

Mercredi 20 octobre 2010

Amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail *I**

P7_TA(2010)0373

Résolution législative du Parlement européen du 20 octobre 2010 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))

(2012/C 70 E/26)

(Procédure législative ordinaire: 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 instituant la Communauté européenne, conformément auxquels la proposition lui a été présentée par la Commission (C6-0340/2008),
- vu la communication de la Commission au Parlement européen et au Conseil intitulée «Conséquences de l'entrée en vigueur du traité de Lisbonne sur les procédures décisionnelles interinstitutionnelles en cours» (COM(2009)0665),
- vu l'article 294, paragraphe 3, l'article 153, paragraphe 2 et l'article 157, paragraphe 3, du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne,
- vu l'avis du Comité économique et social européen du 13 mai 2009 ⁽¹⁾,
- après consultation du Comité des régions,
- vu l'avis de la commission des affaires juridiques sur la base juridique proposée,
- vu les articles 37, 55 et 175 de son règlement,
- vu le premier rapport de la commission des droits de la femme et de l'égalité des genres et l'avis de la commission de l'emploi et des affaires sociales (A6-0267/2009),
- vu le deuxième rapport de la commission des droits de la femme et de l'égalité des genres et l'avis de la commission de l'emploi et des affaires sociales (A7-0032/2010),

1. arrête la position en première lecture figurant ci-après;
2. demande à la Commission de le saisir à nouveau, si elle entend modifier de manière substantielle sa proposition ou la remplacer par un autre texte;
3. charge son Président de transmettre la position du Parlement au Conseil, à la Commission et aux parlements nationaux.

⁽¹⁾ JO C 277 du 17.11.2009, p. 102.

Mercredi 20 octobre 2010

P7_TC1-COD(2008)0193

Position du Parlement européen arrêtée en première lecture le 20 octobre 2010 en vue de l'adoption de la directive 2011/.../UE 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 de mesures visant à aider les travailleurs à concilier vie professionnelle et vie familiale

LE PARLEMENT EUROPÉEN ET LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

vu le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, et notamment son article 153, paragraphe 2, et son article 157, paragraphe 3,

vu la proposition de la Commission européenne,

vu l'avis du Comité économique et social européen ⁽¹⁾,

après consultation du Comité des régions,

statuant conformément à la procédure législative ordinaire ⁽²⁾,

considérant ce qui suit:

- (1) L'article 153 du traité sur le fonctionnement de l'Union (TFUE) dispose qu'en vue de réaliser les objectifs visés à l'article 151 du TFUE, l'Union soutient et complète l'action des États membres en améliorant les conditions de travail pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs et en assurant l'égalité entre les femmes et les hommes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement dans le travail.
- (2) L'article 157 du TFUE dispose que le Parlement européen et le Conseil, statuant selon la procédure législative ordinaire et après consultation du Comité économique et social, adopte des mesures visant à assurer l'application du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de travail.
- (3) La présente directive ne concerne pas uniquement la santé et la sécurité des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes mais porte aussi, de par sa nature, sur des aspects de l'égalité de traitement – tels que le droit de retrouver son emploi ou un emploi équivalent, les règles en matière de licenciement et les droits liés au contrat de travail –, ainsi que sur l'amélioration du soutien financier accordé pendant le congé. En conséquence, les articles 153 et 157 du TFUE sont associés pour constituer la base juridique de la présente directive.
- (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 celui de l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale**.
- (5) L'article 3 du traité sur l'Union européenne dispose que la promotion de cette égalité est l'une des tâches essentielles de l'Union. De même, l'article 8 du TFUE prévoit que l'Union cherche à éliminer les inégalités et à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans toutes ses actions.
- (6) **Dans l'arrêt qu'elle a rendu le 26 février 2008 dans l'affaire C-506/06, *Mayr/Flöckner* ⁽³⁾, la Cour de justice a estimé que tout traitement défavorable d'une travailleuse en raison d'une absence liée à un traitement de fécondation in vitro constituait une discrimination directe fondée sur le sexe.**

⁽¹⁾ JO C 277 du 17.11.2009, p. 102.

⁽²⁾ Position du Parlement européen du 20 octobre 2010.

