COMMISSION
EUROPÉENNE

Bruxelles, le 26.4.2017
SWD(2017) 203 final

DOCUMENT DE TRAVAIL DES SERVICES DE LA COMMISSION

RÉSUMÉ DE L'ANALYSE D'IMPACT

accompagnant le document:

Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil

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

{COM(2017) 253 final}
{SWD(2017) 202 final}

Résumé de l'analyse d'impact
Analyse d'impact accompagnant le document «Un "nouveau départ" pour promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants»
A. Nécessité d'une action
Pourquoi? Quel est le problème abordé?
Comme indiqué dans la feuille de route de l'initiative en objet[1], **le problème à résoudre est la sous-représentation des femmes sur le marché du travail, due notamment au manque de partage équitable des responsabilités familiales et professionnelles des personnes ayant des enfants ou des proches dépendants**. En 2015, l'écart entre les hommes et les femmes (âgés de 20 à 64 ans) en matière d'emploi dans l'Union était de 11,6 points de pourcentage (pp). Cette initiative vise à remédier au problème de la sous-représentation des femmes sur le marché du travail en luttant contre l'un de ses principaux moteurs: la répartition inégale des responsabilités familiales entre femmes et hommes. Les inégalités entre hommes et femmes sur le marché du travail sont les plus prononcées chez les parents et les personnes ayant d'autres responsabilités familiales. Il est prouvé que l'écart entre les hommes et les femmes en matière d'emploi se creuse sensiblement après l'arrivée d'un enfant. En 2015, en moyenne, le taux d'emploi des femmes ayant un enfant de moins de 6 ans était inférieur de 8,8 points de pourcentage à celui des femmes sans jeunes enfants, et cet écart dépassait les 30 points de pourcentage dans plusieurs pays[2]. De même, les femmes sont nettement plus susceptibles que les hommes d'assumer le rôle d'aidant informel auprès de proches âgés ou dépendants[3]. L'une des principales causes de ce problème est l'inadéquation des politiques en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Le manque de possibilités de prendre congé pour s'occuper d'un enfant et/ou d'un proche dépendant, la conception du système de congé qui empêche les hommes et les femmes de mieux se partager les responsabilités familiales, les possibilités restreintes de recourir à des formules souples de travail et le manque de services professionnels de soins à la personne ont tous été pointés comme exacerbant les difficultés rencontrées par les femmes en matière d'emploi. Les mesures économiques dissuasives (telles que celles relatives aux secondes sources de revenus, qui concernent principalement les femmes) peuvent en outre accentuer le partage inégal des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes et contribuer à leur écart en matière d'emploi.
Quel objectif cette initiative devrait-elle atteindre?
L'objectif de politique générale de cette initiative est de remédier à la sous-représentation des femmes sur le marché du travail et de promouvoir l'égalité des chances pour les hommes et les femmes sur le marché du travail, en modernisant le cadre juridique et stratégique actuel de l'Union et en l'adaptant au

[1] Commission européenne, «Roadmap: A new start to address the challenges of work-life balance faced by working families» (Feuille de route: un nouveau départ pour relever les défis de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée rencontrés par les familles qui travaillent), 2015.

[2] L'écart entre les hommes et les femmes en matière d'emploi est de 24,7 pp chez les personnes ayant un enfant de moins de 6 ans, de 25,6 pp chez celles qui ont deux enfants (dont le plus jeune a moins de 6 ans) et de 35,4 pp chez celles qui en ont trois ou plus.

[3] Voir par exemple Commission européenne, «Long term care in ageing societies» (Les soins de longue durée dans les sociétés vieillissantes), 2013; Eurofound, «L'écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes: défis et solutions», 2016.

marché du travail d'aujourd'hui. Les travailleurs ayant des enfants ou des proches dépendants pourront ainsi mieux équilibrer leurs responsabilités familiales et professionnelles[4].
Les objectifs spécifiques de cette initiative sont donc les suivants:

- **améliorer l'accès aux modalités permettant de concilier vie professionnelle et vie privée**, telles que les congés et les formules souples de travail;
- **augmenter le recours des hommes aux congés familiaux et aux formules souples de travail**.

Il convient de noter que certains aspects du problème à résoudre ne sont pas traités dans la présente analyse d'impact. En ce qui concerne la fourniture de services professionnels de soins à la personne et les mesures économiques dissuasives, cela tient à la compétence limitée de l'Union dans ces domaines. Étant donné le rôle considérable de ces éléments dans le problème concerné, l'initiative pourrait prévoir des mesures visant à renforcer les travaux actuels dans ces domaines, notamment en ce qui concerne le contrôle des politiques des États membres dans le cadre du semestre européen et l'utilisation des fonds de l'Union dans le cas des services professionnels de soins à la personne.

Quelle est la valeur ajoutée de l'action à l'échelle de l'Union?

