

Avis du Comité économique et social 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) 637 final – 2008/0193 (COD)

(2009/C 277/22)

Rapporteuse: **Mme HERCZOG**

Le 7 novembre 2008, le Conseil a décidé, conformément à l'article 262 du traité instituant la Communauté européenne, de consulter le Comité économique et social 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) 637 final – 2008/0193 (COD).

La section spécialisée «Emploi, affaires sociales, citoyenneté», chargée de préparer les travaux du Comité en la matière, a adopté son avis le 6 avril 2009 (rapporteur: M^{me} HERCZOG).

Lors de sa 453^{ème} session plénière des 13 et 14 mai 2009 (séance du 13 mai 2009), le Comité économique et social européen a adopté le présent avis par 82 voix pour, 37 voix contre et 2 abstentions.

1. Recommandations

1.1. Le Comité souscrit à la proposition de la Commission relative à une nouvelle directive visant à améliorer la protection offerte aux travailleuses enceintes ou ayant récemment accouché et/ou allaitantes.

1.2. Le Comité considère cette initiative comme un moyen de renforcer la législation qui non seulement permet aux femmes de bien se remettre de l'accouchement mais également les encourage à allaiter et leur permet de tisser un lien fort avec leur nouveau-né.

1.3. Imposer des conditions de travail dangereuses pendant la grossesse ou l'allaitement est inacceptable pour le Comité. Dans cette optique, les femmes devraient informer de leur grossesse dès qu'elles en ont connaissance afin que tout risque concernant la santé ou la sécurité puisse être évalué et éliminé. Une attention particulière devrait être accordée aux risques pour la fertilité tant des femmes que des hommes ainsi que pour l'embryon.

1.4. Le Comité plaide également en faveur d'un soutien supplémentaire pour les parents et les nourrissons qui ont des besoins particuliers ou se trouvent dans des conditions particulières, tels que les prématurés, les bébés malades, les naissances multiples ou l'hospitalisation, ainsi que l'adoption et la prise en charge d'un enfant, etc.

1.5. Le Comité partage l'avis de la Commission selon lequel un congé de maternité payé d'une durée minimale de 18 semaines devrait être garanti à toutes les travailleuses enceintes. Toutefois, il invite la Commission à tenir compte de la recommandation de la Plate-forme sociale ⁽¹⁾, y compris des recommandations du Lobby européen des femmes, ainsi que de celles de l'OMS ⁽²⁾ et de l'UNICEF ⁽³⁾, qui se fondent sur l'intérêt pour l'enfant d'être allaité de manière exclusive au cours de ses six premiers mois, à titre de mesure de prévention sanitaire pour l'enfant comme pour la mère. Il recommande par conséquent de rechercher des solutions supplémentaires d'ordre légal et pratique, qui pourraient faciliter, en termes de temps et d'espace, l'allaitement.

1.6. Par ailleurs, le Comité estime que le congé maladie pendant la grossesse ne devrait pas avoir une quelconque incidence sur la durée globale du congé maternité, mais invite instamment la Commission à préciser la période exacte précédant l'accouchement à laquelle elle fait référence dans sa proposition.

(1) Position commune du groupe de pilotage de la Plate forme sociale sur les modifications apportées à la directive modifiant la directive 92/85/CEE, 19 février 2009.

(2) «En tant que recommandation de santé publique au niveau mondial, les nourrissons devraient être allaités de manière exclusive dans leurs six premiers mois pour parvenir à une croissance, à un développement et à une santé optimaux» (*Global Strategy on Infant and Young Child Feeding* (Stratégie globale pour l'alimentation des nourrissons et des jeunes enfants – A55/15, paragraphe 10), in: http://www.who.int/nutrition/topics/infantfeeding_recommendation/en/index.html. Cf. aussi Michael S. Kramer, Ritsuko Kakuma: *The optimal duration of exclusive breastfeeding – A systematic review*, Organisation mondiale de la santé, 2002, in: http://www.who.int/nutrition/topics/optimal_duration_of_exc_bfeeding_review_eng.pdf.