⁽³⁾ **Recueil 2008, p. I-1017.**

Mercredi 20 octobre 2010

- (7) *Le droit des femmes en congé de maternité de retrouver, au terme de ce congé, leur emploi ou un emploi équivalent est inscrit à l'article 15 de la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail* ⁽¹⁾.
- (8) La directive 92/85/CEE du Conseil ⁽²⁾ prévoit des mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail.
- (9) *Selon les objectifs énoncés dans les conclusions de la présidence du Conseil européen de Barcelone des 15 et 16 mars 2002, les États membres devraient éliminer les freins à la participation des femmes au marché du travail et s'efforcer de mettre en place pour 2010 des structures capables d'accueillir 90 % au moins des enfants entre trois ans et l'âge de la scolarité obligatoire, ainsi que 33 % au moins des enfants de moins de trois ans, et ces enfants devraient bénéficier d'un accès égal à ces structures tant dans les villes que dans les zones rurales.*
- (10) *Selon le document de l'Organisation mondiale de la santé du 16 avril 2002 relatif à une stratégie mondiale pour l'alimentation du nourrisson et du jeune enfant, approuvé par la 55^e Assemblée mondiale de la santé dans sa résolution 55.25, alimenter un enfant exclusivement au lait maternel durant les six premiers mois de sa vie lui garantit une croissance et un développement optimaux. Sur la base de cette résolution, les États membres devraient favoriser la mise en place de congés permettant de réaliser cet objectif.*
- (11) Une des six priorités de la communication de la Commission du 1^{er} mars 2006 intitulée «Une feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2006-2010» consiste à améliorer la conciliation du travail, de la vie privée et de la vie familiale. À cet égard, la Commission a procédé à un réexamen de la législation en vigueur dans le domaine de l'égalité des sexes afin de la moderniser, le cas échéant. La Commission a également annoncé que, pour améliorer la gouvernance en matière d'égalité des sexes, elle s'engageait à «réexaminer la législation communautaire actuelle en matière d'égalité des sexes non couverte par l'opération de refonte de 2005 dans le but d'actualiser, de moderniser et de reformuler les textes selon les besoins». La directive 92/85/CEE n'avait pas été prise en compte dans l'opération de refonte.
- (12) Dans sa communication du 2 juillet 2008 intitulée «Un agenda social renouvelé: opportunités, accès et solidarité dans l'Europe du XXI^e siècle», la Commission affirme la nécessité d'améliorer la conciliation de la vie privée et professionnelle.
- (13) *Tous les parents ont le droit de prendre soin de leur enfant.*
- (14) *Les dispositions de la présente directive relatives au congé de maternité devraient s'appliquer sans préjudice d'autres dispositions relatives au congé parental internes aux États membres, et la présente directive ne devrait pas porter atteinte à ces dispositions. Le congé de maternité, le congé de paternité et le congé parental se complètent et sont de nature, quand ils sont utilisés conjointement, à favoriser une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale.*
- (15) *Une travailleuse ayant adopté un enfant devrait avoir les mêmes droits qu'un parent naturel et devrait avoir le droit de prendre un congé de maternité aux mêmes conditions.*
- (16) 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.
- (17) *La prise en charge d'enfants handicapés constitue, pour les mères qui travaillent, un défi particulier que la société devrait reconnaître. En raison de leur plus grande vulnérabilité, les travailleuses mères d'enfants handicapés devraient se voir octroyer un congé de maternité supplémentaire dont la durée minimale devrait être fixée dans la présente directive.*

⁽¹⁾ JO L 204 du 26.7.2006, p. 23.

⁽²⁾ JO L 348 du 28.11.1992, p. 1.