Pour ce qui est de relever les défis exposés dans la définition du problème, l'action de l'Union présente une forte valeur ajoutée.
Premièrement, la situation actuelle démontre que l'action de l'Union a une forte influence sur les cadres juridiques des États membres. Dans le domaine d'action couvert par cette initiative, ce n'est que lorsqu'une législation de l'Union est en place (par exemple en matière de congé de maternité et de congé parental) qu'il existe également une législation en vigueur dans chaque État membre. Lorsqu'il existe des droits légaux au niveau des États membres, les disparités constatées d'un État à l'autre quant à la durée des congés et à la générosité des conditions pourraient déboucher sur un déséquilibre entre les niveaux de droits, une protection inégale des citoyens européens à l'échelle de l'Union et des différences de fonctionnement entre les marchés du travail. Deuxièmement, les projections effectuées sur la base des informations disponibles montrent clairement que seule une action de l'Union garantira que tous les États membres réalisent des progrès suffisants. Les employeurs, et notamment les petites et moyennes entreprises, peuvent éprouver des réticences à proposer à eux seuls davantage de mesures de conciliation entre vie professionnelle et vie privée, compte tenu des coûts à court terme et du fardeau administratif que cela pourrait représenter[5]. Il se peut que les États membres, quant à eux, hésitent à corriger ces faiblesses en élaborant une réglementation dans ce domaine parce qu'ils craignent de pénaliser leurs propres entreprises par rapport à celles d'autres États membres. Étant donné qu'un pourcentage significatif des échanges réalisés par les entreprises de l'Union ont lieu à l'intérieur de celle-ci, une action au niveau de l'Union pourrait atténuer ces préoccupations et établir des conditions de concurrence équitables, tout en tenant compte de la nécessité d'éviter des charges supplémentaires pour les entreprises (en particulier les PME) et en garantissant que tous les États membres progressent dans la même direction. Troisièmement, l'intervention au niveau de l'Union permettrait d'atténuer la tendance, dans certains États, à réduire le nombre de dispositions relatives à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. En effet, en raison de la récente crise, les États membres n'ont pas les mêmes priorités d'action, et les autorités nationales se concentrent sur d'autres questions (en particulier celles qui sont censées générer des avantages à court terme). Enfin, les aspects touchant à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et à la sous-représentation des femmes sur le marché du travail ont incontestablement une dimension horizontale européenne. La faible participation des femmes au marché du travail empêche l'Union d'atteindre ses objectifs en matière d'égalité entre les hommes et

[4] Article 153, paragraphe 1, du TFUE: «l'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement dans le travail».
[5] OCDE, «Bébés et employeurs», 2007.

les femmes, de lutte contre la pauvreté et de soutien à l'emploi et à la croissance.

B. Les solutions

Quelles sont les options législatives et non législatives qui ont été envisagées? Y a-t-il une option privilégiée? Pourquoi?

Une série de mesures législatives et non législatives ont été envisagées en matière de congé de maternité, de congé de paternité, de congé parental, de congé des aidants et de formules souples de travail.

À la suite d'une évaluation de l'efficacité, de l'efficience et de la cohérence de chaque option, une combinaison privilégiée d'options a été définie. La combinaison privilégiée se compose des éléments suivants:

- congé de maternité: mesures non législatives visant à renforcer l'application de la législation actuelle en matière de protection contre le licenciement, à sensibiliser l'opinion sur le licenciement des femmes enceintes et à donner des orientations stratégiques facilitant un retour au travail réussi après un congé de maternité (y compris par la mise en place d'espaces et de pauses pour l'allaitement);
- congé de paternité: introduction d'un droit individuel de dix jours ouvrables, rémunérés au moins à hauteur de la prestation de maladie;
- congé parental: droit individuel non transférable de quatre mois rémunérés au moins à hauteur de la prestation de maladie, à prendre pour chaque enfant jusqu'à l'âge de 12 ans; droit de prendre ce congé de manière flexible (à temps partiel, de façon morcelée);
- congé des aidants: introduction d'un droit individuel de cinq jours par an, rémunérés au moins à hauteur de la prestation de maladie;
- formules souples de travail: droit pour les parents d'enfants âgés de jusqu'à 12 ans et les aidants de demander une flexibilité en ce qui concerne les horaires de travail, l'emploi du temps ou le lieu de travail pendant une période donnée. L'employeur n'est pas tenu d'accorder le changement demandé.

Qui soutient quelle option?

Les syndicats ont indiqué qu'ils souhaitaient une législation au niveau de l'UE sur le congé de paternité et le congé des aidants; l'augmentation de la durée, de la rémunération et de la protection contre le licenciement dans le cas du congé de maternité; le droit de demander des formules souples de travail; et la modification de la directive sur le congé parental de manière à prolonger la durée, étendre la non-transférabilité et instaurer la rémunération de ce congé.
Les organisations patronales ne sont pas favorables à de nouvelles mesures législatives de l'UE.
Le Parlement européen a appelé à augmenter la durée du congé parental et à instaurer sa rémunération, et à introduire le congé de paternité et le congé des aidants.
De nombreuses autres parties intéressées ont également appelé à une action législative et non législative accrue de la part de l'UE dans le domaine de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

C. Incidences de l'option privilégiée

Quels sont les avantages de l'option privilégiée (ou, à défaut, des options principales)?

