouchée": toute travailleuse, y compris une domestique, accouchée au sens des législations et/ou pratiques nationales, qui informe l'employeur de son état, conformément à ces législations et/ou pratiques;"

Justification

Les domestiques, qui sont exclus des travailleurs au travail par la directive cadre sur la santé et la sécurité, doivent être explicitement inclus dans la législation sur la protection de la maternité.

Amendement 14

Proposition de directive – acte modificatif

Article 1 – point - 1 quater (nouveau)

Directive 92/85/CEE

Article 2 – point c

Texte proposé par la Commission

Amendement

-1 quater. À l'article 2, le point c) est remplacé par le texte suivant:

"(c) "travailleuse allaitante": toute travailleuse, y compris une domestique, allaitante au sens des législations et/ou pratiques nationales, qui informe l'employeur de son état, conformément à ces législations et/ou pratiques;"

Justification

Les domestiques, qui sont exclus des travailleurs au travail par la directive cadre sur la santé et la sécurité, doivent être explicitement inclus dans la législation sur la protection de la maternité.

Amendement 15

Proposition de directive – acte modificatif

Article 1 – point -1 quinquies (nouveau)

Directive 92/85/CEE

Article 3 – paragraphe 1 – alinéa 2 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

-1 quinquies. À l'article 3, paragraphe 1, l'alinéa 2 bis suivant est ajouté:

"Les lignes directrices visées au premier alinéa sont régulièrement évaluées en vue de leur révision, au moins tous les cinq ans, à compter de 2012."

Justification

Il importe d'actualiser les lignes directrices à la lumière des évolutions récentes et des progrès des connaissances.

Amendement 16

Proposition de directive – acte modificatif

Article 1 – point - 1 sexies (nouveau)

Directive 92/85/CEE

Article 4 – titre

Texte proposé par la Commission

Amendement

-1 sexies. À l'article 4, le titre est remplacé par le texte suivant:

"Évaluation, information et consultation"

Justification

Les risques pour la reproduction concernent tout autant les hommes que les femmes et ils doivent être pris en compte d'une manière plus générale car ils revêtent une grande importance même avant la conception.

Amendement 17

Proposition de directive – acte modificatif

Article 1 – point -1 septies (nouveau)

Directive 92/85/CEE

Article 4 – paragraphe -1 (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

-1 septies. À l'article 4, le nouveau paragraphe -1 suivant est ajouté:

"-1. L'évaluation des risques, à laquelle l'employeur procède en vertu de la directive 89/391/CEE, inclut les risques pour la reproduction existant pour les travailleurs et les travailleuses."

Justification

Les risques pour la reproduction concernent tout autant les hommes que les femmes et ils doivent être pris en compte d'une manière plus générale car ils revêtent une grande importance même avant la conception.

Amendement 18

Proposition de directive – acte modificatif

Article 1 – point -1 octies (nouveau)

Directive 92/85/CEE

Article 4 – paragraphe 1

Texte proposé par la Commission

Amendement

-1 octies. À l'article 4, paragraphe 1, la phrase introductive est remplacée par le texte suivant:

"1. Pour toute activité susceptible de présenter un risque spécifique d'exposition aux agents, procédés ou conditions de travail, dont une liste non exhaustive figure à l'annexe I, la nature, le degré et la durée de l'exposition, dans l'entreprise et/ou l'établissement concernés, des travailleuses au sens de l'article 2 et des travailleuses susceptibles de se trouver dans l'une des situations visées à l'article 2 devront être évalués par l'employeur, directement ou par l'intermédiaire des services de protection et de prévention visés à l'article 7 de la directive 89/391/CEE, afin de pouvoir:"

Justification

Les risques pour la reproduction concernent tout autant les hommes que les femmes et ils doivent être pris en compte d'une manière plus générale car ils revêtent une grande importance même avant la conception.