(3) Voir <http://www.unicef.org>.

1.7. Le Comité accueille favorablement la suggestion faite aux États membres de prendre les dispositions nécessaires pour protéger les travailleuses enceintes ou allaitantes, au sens de l'article 2 (4) de la directive originale, des conséquences d'un licenciement abusif.

1.8. Le Comité approuve le principe selon lequel les femmes ont le droit de retrouver un emploi à des postes identiques ou équivalents et dans les mêmes conditions et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle elles auraient eu droit durant leur absence.

1.9. Le Comité soutient également sans réserve le principe selon lequel le montant versé pendant le congé maternité doit être identique à celui du salaire précédent. Cette disposition n'est pas seulement une nécessité mais également une manière de reconnaître la valeur de la maternité.

1.10. Conformément aux principes communs de flexicurité et à l'approche fondée sur le cycle de vie, la proposition à l'examen doit être vue dans le contexte de difficultés liées aux besoins des enfants âgés de moins de deux ans en matière d'accueil, de garde et de soins (5). Le recours à un horaire de travail flexible négocié pour les parents s'est avéré valable dans ce contexte.

1.11. Le congé maternité en tant que moyen de protéger la grossesse et la maternité doit être clairement distingué du congé parental. La période proposée de dix-huit semaines vise en premier lieu à permettre à la mère de récupérer après l'accouchement et d'assurer une période minimale d'allaitement et d'attachement avec son nouveau-né. Le Comité souligne l'importance du congé parental en tant qu'occasion pour les deux parents de passer le temps nécessaire avec leur enfant mais il estime que ce congé devrait faire suite au congé maternité, et permettre aux pères également de bénéficier de cette possibilité.

1.12. Le Comité saisit la présente occasion pour suggérer d'envisager des initiatives pour permettre aux grands-parents et à d'autres parents proches de s'occuper des enfants si les parents qui travaillent le souhaitent aussi et pourvu que ce soit dans l'intérêt de l'enfant. Une telle mesure contribuerait à répondre aux besoins du marché du travail ainsi qu'à la conciliation du travail et de la vie familiale et privée. Cette forme de prise en charge complémentaire fournie par les membres de la famille ne saurait remplacer la

(4) Voir directive du Conseil 92/85/CEE, du 19 octobre 1992, article 2 définitions: aux fins de la présente directive, on entend par:

- «travailleuse enceinte»: toute travailleuse enceinte qui informe l'employeur de son état, conformément aux législations et/ou pratiques nationales;
- «travailleuse accouchée»: toute travailleuse accouchée au sens des législations et/ou pratiques nationales, qui informe l'employeur de son état, conformément à ces législations et/ou pratiques;
- «travailleuse allaitante»: toute travailleuse allaitante au sens des législations et/ou pratiques nationales, qui informe l'employeur de son état, conformément à ces législations et/ou pratiques.

(5) Voir Lamb, M.E. Ahnert, L (2006): *Nonparental child care: Context, concepts, correlates and consequences*, in: W. Damon, R.M. Lerner, K.A. Renninger, T.E. Sigel (eds): *Handbook of Child Psychology (Vol.4) Child Psychology in Practice*, pp. 950-1016, Hoboken, N.J. and Chichester, Wiley.

responsabilité de l'Etat auquel il incombe d'assurer la mise à disposition de structures d'accueil de jour adéquates, au plan quantitatif comme qualitatif.

1.13. Le Comité reconnaît l'importance d'une approche globale et complète en la matière, afin d'avoir une vision d'ensemble et de parvenir à des progrès économiques et sociaux. À cet égard, les décideurs politiques devraient prendre en considération les différents besoins relativement aux questions suivantes:

- problèmes démographiques (y compris le taux de natalité et l'augmentation rapide du nombre de retraités);
- besoins du marché du travail;
- éducation et formation tout au long de la vie;
- égalité des chances pour les femmes et les hommes;
- conciliation de la vie professionnelle, familiale et privée;
- structures d'accueil des enfants de qualité, accessibles et abordables;
- citoyenneté active;
- solidarité entre les générations;
- lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale; et
- l'intérêt majeur de l'enfant (6).