Mercredi 20 octobre 2010

- (18) *Afin d'être considéré comme un congé de maternité au sens de la présente directive, un congé pour événements familiaux existant au niveau national devrait se prolonger au-delà des périodes définies dans 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 CES ⁽¹⁾; il devrait être rémunéré de la manière prévue par la présente directive et les garanties de la présente directive en matière de licenciement, de retour au même poste ou à un poste équivalent et en matière de discrimination devraient être d'application.*
- (19) Dans une jurisprudence constante, la Cour de justice a reconnu qu'il est légitime, au regard du principe de l'égalité de traitement, de protéger une femme en raison de sa condition biologique pendant et après la grossesse. En outre, elle a invariablement dit pour droit que tout traitement défavorable lié à la grossesse ou à la maternité infligé aux femmes constituait une discrimination directe fondée sur le sexe.
- (20) 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.
- (21) *Par «emploi équivalent», il convient d'entendre un emploi identique à l'emploi occupé précédemment, tant pour ce qui est de la rémunération que pour ce qui est des tâches à accomplir ou, lorsque ce n'est pas possible, un emploi similaire correspondant aux qualifications de la travailleuse et à son salaire existant.*
- (22) *Vu l'évolution de la situation démographique dans l'Union, il convient de favoriser le relèvement du taux de natalité via une législation et des mesures ciblées visant à permettre à chacun de mieux concilier vie professionnelle, vie privée et vie familiale.*
- (23) Les femmes devraient, 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 leurs droits à des conditions de travail dignes et à un meilleur équilibre entre vie familiale et vie professionnelle.**
- (24) *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 familiale ⁽²⁾, les États membres sont encouragés à étudier la possibilité, dans leurs ordres juridiques respectifs, de reconnaître aux hommes qui travaillent un droit individuel et non cessible au congé de paternité, avec maintien des droits liés à leur emploi.*
- (25) *Afin d'aider les travailleurs à concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale, il est essentiel de prévoir des congés de maternité et de paternité plus longs, notamment en cas d'adoption d'un enfant âgé de moins de douze mois. Le travailleur ayant adopté un enfant âgé de moins de douze mois devrait avoir les mêmes droits qu'un parent naturel et devrait pouvoir prendre un congé de maternité ou de paternité aux mêmes conditions.*
- (26) *Afin d'aider les travailleurs à concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale et de parvenir à une véritable égalité entre hommes et femmes, il est essentiel que les hommes bénéficient d'un congé de paternité rémunéré, selon des modalités équivalentes à celles du congé de maternité, sauf en ce qui concerne la durée, de sorte que puissent être créées progressivement les conditions nécessaires. Ce droit devrait être accordé également aux couples non mariés. Les États membres sont encouragés à étudier la possibilité, dans leurs ordres juridiques respectifs, de reconnaître aux hommes qui travaillent un droit individuel non cessible au congé de paternité, avec maintien des droits liés à leur emploi.*
- (27) *Dans le contexte du vieillissement de la population dans l'Union et compte tenu de la communication de la Commission du 12 octobre 2006 intitulée «L'avenir démographique de l'Europe, transformer un défi en opportunité», tous les efforts devront être faits pour garantir une protection effective de la maternité et de la paternité.*

⁽¹⁾ JO L 145 du 19.6.1996, p. 4.

⁽²⁾ JO C 218 du 31.7.2000, p. 5.

Mercredi 20 octobre 2010

- (28) *Le Livre vert de la Commission intitulé «Face aux changements démographiques, une nouvelle solidarité entre générations» constate que le taux de fertilité dans les États membres est inférieur au seuil de renouvellement des générations. Des mesures sont, par conséquent, nécessaires en vue d'améliorer les conditions de travail des femmes avant, pendant et après la grossesse. Il est recommandé de prendre exemple sur les meilleures pratiques des États membres qui ont un taux de fertilité élevé tout en garantissant le maintien des femmes sur le marché du travail.*
- (29) *Dans les conclusions du Conseil «Emploi, politique sociale, santé et consommateurs» (EPSCO) de décembre 2007 sur «Equilibrer les rôles des femmes et des hommes dans l'intérêt de l'emploi, de la croissance et de la cohésion sociale», le Conseil a reconnu que la conciliation entre la vie professionnelle, la vie familiale et la vie privée est un domaine crucial pour la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes sur le marché du travail.*
- (30) La présente directive s'applique sans préjudice de la directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail ⁽¹⁾, refondue dans la directive 2006/54/CE.
- (31) La protection de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes doit être garantie et ne doit pas porter atteinte aux principes inscrits dans les directives en matière d'égalité de traitement entre hommes et femmes.
- (32) Pour améliorer de manière effective la protection offerte aux travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes, les règles concernant la charge de la preuve doivent être aménagées lorsqu'il existe une présomption de violation des droits conférés par la présente directive. Pour que ces droits puissent s'appliquer de manière effective, la charge de la preuve devrait incomber à la partie défenderesse lorsque des éléments d'une telle infraction sont avancés.
- (33) *Les dispositions concernant le congé de maternité seraient sans effet utile si elles n'étaient pas accompagnées du maintien de tous les droits liés au contrat de travail, notamment le maintien de la rémunération pleine et entière et le bénéfice d'une prestation équivalente.*
- (34) L'application effective du principe de l'égalité de traitement requiert une protection judiciaire adéquate contre les rétorsions.
- (35) Les États membres devraient mettre en place des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives applicables en cas de non-respect des obligations découlant de la présente directive.
- (36) *Les États membres sont invités instamment à prendre les mesures qu'ils jugent appropriées dans leur ordre juridique interne pour garantir que le préjudice subi par une travailleuse du fait de la violation des obligations prévues dans la présente directive puisse être effectivement et efficacement indemnisé ou réparé, et ce d'une manière dissuasive, effective et proportionnée au préjudice subi.*
- (37) L'expérience montre que la protection contre les infractions aux droits garantis par la présente directive serait renforcée si l'organisme ou les organismes de chaque État membre chargés des questions d'égalité avaient compétence pour analyser les problèmes en cause, étudier les solutions possibles et apporter une assistance concrète aux victimes. Par conséquent, la directive devrait contenir une disposition en ce sens.
- (38) *Les victimes de discriminations devraient bénéficier d'une protection juridique appropriée. Afin de garantir une protection plus efficace, les associations, organisations et autres personnes morales devraient, si les États membres le jugent opportun, avoir la possibilité de participer à une procédure au nom de la victime ou pour soutenir celle-ci, sans préjudice des règles de procédure nationales en matière de représentation et de défense en justice.*