Amendement 19

Proposition de directive – acte modificatif

Article 1 – point -1 nonies (nouveau)

Directive 92/85/CEE

Article 4 – paragraphe 1 – tiret 1

Texte proposé par la Commission

Amendement

-1 nonies. À l'article 4, paragraphe 1, le premier tiret est remplacé par le texte suivant:

"- apprécier tout risque pour la sécurité ou la santé ainsi que toute répercussion sur la grossesse ou l'allaitement des travailleuses au sens de l'article 2 et des travailleuses susceptibles de se trouver dans l'une des situations visées à l'article 2,"

Justification

Les risques pour la reproduction concernent tout autant les hommes que les femmes et ils doivent être pris en compte d'une manière plus générale car ils revêtent une grande importance même avant la conception.

Amendement 20

Proposition de directive – acte modificatif

Article 1 – point -1 decies (nouveau)

Directive 92/85/CEE

Article 4 – paragraphe 2

Texte proposé par la Commission

Amendement

-1 decies. À l'article 4, le paragraphe 2 est remplacé par le texte suivant:

"2. Sans préjudice de l'article 10 de la directive 89/391/CEE, dans l'entreprise et/ou l'établissement concernés, les travailleuses au sens de l'article 2 et les travailleuses susceptibles de se trouver dans l'une des situations visées à l'article 2 et/ou leurs représentants et les partenaires sociaux concernés sont informés des résultats de l'évaluation visée au paragraphe 1 et de toutes les mesures en ce qui concerne la sécurité et la santé au travail."

Justification

Les risques pour la reproduction concernent tout autant les hommes que les femmes et ils doivent être pris en compte d'une manière plus générale car ils revêtent une grande importance même avant la conception.

Amendement 21

Proposition de directive – acte modificatif

Article 1 – point -1 undecies (nouveau)

Directive 92/85/CEE

Article 5 – paragraphe 2

Texte proposé par la Commission

Amendement

-1 undecies. À l'article 5, le paragraphe 2 est remplacé par le texte suivant:

"2. Si l'aménagement des conditions de travail et/ou du temps de travail n'est pas techniquement et/ou objectivement possible [...], l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer à la travailleuse concernée un changement de poste."

Justification

Le libellé actuel de ce paragraphe laisse beaucoup trop de marge à l'employeur pour arguer de l'impossibilité où il est d'adapter le poste de travail ou d'offrir un autre poste. La suppression lui laisse malgré tout suffisamment de champ pour faire valoir qu'il n'est pas techniquement ou objectivement possible d'offrir des solutions de remplacement.

Amendement 22

Proposition de directive – acte modificatif

Article 1 – point -1 duodecies (nouveau)

Directive 92/85/CEE

Article 5 – paragraphe 3

Texte proposé par la Commission

Amendement

-1 duodecies. À l'article 5, le paragraphe 3 est remplacé par le texte suivant:

"3. Si le changement de poste n'est pas techniquement et/ou objectivement possible [...], la travailleuse concernée est, conformément aux législations et/ou pratiques nationales, dispensée de travail pendant toute la période nécessaire pour la protection de sa sécurité ou de sa santé."

Justification

Le libellé actuel de ce paragraphe laisse beaucoup trop de marge à l'employeur pour arguer de l'impossibilité où il est d'adapter le poste de travail ou d'offrir un autre poste. La suppression lui laisse malgré tout suffisamment de champ pour faire valoir qu'il n'est pas techniquement ou objectivement possible d'offrir des solutions de remplacement.

Amendement 23

Proposition de directive – acte modificatif

Article 1 – point -1 terdecies (nouveau)

Directive 92/85/CEE

Article 7 – paragraphe 2 – point b

Texte proposé par la Commission

Amendement

-1 terdecies. À l'article 7, paragraphe 2, le point b) est remplacé par le texte suivant:

"(b) d'une dispense de travail ou d'une prolongation du congé de maternité, lorsqu'un tel transfert n'est pas techniquement et/ou objectivement possible [...]."

Amendement 24

Proposition de directive – acte modificatif

Article 1 – point 1

Directive 92/85/CEE

Article 8 – paragraphe 1

Texte proposé par la Commission

Amendement

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.

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, ***den ayant la faculté de choisir de prendre jusqu'à deux semaines de congé avant*** l'accouchement.