Le Comité invite par conséquent instamment les institutions européennes et les États membres à prendre en considération la nécessité d'adopter une approche intégrée pour cette proposition législative et d'éviter d'en rétrécir le champ d'application et d'en réduire l'impact.

1.14. Le Comité estime que si le but de la proposition est de contribuer à la conciliation de la vie professionnelle, familiale et privée le congé maternité ne saurait être envisagé isolément de l'éventail des instruments existants dans les domaines mentionnés ci-dessus.

1.15. Le rôle des partenaires sociaux en tant qu'acteurs principaux du marché du travail est crucial à cet égard. Selon le Comité, la société civile doit également jouer un rôle actif dans le processus, pour garantir que les États membres appliquent la directive et soutiennent par tous les moyens l'approche complète mentionnée.

(6) Dans le cadre de la stratégie de la Commission «Vers une stratégie sur les droits de l'enfant», lancée le 04/07/2006 (<http://europa.eu/scadplus/leg/en/lvb/r12555.htm>).

2. Contexte

2.1. La proposition de directive portant modification de la directive 92/85/CEE entend améliorer la protection offerte aux travailleuses enceintes, accouchées et/ou allaitantes. Cette protection est requise pour plusieurs raisons. La durée du congé de maternité est influencée par nombre de facteurs qu'il conviendrait de prendre en compte dans la réglementation. La directive précédente prévoyait un congé de maternité d'au moins quatorze semaines continues et fixait des obligations en rapport avec la santé et la sécurité sur le lieu de travail afin de protéger les travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes. Une femme ne peut être licenciée pendant son congé de maternité. En vertu de l'article 2, paragraphe 7, de la directive 76/207/CEE, une femme a le droit, au terme de son congé de maternité, de retrouver son emploi ou un emploi équivalent. Tout traitement moins favorable constitue une discrimination.

Dans sa feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2006-2010 (7), la Commission s'était engagée à revoir la législation européenne existante. La directive 92/85/CEE n'a pas été incluse dans cet exercice et doit par conséquent être réexaminée à présent.

2.2. En mars 2006, le Conseil européen a mis l'accent sur la nécessité d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans le but d'atteindre la croissance économique, la prospérité et la compétitivité, et a approuvé le Pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (8). À plusieurs reprises, le Parlement européen a demandé une amélioration de la législation existante concernant les travailleuses enceintes et le congé parental ainsi que des mesures permettant de mieux concilier vie professionnelle, vie familiale et vie privée. Le 21 février 2008, dans sa résolution sur l'avenir démographique de l'Europe (9), le Parlement a appelé les États membres à s'inspirer des meilleures pratiques en ce qui concerne la durée des congés de maternité et leur influence éventuelle sur le taux de natalité dans le cadre de politiques publiques concertées en établissant un environnement matériel et familial favorable à la famille et à l'enfance. Dans une précédente résolution du 27 septembre 2007 (10), le Parlement avait déjà exhorté les États membres à mutualiser les coûts de maternité et les allocations de congé parental et avait salué la consultation des partenaires sociaux. Il avait également instamment demandé aux États membres de lutter contre les discriminations dont sont victimes les femmes enceintes sur le marché du

travail et à assurer un niveau de protection élevé aux mères. En mars 2008, il a rappelé qu'il fallait poursuivre les efforts en vue de concilier vie professionnelle, vie familiale et vie privée, tant pour les femmes que pour les hommes (11).

La directive est la dixième directive particulière découlant de l'article 16 paragraphe 1 de la directive cadre 89/391/CEE sur la santé et la sécurité au travail. La révision de la directive inclut toutefois une extension de la base juridique à l'article 141 du traité CE relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes.