Les avantages estimés de la combinaison privilégiée d'options se résument comme suit:
- personnes: les dispositions sur les congés et les formules souples de travail devraient avoir une incidence positive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et le bien-être des parents et des aidants, le partage des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes ainsi que la participation des femmes au marché du travail, et elles devraient faire baisser le risque de pauvreté pour les femmes et les enfants;
- entreprises: en augmentant le taux d'emploi féminin, la combinaison d'options permettrait aux employeurs d'accéder à un plus grand vivier de travailleurs qualifiés et talentueux et, en améliorant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour les parents et les aidants, elle entraînerait une hausse de la productivité des travailleurs. Les dispositions sur les congés et les formules souples de travail permettront de réduire les coûts de remplacement (de 100 000 000 000 EUR) et l'absence du travail (ce qui donnera lieu à un gain de 23 000 000 000 EUR) entre 2015 et 2055 (en valeur actuelle nette, ci-après «VAN»);
- administrations centrales et systèmes de sécurité sociale: la combinaison d'options entraînerait une diminution du versement des prestations de chômage (+ 18 000 000 000 EUR), une augmentation des recettes fiscales (+ 381 000 000 000 EUR) et une baisse des dépenses de santé (de 2 000 000 000 EUR) entre 2015 et 2055 (VAN);
- les formules de travail à distance, qui sont couvertes par la disposition relative aux formules souples de travail, pourraient aussi avoir une incidence positive sur l'environnement;
- la combinaison d'options devrait également avoir un effet positif sur le PIB (838 800 000 000 EUR en VAN entre 2015 et 2055) ainsi que sur l'emploi (> 1 500 000 000 EUR en 2050), la main-d'œuvre (> 1 400 000 000 EUR en 2050) et les revenus réels (120 000 000 000 EUR en 2050).

Quels sont les coûts de l'option privilégiée (ou, à défaut, des options principales)?

Sur la période 2015-2055, les coûts estimés (en VAN) de la combinaison privilégiée d'options se résument comme suit:
- entreprises: la combinaison d'options entraînera des coûts d'ajustement (3 000 000 000 EUR), des coûts administratifs (109 000 000 000 EUR), des coûts liés au versement des prestations (27 000 000 000 EUR), des frais de recrutement (7 000 000 000 EUR) et des coûts liés à la perte de production (144 000 000 000 EUR);
- administrations centrales et systèmes de sécurité sociale: les coûts à prévoir sont principalement des coûts liés au versement des prestations (14 000 000 000 EUR pour les administrations centrales et 41 000 000 000 EUR pour les partenaires de la sécurité sociale) et des coûts administratifs (1 000 000 000 EUR pour les administrations centrales et 258 000 000 EUR pour les partenaires de la sécurité sociale);
- l'analyse ne met en évidence aucune incidence négative directe sur les personnes, les chiffres macroéconomiques ou l'environnement.

Quelle sera l'incidence sur les entreprises, les PME et les microentreprises?

Aucune dérogation spécifique n'est envisagée pour les PME. Le coût total des options pour les microentreprises représente une petite part du chiffre d'affaires total des entreprises (moins de 1 % du chiffre d'affaires dans la plupart des pays et moins de 3 % dans tous les pays) et est très proche du niveau de coût établi dans le scénario de base. Les options d'action n'ont donc pas d'incidence disproportionnée sur les résultats des PME.

Y aura-t-il une incidence notable sur les budgets nationaux et les administrations nationales?

Comme indiqué ci-dessus, certaines options auront davantage de répercussions que d'autres sur les budgets nationaux et les administrations nationales. Les options privilégiées en matière de congé de paternité et de congé parental engendrent certains coûts pour les administrations centrales, en raison du versement des prestations et des coûts administratifs liés au traitement des demandes. Elles ont

cependant aussi un effet positif sur l'emploi féminin, l'augmentation des recettes fiscales, des revenus réels et de la consommation ainsi que sur le PIB global. Les options privilégiées en matière de congé des aidants et de formules souples de travail devraient présenter des avantages pour les administrations centrales.
Y aura-t-il d'autres incidences notables?
Toutes les options faciliteraient l'exercice des droits reconnus à l'article 33 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, qui mentionne spécifiquement la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle.
D. Suivi
Quand la législation sera-t-elle réexaminée?
La Commission réexaminera et évaluera le fonctionnement et l'incidence des propositions législatives cinq ans après la date limite de transposition et présentera un rapport sur la mise en œuvre. Elle continuera également à suivre régulièrement l'emploi féminin et les dispositions des États membres en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, y compris dans le cadre du semestre européen.