Justification

L'amendement vise à protéger la travailleuse contre d'éventuelles pressions de la direction de l'entreprise pour qu'elle prenne la partie non obligatoire du congé de maternité avant l'accouchement.

Amendement 25

Proposition de directive – acte modificatif

Article 1 – point 1

Directive 92/85/CEE

Article 8 – paragraphe 1 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

1 bis. Si la travailleuse nourrit son enfant au sein, la période maximale de 18 semaines de congé de maternité pourra être majorée de six semaines supplémentaires;

Justification

Selon la recommandation de l'OMS A55/15, un jeune enfant doit être exclusivement alimenté au lait maternel durant les six premiers mois de la vie. À cet effet, six semaines supplémentaires ont été ajoutées au présent article.

Amendement 26

Proposition de directive – acte modificatif

Article 1 – point 1

Directive 92/85/CEE

Article 8 – paragraphe 2

Texte proposé par la Commission

Amendement

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.***

2. Le congé de maternité visé au paragraphe 1 comprend un congé obligatoire d'au moins six semaines après l'accouchement. Les États membres ***peuvent étendre à un maximum de huit semaines après l'accouchement ou à un maximum de six semaines avant l'accouchement la partie obligatoire du congé de maternité prévue par la présente directive.***

Justification

Ohne die Regel des vorgeburtlichen Beschäftigungsverbotes steht zu befürchten, dass die werdende Mutter viel stärker als bisher selbst- oder fremdinitiiertem Druck ausgesetzt sein wird, bis kurz vor der Geburt ihres Kindes zu arbeiten. Diese Situation kann hohe Risiken für

die Gesundheit sowohl der Mutter als auch ihres ungeborenen Kindes bergen. Die Kommission selbst betont in ihrer „Detaillierten Erläuterung“ zum Richtlinienentwurf (S.9) den hohen Stellenwert der Entscheidungsfreiheit der werdenden Mutter für oder gegen die Inanspruchnahme der vorgeburtlichen Mutterschutzzeit. Gerade um diese frei und ohne Zwang auszuüben, benötigt die werdende Mutter einen Schutzraum. Im Grundsatz eines vorgeburtlichen Beschäftigungsverbots mit Ausnahmeoption wird ihr ein solcher gewährt.

Amendement 27

Proposition de directive – acte modificatif

Article 1 – point 1

Directive 92/85/CEE

Article 8 – paragraphe 2 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

2 bis. La travailleuse doit notifier la période du congé de maternité au moins deux mois avant le début de celle-ci.

Justification

L'introduction d'une obligation de notification de la période de congé apporte aux entreprises une sécurité en matière de planification. Faute de cela, l'organisation de l'entreprise serait confrontée à des problèmes considérables, en particulier dans les PME.

Amendement 28

Proposition de directive – acte modificatif

Article 1 – point 1

Directive 92/85/CEE

Article 8 – paragraphe 4

Texte proposé par la Commission

Amendement

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.

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, **de handicap de la mère** 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.

Justification

Étant donné les défis accrus que rencontrent dans la société les femmes handicapées, bon nombre de mères handicapées ont besoin d'un congé de maternité complémentaire pour s'adapter à la nouvelle situation et stabiliser leur vie familiale.

Amendement 29

Proposition de directive – acte modificatif

Article 1 – point 1

Directive 92/85/CEE

Article 8 – paragraphe 5

Texte proposé par la Commission

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."

Amendement

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

Justification

L'amendement a pour but d'intégrer parmi les types de protection prévus en cas de maladie, celle concernant la pathologie spécifique de la dépression post partum, qui affecte 10 à 15 % des femmes et exerce une influence importante sur leur vie professionnelle et familiale.

Amendement 30

Proposition de directive – acte modificatif

Article 1 – point 1

Directive 92/85/CEE

Article 8 – paragraphe 5 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

5 bis. La présente directive s'applique également aux travailleuses indépendantes, les États membres devant procéder aux adaptations nécessaires des législations respectives, de manière à sauvegarder l'égalité des droits du travail, notamment en ce qui concerne le congé de maternité.