2.3. Les citoyens et les représentants de la société civile consultés par la Commission ont fait part de leur préoccupation quant au fait qu'avoir des enfants influe beaucoup plus nettement sur les perspectives d'emploi des femmes que celles des hommes. Ainsi, le taux d'emploi des femmes ayant des enfants à charge est seulement de 65 %, alors que celui des hommes est de 91,7 %. Les femmes doivent faire face aux conséquences de préjugés fondés sur des stéréotypes relatifs à leurs responsabilités domestiques et à leur aptitude à l'emploi (12). Cela peut se traduire par le retour sur le marché du travail d'un nombre inférieur de femmes après la naissance de leur enfant.

3. Observations générales

3.1. Dans sa communication de 2006 (13), la Commission a déclaré que les droits de l'enfant sont une priorité pour l'UE et que les États membres sont tenus de respecter la Convention des Nations unies relative aux droits de l'enfant et ses protocoles facultatifs ainsi que les objectifs du millénaire pour le développement. En mars 2006, le Conseil européen a invité les États membres à «prendre les mesures nécessaires pour réduire rapidement et sensiblement la pauvreté touchant les enfants, en donnant à tous des chances égales, quelle que soit leur origine sociale» (14). Dans le contexte du présent avis, cela signifie donner aux enfants la possibilité d'être allaités, de recevoir des soins adaptés aux exigences de leur développement et d'avoir accès à des structures d'accueil de qualité et à un prix abordable.

3.2. La politique européenne de l'emploi promeut une approche du travail fondée sur le cycle de vie, en reconnaissant que les travailleurs ont des besoins et des priorités différents suivant le stade où ils se trouvent au cours de leurs vies. La directive sur la protection durant la grossesse, le congé de maternité et l'allaitement doit refléter cette approche fondée sur le cycle de vie.

(7) Une feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2006-2010 (COM(2006) 92 final).

(8) Voir annexe II aux conclusions de la présidence du Conseil européen de Bruxelles des 23 et 24 mars 2006: http://ue.eu.int/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/fr/ec/89014.pdf.

(9) Résolution du Parlement européen du 21 février 2008 sur l'avenir démographique de l'Europe (2007/2156 (INI) (A6-0024/2008)), <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&reference=P6-TA-2008-0066&language=fr>.

(10) Résolution du Parlement européen du 27 septembre 2007 sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'Union européenne – 2007 (2007/2065(INI) (P6_TA(2007)0423)) <http://www.europarl.europa.eu/oel/FindByProcnum.do?lang=2&procnum=INI/2007/2065>.

(11) Voir conclusions de la présidence du Conseil européen de Bruxelles des 13 et 14 mars 2008: http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/fr/ec/99435.pdf.

(12) Communication de la Commission «Résumé à l'intention des citoyens – Améliorer les dispositions en matière de congé de maternité pour mieux concilier la vie familiale et la vie professionnelle» (ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=611&langId=fr); position commune de la plate-forme sociale sur la révision de la directive 96/34/CE du Conseil du 3 juin 1996 concernant l'accord-cadre sur le congé parental, janvier 2009.

(13) Vers une stratégie européenne sur les droits de l'enfant (COM(2006) 367 final).

(14) Cf. le paragraphe 72 des conclusions de la présidence – 23/24 mars 2006 (réf. note de bas de page n° 6 ci-dessus).

3.3. Comme l'a dit le Lobby européen des femmes, les dispositions relatives à la maternité sont spécifiques aux femmes. Le caractère physique de l'accouchement, de ses suites et de l'allaitement doit être reconnu et soutenu par les décideurs politiques, les employeurs et la société dans son ensemble ⁽¹⁵⁾. Comme dit précédemment, l'Europe dispose en effet d'un cadre juridique comportant une série de mesures législatives interdisant toute discrimination entre les sexes. Toutefois, les femmes réduisent souvent leur temps de travail ou prennent des congés plus longs pour s'occuper de leurs enfants, avec pour conséquence un salaire et une retraite inférieurs. La législation actuelle sur les questions d'égalité devrait par conséquent être mieux appliquée.

3.4. Les femmes devraient avoir une liberté de choix en matière de congé maternité. Par ailleurs, les employeurs devraient pouvoir planifier leurs besoins en ressources humaines afin de compenser leur absence. Une période minimale de congé maternité (d'au moins six semaines à partir de l'accouchement) devrait être prise en compte dans leur planning ⁽¹⁶⁾.

3.5. La proposition accordera aux femmes à leur retour de congé maternité le droit de demander un aménagement d'horaire et de temps de travail et fera obligation à l'employeur d'examiner cette demande en tenant compte des besoins tant de l'employeur que du travailleur. Le Comité approuve cette disposition.

3.6. La réalisation des différents objectifs de l'UE relatifs à la mise en œuvre de la stratégie de Lisbonne, aux objectifs de Barcelone mais aussi à la situation démographique, à la solidarité entre les générations, à l'égalité des chances pour les hommes et les femmes et à la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale exige une plus grande clarification et harmonisation.

3.7. Dans le cadre de ses efforts en vue d'accroître le nombre des femmes qui travaillent ⁽¹⁷⁾, l'UE devrait promouvoir des conditions permettant la conciliation de la vie professionnelle, de la vie familiale et de la vie privée de manière à gérer et à suivre dans la transparence les différents besoins, valeurs concurrentes et conflits d'intérêt.

3.8. Une grande partie des États membres ont défini des ensembles de mesures visant à promouvoir une meilleure conciliation de la vie professionnelle, de la vie familiale et de la vie privée qui tiennent compte des besoins des différents marchés nationaux du travail et de la diversité des traditions et cultures présente en Europe. Si la proposition vise à favoriser la conciliation, le congé de maternité ne peut être envisagé séparément de l'ensemble des autres outils disponibles dans ce domaine. Ces outils sont notamment le travail à temps partiel, l'accueil et la garde des enfants, le travail flexible, le congé parental et d'autres types de congé, qui bien souvent permettent davantage de concilier vie familiale et professionnelle.

4. Observations particulières

4.1. La base juridique principale de la proposition à l'examen est la santé et la sécurité des femmes enceintes et allaitantes. Toutefois, il existe un lien logique entre les questions de santé et de sécurité et i) le droit de l'enfant à ce qu'on s'occupe de lui de manière adéquate, ii) la conciliation de la vie familiale et de la vie

professionnelle, et iii) des opportunités en matière d'emploi et de carrière. En outre, la situation démographique de l'Europe exige une politique qui encourage et soutienne une augmentation des taux de natalité. Les questions abordées dans la proposition de directive à l'examen ne sont pas sans rapport les unes avec les autres. Elles doivent par conséquent être considérées comme une matière complexe, comme préconisé dans les recommandations.

4.2. Une attention particulière doit être accordée aux risques pour la fertilité aussi bien des femmes que des hommes. Tant les hommes que les femmes devraient bénéficier d'une protection contre les facteurs pouvant intervenir dans les mutations génétiques qui conduisent à l'infertilité et, plus grave, à des malformations de l'embryon.

4.3. Il y a lieu d'établir une distinction claire entre le congé de maternité, qui est un moyen de protéger la grossesse et la maternité, et le congé parental. La proposition d'une période de dix-huit semaines vise avant tout à permettre le rétablissement des femmes après l'accouchement et à leur permettre d'assurer une période minimale d'allaitement. Tout en souscrivant à cette approche, le Comité préconise de rechercher des solutions tant légales que pratiques supplémentaires de nature à faciliter l'allaitement ou la collecte de lait maternel sur le lieu de travail, afin d'accorder aux mères un temps adéquat pour l'allaitement exclusif, conformément aux recommandations de l'OMS et de l'UNICEF ⁽¹⁸⁾ (par exemple, le droit à des pauses d'allaitement comprises dans le temps de travail).