Justification

Les travailleuses indépendantes ne doivent pas être traitées de manière distincte en ne bénéficiant pas des mêmes droits que les travailleuses salariées.

Amendement 31

Proposition de directive – acte modificatif

Article 1 – point 1

Directive 92/85/CEE

Article 8 – paragraphe 5 ter (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

5 ter. Les États membres adoptent les mesures qui conviennent pour faire reconnaître dans la dépression post partum une maladie invalidante et soutiennent les campagnes de sensibilisation visant à promouvoir une information correcte sur la dépression post-partum et sur la prévention des préjudices et des risques de stigmatisation qui y sont encore liés.

Justification

L'amendement vise à sensibiliser les États membres à la reconnaissance comme pathologie de la dépression post-partum, qui affecte 10 à 15 % des femmes et exerce une influence importante sur leur vie professionnelle et familiale.

Amendement 32

Proposition de directive – acte modificatif

Article 1 – point 2

Directive 92/85/CEE

Article 10 – paragraphe 1

Texte proposé par la Commission

Amendement

(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,***

(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'à au moins quatre mois après l'accouchement,*** sauf

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.

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.

Justification

Une interdiction de licenciement jusqu'à quatre mois après l'accouchement apparaît préférable. En effet, c'est précisément après la fin du congé de maternité, au cours des premières semaines de reprise du travail, qu'il faut protéger les jeunes mères. C'est durant cette période qu'elles rencontrent les premières difficultés pratiques à concilier vie professionnelle et vie de famille. Il est donc suggéré de ne pas lier de manière contraignante le délai d'interdiction de licenciement et la fin du congé de maternité.

Amendement 33

Proposition de directive – acte modificatif

Article 1 – point 2

Directive 92/85/CEE

Article 10 – paragraphe 1 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

1 bis. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour assurer la protection de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, notamment en aménageant des espaces ergonomiques, le temps de travail (le travail de nuit et le changement de poste) et l'intensité du travail, ainsi qu'en renforçant la protection contre les agents infectieux spécifiques et les rayonnements ionisants.

Justification

La protection de la santé et de la sécurité des travailleuses enceintes doit être une des principales préoccupations de cette directive.

Amendement 34

Proposition de directive – acte modificatif

Article 1 – point 2

Directive 92/85/CEE

Article 10 – paragraphe 2

Texte proposé par la Commission

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**.

Amendement

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 **douze** 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.

Justification

Durant cette période, l'employeur demeure tenu de justifier par écrit le licenciement, que la travailleuse le demande ou non.

Amendement 35

Proposition de directive – acte modificatif

Article 1 – point 3 – sous-point b

Directive 92/85/CEE

Article 11 – point 2 – sous-point c

Texte proposé par la Commission

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;

Amendement

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; ***dans des cas exceptionnels de restructuration ou de profonde réorganisation du processus de production, il faut toujours garantir à la travailleuse la possibilité de discuter avec l'employeur de l'effet de ces changements sur sa situation***

professionnelle et, indirectement, sur sa situation personnelle;

Justification

Ce point est important, car, lorsque surviennent des circonstances particulières (par exemple des situations de crise financière) qui pourront nuire à la situation de la femme qui est en congé de maternité et entraîner la perte des droits, si elle n'examine pas avec l'employeur les conséquences de la restructuration, sa situation professionnelle dans l'entreprise risquerait d'être compromise.

Amendement 36

Proposition de directive – acte modificatif

Article 1 – point 3 – sous-point b

Directive 92/85/CEE

Article 11– point 2 – sous-point c bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

c bis) Le maintien, pour les travailleuses, au sens de l'article 2, des possibilités de carrière grâce à l'éducation et à la formation continue et supplémentaire de manière à consolider leurs perspectives de carrière;

Justification

Vise à empêcher que les femmes qui sont mères soient, pour cette raison, victimes de recul dans leurs perspectives de carrière, l'employeur devant (en concertation avec la travailleuse) entreprendre les actions nécessaires en matière d'éducation et de formation de manière à assurer que les travailleuses maintiennent leurs perspectives de carrière.