4.4. Dans des cas spéciaux – prématurés, bébés handicapés ou malades, naissances multiples ou hospitalisation, la Commission propose que les États membres puissent octroyer un congé payé plus long en prenant en considération la nécessité de soins spécifiques. Le Comité estime que cette liste de cas spéciaux doit rester ouverte et laisser à chaque État membre la possibilité de prendre en considération d'autres cas également, tels que la césarienne ou les complications postnatales. Dans les cas d'adoption impliquant pour les parents adoptifs d'élever des nouveau-nés, il conviendrait de garantir aussi un congé parental.

4.5. Conformément à la Convention de l'OIT 183 ⁽¹⁹⁾, le Comité accepte le principe de la période minimale de six semaines de congé après l'accouchement mais il tient à souligner qu'il doit s'agir d'un minimum. Cette période minimale est essentielle pour permettre aux femmes de bien se rétablir après l'accouchement, pour encourager l'allaitement et leur permettre de tisser un lien fort avec leur nouveau-né.

4.6. Compte tenu de la Convention des Nations unies relative aux droits de l'enfant ⁽²⁰⁾, la Commission devrait mener une étude parallèle pour évaluer l'impact sur l'enfant des mesures proposées. Il faut que l'on s'occupe bien de l'enfant et que l'on assure son bien-être personnel. Non seulement le bien-être de l'enfant et la valeur de l'enfance à ce stade de vie extrêmement important sont décisifs intrinsèquement, mais les enfants constituent aussi la main-d'œuvre de l'avenir et un manque de soins et de soutien dans les premières périodes de la vie pourrait conduire à des échecs au plan scolaire et dans l'intégration ultérieure à la société.

⁽¹⁵⁾ Propositions du Lobby européen des femmes relatives à la proposition de la Commission sur la directive modifiant la directive 92/85/CEE, janvier 2009, p. 2.

⁽¹⁶⁾ Voir par. 4.5 des «observations particulières».

⁽¹⁷⁾ Notamment au moyen de la stratégie de Lisbonne pour la croissance et l'emploi mentionnée précédemment.

⁽¹⁸⁾ Voir notes en bas de page 2 et 3.

⁽¹⁹⁾ Voir: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C183>.

⁽²⁰⁾ Convention relative aux droits de l'enfant, adoptée par l'Assemblée générale dans sa résolution 44/25 du 20 novembre 1989, entrée en vigueur le 2 septembre 1990, conformément à l'article 49. <http://www2.ohchr.org/french/law/crc.htm>

4.7. Le Comité approuve la nouvelle disposition suivant laquelle les congés maladie intervenant au cours de la grossesse à cause de maladies ou de complications de la grossesse ne devraient pas avoir d'impact sur la durée du congé de maternité, mais invite instamment la Commission à préciser la période avant l'accouchement à laquelle elle fait référence dans sa proposition. La disposition de la directive relative à cette question ne doit pas être ambiguë ⁽²¹⁾.

4.8. Le Comité accueille favorablement la suggestion faite aux États membres de prendre les dispositions nécessaires pour protéger les travailleuses enceintes ou allaitantes, au sens de l'article 2 ⁽²²⁾ de la directive originale, des conséquences d'un licenciement abusif.

4.9. Conscient que dans certains pays le montant perçu pendant le congé maternité est plafonné et correspond à celui du congé maladie, le Comité tient à souligner que le fait de recevoir une somme moins élevée que le salaire précédent a un effet préjudiciable, pénalise les femmes à cause de leur rôle biologique de mères et ne tient pas compte de la valeur des soins maternels. Une telle baisse de rémunération a également des conséquences de long terme sur leurs droits à pension.

4.10. La protection des emplois occupés est aussi un moyen de garantir une augmentation de la natalité, une durée de congé adéquate ainsi qu'un accroissement de la participation des femmes au marché du travail. À cet égard, des horaires et des modalités de travail flexibles sont nécessaires. Suivant l'exposé des motifs de la directive, «il est possible d'infléchir positivement les courbes de la natalité par des politiques publiques concertées en établissant un environnement matériel et psychologique favorable à la famille et à l'enfance» ⁽²³⁾.

4.11. Une attention plus grande doit être accordée au rôle des grands-parents et plus largement des membres de la famille, en tant que personnes qui prennent soin et qui éduquent les enfants, qui aident les parents qui travaillent en s'occupant des enfants. Le rôle d'autres membres de la famille pourrait contribuer à maintenir les structures familiales, associer les personnes âgées, réduire le stress des parents qui travaillent, répondre aux besoins du marché du travail et à la conciliation du travail et de la vie familiale et

privée. Les différentes initiatives et programmes en faveur de la parentalité soutenus par tous les États membres de l'UE aussi bien que les nombreux programmes nationaux existants ⁽²⁴⁾ devraient également être pris en considération à cet égard. Cette forme de prise en charge complémentaire fournie par les membres de la famille ne saurait remplacer la responsabilité de l'Etat auquel il incombe d'assurer la mise à disposition de structures d'accueil de jour adéquates, au plan quantitatif comme qualitatif.

4.12. L'accueil et la garde d'enfants constituent pour les femmes une opportunité d'emploi, mais il convient toutefois de garantir la qualité et le niveau de cette activité. Selon les objectifs de Barcelone, d'ici à 2010, des structures d'accueil de jour doivent être mises en place pour au moins 33 % des enfants âgés de moins de trois ans et pour 90 % au moins des enfants ayant entre trois ans et l'âge de la scolarité obligatoire; aucune disposition spéciale n'est toutefois prévue concernant les différentes formes de structures. En outre, même si 33 % des enfants pouvaient être accueillis dans des structures de jour que deviendraient les deux tiers restants?

4.13. En ce qui concerne la qualité de la prise en charge des enfants, les informations sont rares pour ce qui est des services informels de garde à domicile fournis par des nounous, baby-sitters et jeunes filles au pair, pour la plupart non qualifiées, non officiellement enregistrées, et demeurant en dehors des systèmes de contrôle reconnus. Ces travailleuses ne relèvent pas des canaux officiels d'emploi et ne bénéficient par conséquent pas de la protection sur le lieu de travail appropriée. Les États membres et les collectivités locales devraient s'engager à assurer la qualité de la prise en charge des enfants sous toutes ses formes. Les partenaires sociaux devraient plaider pour la réglementation et la transparence non seulement du secteur des services professionnels d'accueil à l'enfance, mais aussi de toutes les formes de garde à domicile et informelles en soutenant et en exigeant une formation et un contrôle professionnels. Des incitations fiscales devraient contribuer à mettre en place des formules de prise en charge de meilleure qualité. Compte tenu du nombre élevé de femmes actives dans ce secteur, améliorer les conditions de travail et les qualifications dans celui-ci contribuerait également à la réalisation de la stratégie générale de l'UE dans ce domaine.

Bruxelles, le 13 mai 2009.

Le Président
du Comité économique et social européen
Mario SEPI

⁽²¹⁾ Le nouvel article 8, alinéa 5, parle de «quatre semaines ou plus» (COM(2008) 637 final, p. 15).

⁽²²⁾ Voir note en bas de page 4.

⁽²³⁾ COM(2008) 637 final, p. 1.

⁽²⁴⁾ http://www.coe.int/t/dg3/youthfamily/enfance/parenting_en.asp.

ANNEXE I

à l'avis

du Comité économique et social européen

Les amendements suivants, qui ont recueilli un quart au moins des suffrages exprimés, ont été rejetés au cours des débats (article 54(3) du Règlement intérieur):

Paragraphe 1.5

Modifier le texte comme suit:

«Le Comité partage l'avis de la Commission selon lequel un congé de maternité payé d'une durée minimale de 18 semaines devrait être garanti à toutes les travailleuses enceintes. Toutefois, il invite la Commission à tenir compte de la recommandation de la Plate-forme sociale, y compris des recommandations du Lobby européen des femmes, ainsi que de celles de l'OMS et de l'UNICEF, qui se fondent sur l'intérêt pour l'enfant d'être allaité de manière exclusive au cours de ses six premiers mois, à titre de mesure de prévention sanitaire pour l'enfant comme pour la mère. Il recommande par conséquent de rechercher des solutions supplémentaires d'ordre légal et pratique, qui pourraient faciliter, en termes de temps et d'espace, l'allaitement. Sur la question de la durée minimale du congé de maternité payé, le Comité recommande à la Commission d'étayer sa proposition d'aller au-delà d'une durée de 14 semaines par des statistiques concrètes. Aucune donnée concrète ne démontre que, du point de vue de la santé et de la sécurité, la disposition actuelle prévoyant un congé de maternité d'une durée de 14 semaines soit insuffisante.»