Amendement 37

Proposition de directive – acte modificatif

Article 1 – point 3 – sous-point b ter (nouveau)

Directive 92/85/CEE

Article 11 – point 2 – sous-point c ter (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

c ter) Le recours au congé de maternité ne porte pas préjudice aux droits à pension de la travailleuse, la durée du congé de

maternité est prise en compte comme période d'activité pour le calcul de la pension et les travailleuses ne subissent aucun préjudice en matière de pension parce qu'elles ont pris un congé de maternité.

Justification

Il importe que les allocations versées aux travailleuses durant la période du congé de maternité ne portent pas préjudice à leurs droits à pension. Les États membres devront empêcher cette possibilité et dédommager l'éventuelle perte de droits à pension.

Amendement 38

Proposition de directive – acte modificatif

Article 1 – point 3 – sous-point d)

Directive 92/85/CEE

Article 11 – point 5

Texte proposé par la Commission

"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."

Amendement

"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. ***Une telle demande peut également être faite par le père, conjoint ou compagnon ou compagne de la travailleuse qui bénéficie du congé de maternité et devra être soumise à l'égalité de traitement.***"

Justification

Pour le partage des responsabilités, il est important que le père, le conjoint ou le/la partenaire après que la travailleuse a terminé son congé de maternité, ait la possibilité de demander ces mesures d'adaptation d'horaires de travail et de régime de travail.

Amendement 39

Proposition de directive – acte modificatif

Article 1 – point 3 – sous-point d

Directive 92/85/CEE

Article 11 – point 5 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(5 bis) Les États membres prennent les mesures nécessaires pour faire en sorte que les employeurs prévoient des temps de pause et des locaux appropriés pour les travailleuses qui reviennent de congé de maternité et souhaitent continuer à allaiter.

Justification

Dans son rapport A55/15, l'OMS indique que "Pour avoir une croissance, un développement et une santé optimaux, le nourrisson doit être exclusivement nourri au sein pendant les six premiers mois de la vie: c'est là une recommandation générale de santé publique. Par la suite, en fonction de l'évolution de ses besoins nutritionnels, le nourrisson doit recevoir des aliments complémentaires sûrs et adéquats du point de vue nutritionnel, tout en continuant d'être allaité jusqu'à l'âge de deux ans ou plus." L'amendement proposé vise à faire en sorte que les femmes soient à même de continuer à allaiter au-delà des six mois de congé de maternité.

Amendement 40

Proposition de directive – acte modificatif

Article 1 – point 4

Directive 92/85/CEE

Article 12 bis – paragraphe 4 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(4 bis) Les États membres veillent à ce que les associations, organisations et autres personnes morales ayant, conformément aux critères prévus par leur droit national, un intérêt légitime à veiller au respect des dispositions de la présente directive, puissent participer aux procédures judiciaires et/ou administratives prévues dans la présente directive pour faire valoir les droits de la

personne lésée, soit au nom de celle-ci ou pour la soutenir, avec son consentement.

(En cas d'adoption de cet amendement, le paragraphe 5 devrait être modifié comme suit: "les paragraphes 1 à 4 bis s'appliquent également à la procédure prévue à l'article 12.")

Amendement 41

Proposition de directive – acte modificatif

Article 1 – point 7

Directive 92/85/CEE

Article 12 quinquies

Texte proposé par la Commission

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.

Amendement

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 ***uniquement*** la santé et la sécurité des travailleurs.

Amendement 42

Proposition de directive – acte modificatif

Article 2 – paragraphe 1 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(1 bis) Les États membres peuvent adopter des mesures préventives pour la protection et la sécurité sur le lieu de travail des travailleuses enceintes ou accouchées;

Amendement 43

Proposition de directive – acte modificatif Article 2 – paragraphe 2 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

2 bis. Les partenaires sociaux au niveau européen sont invités à débattre de l'accord-cadre sur le congé parental de manière à permettre que les deux parents contribuent à améliorer l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle lorsqu'ils ont un enfant.

Justification

La proposition de modification de la directive 92/85/CEE ne précise pas les dispositions nécessaires pour assurer efficacement le congé de maternité et prévoir une transition claire entre la fin du congé de maternité et le retour sur le marché du travail, comme les garderies, le congé de paternité ou le congé parental.