Résultat du vote	Voix pour: 40	Voix contre: 83	Abstentions: 5
-------------------------	---------------	-----------------	----------------

Paragraphe 1.9

Modifier le texte comme suit:

«Le Comité soutient également sans réserve le principe selon lequel le montant versé pendant le congé maternité doit être identique à celui du salaire précédent. Cette disposition n'est pas seulement une nécessité mais également une manière de reconnaître la valeur de la maternité. Le Comité note que le montant versé pendant le congé de maternité serait identique à celui du salaire précédent. Il demande toutefois à la Commission de garder à l'esprit que cela engendrerait des frais supplémentaires significatifs non seulement pour les États membres, mais aussi pour les entreprises, et en particulier pour les PME, dont la survie dans le climat économique actuel est cruciale.»

Résultat du vote	Voix pour: 39	Voix contre: 79	Abstentions: 3
-------------------------	---------------	-----------------	----------------

Paragraphe 1.11

Modifier le texte comme suit:

«Le congé maternité en tant que moyen de protéger la grossesse et la maternité doit être clairement distingué du congé parental. La période de congé de maternité proposée de dix-huit semaines vise en premier lieu à permettre à la mère de récupérer après l'accouchement et d'assurer une période minimale d'allaitement et d'attachement avec son nouveau-né. Le Comité souligne l'importance du congé parental en tant qu'occasion pour les deux parents de passer le temps nécessaire avec leur enfant mais il estime que ce congé devrait faire suite au congé maternité, et permettre aux pères également de bénéficier de cette possibilité. »

Résultat du vote	Voix pour: 41	Voix contre: 79	Abstentions: 3
-------------------------	---------------	-----------------	----------------

Paragraphe 4.3

Modifier le texte comme suit:

«Il y a lieu d'établir une distinction claire entre le congé de maternité, qui est un moyen de protéger la grossesse et la maternité, et le congé parental. La proposition d'une période de congé de maternité dix-huit semaines vise avant tout à permettre le rétablissement des femmes après l'accouchement et à leur permettre d'assurer une période minimale d'allaitement. Tout en souscrivant à cette approche, le Comité préconise de rechercher des solutions tant légales que pratiques supplémentaires de nature à faciliter l'allaitement ou la collecte de lait maternel sur le lieu de travail, afin d'accorder aux mères un temps adéquat pour l'allaitement exclusif, conformément aux recommandations de l'OMS et de l'UNICEF (par exemple, le droit à des pauses d'allaitement comprises dans le temps de travail).»

Résultat du vote	Voix pour: 41	Voix contre: 79	Abstentions: 3
-------------------------	---------------	-----------------	----------------

Paragraphe 4.9

Modifier le texte comme suit:

«Conscient que dans certains pays le montant perçu pendant le congé maternité est plafonné et correspond à celui du congé maladie, le Comité tient à souligner que le fait de recevoir une somme moins élevée que le salaire précédent a un effet préjudiciable, pénalise les femmes à cause de leur rôle biologique de mères et ne tient pas compte de la valeur des soins maternels. Une telle baisse de rémunération a également des conséquences de long terme sur leurs droits à pension. D'un autre côté, il conviendrait que la Commission garde à l'esprit les frais supplémentaires significatifs non seulement pour les États membres, mais aussi pour les entreprises, et en particulier pour les PME, dont la survie dans le climat économique actuel est cruciale.»

Résultat du vote	Voix pour: 39	Voix contre: 79	Abstentions: 3
-------------------------	---------------	-----------------	----------------