Amendement 44

Proposition de directive – acte modificatif Article 2 – paragraphe 2 ter (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

2 ter. Il est souhaitable que les règles découlant de la présente directive soient transcrites dans les conventions collectives et les contrats de travail individuels des États membres.

Justification

Bien souvent les travailleuses ne font pas usage de leurs droits par méconnaissance de la loi qui les protège. Par cette référence aux règles de la directive dans le contrat de travail, aucun doute ne subsistera quant à la législation applicable en l'occurrence.

PROCÉDURE

Titre	Amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail		
Références	COM(2008)0637 – C6-0340/2008 – 2008/0193(COD)		
Commission compétente au fond	FEMM		
Avis émis par Date de l'annonce en séance	EMPL 21.10.2008		
Commission(s) associée(s) - date de l'annonce en séance	18.12.2008		
Rapporteur pour avis Date de la nomination	Jamila Madeira 4.11.2008		
Examen en commission	11.2.2009	2.3.2009	30.3.2009
Date de l'adoption	31.3.2009		
Résultat du vote final	+: 29	–: 3	0: 1
Membres présents au moment du vote final	Jan Andersson, Edit Bauer, Iles Braghetto, Philip Bushill-Matthews, Alejandro Cercas, Derek Roland Clark, Jean Louis Cottigny, Jan Cremers, Harald Ettl, Richard Falbr, Joel Hasse Ferreira, Stephen Hughes, Ona Juknevičienė, Jean Lambert, Bernard Lehideux, Elizabeth Lynne, Thomas Mann, Juan Andrés Naranjo Escobar, Csaba Óry, Siiri Oviir, Marie Panayotopoulos-Cassiotou, Elisabeth Schroedter, José Albino Silva Peneda, Jean Spautz, Gabriele Stauner, Ewa Tomaszewska, Anne Van Lancker		
Suppléant(s) présent(s) au moment du vote final	Rumiana Jeleva, Jamila Madeira, Adrian Manole, Csaba Sógor		
Suppléant(s) (art. 178, par. 2) présent(s) au moment du vote final	Jean-Pierre Audy, Vasilica Viorica Dăncilă		

PROCÉDURE

Titre	Amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail			
Références	COM(2008)0637 – C6-0340/2008 – 2008/0193(COD)			
Date de la présentation au PE	3.10.2008			
Commission compétente au fond Date de l'annonce en séance	FEMM 21.10.2008			
Commission(s) saisie(s) pour avis Date de l'annonce en séance	EMPL 21.10.2008	ITRE 21.10.2008		
Avis non émis Date de la décision	ITRE 3.11.2008			
Commission(s) associée(s) Date de l'annonce en séance	EMPL 18.12.2008			
Rapporteur(s) Date de la nomination	Edite Estrela 12.11.2008			
Examen en commission	19.1.2009	10.2.2009	9.3.2009	31.3.2009
Date de l'adoption	16.4.2009			
Résultat du vote final	+ : 18 - : 6 0 : 5			
Membres présents au moment du vote final	Edit Bauer, Hiltrud Breyer, Edite Estrela, Ilda Figueiredo, Věra Flasarová, Lissy Gröner, Zita Gurmai, Doris Pack, Marie Panayotopoulos-Cassiotou, Zita Pleštinová, Karin Resetarits, Teresa Riera Madurell, Eva-Riitta Siitonen, Eva-Britt Svensson, Anne Van Lancker, Anna Záborská			
Suppléant(s) présent(s) au moment du vote final	Gabriela Crețu, Ana Maria Gomes, Donata Gottardi, Filiz Hakaeva Hyusmenova, Christa Kläß, Marusya Ivanova Lyubcheva, Ria Oomen-Ruijten, Maria Petre, Heide Rühle, Bernadette Vergnaud			
Suppléant(s) (art. 178, par. 2) présent(s) au moment du vote final	Wolfgang Bulfon, Maddalena Calia, Catherine Neris, Jacques Toubon			
Date du dépôt	21.4.2009			