⁽¹⁾ JO L 269 du 5.10.2002, p. 15.

Mercredi 20 octobre 2010

- (39) *Les États membres devraient encourager et promouvoir la participation active des partenaires sociaux afin de garantir une meilleure information des personnes concernées et des mesures plus efficaces. En encourageant le dialogue avec les responsables précités, les États membres pourraient obtenir davantage d'informations en retour et se faire une meilleure idée de la mise en œuvre en pratique de la présente directive, ainsi que des problèmes susceptibles de survenir, et ce aux fins d'abolir les discriminations.*
- (40) 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, en combinant congé de maternité et congé parental, donnent droit à la mère à au moins vingt semaines de congé, à prendre avant et/ou après l'accouchement, et rémunéré au moins au niveau prévu dans la présente directive.**
- (41) *Les États membres devraient encourager le dialogue entre les partenaires sociaux ainsi qu'avec les organisations non gouvernementales pour se rendre compte des différentes formes de discrimination et lutter contre celles-ci.*
- (42) Étant donné que l'objectif de l'action envisagée, à savoir l'amélioration du niveau minimum de protection des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail, ainsi que le renforcement de la mise en œuvre effective du principe de l'égalité de traitement, ne peut pas être réalisé de manière suffisante par les États membres en raison de la diversité des niveaux de protection et peut donc être mieux réalisé au niveau de l'Union, l'Union peut prendre des mesures, conformément au principe de subsidiarité consacré à l'article 5 du traité sur l'Union européenne. Conformément au principe de proportionnalité tel qu'énoncé audit article, la présente directive n'excède pas ce qui est nécessaire pour atteindre ces objectifs,

ONT ARRÊTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE:

Article premier

La directive 92/85/CEE est modifiée comme suit:

1) À l'article premier, le paragraphe 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 mieux concilier leur vie professionnelle avec leur vie privée et familiale.».

2) 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, y compris un contrat de travail domestique, 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, y compris un contrat de travail domestique, accouchée au sens des législations et/ou pratiques nationales, qui informe l'employeur de son état, conformément à ces législations et/ou pratiques; le terme désigne aussi, aux fins de la présente directive, une travailleuse qui a récemment adopté un enfant;

Mercredi 20 octobre 2010

- c) *“travailleuse allaitante”*: toute travailleuse, quel que soit son contrat de travail, y compris un contrat de travail domestique, allaitant au sens des législations et/ou pratiques nationales, qui informe l'employeur de son état, conformément à ces législations et/ou pratiques.».

- 3) 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 travailleurs et des travailleuses, 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, des travailleurs et des travailleuses et/ou de leurs représentants, ainsi que des partenaires sociaux, dans leur État membre respectif.».

- 4) L'article 4 est remplacé par le texte suivant:

«Article 4

Évaluation, information et consultation

1. Dans l'évaluation des risques effectuée conformément à la directive 89/391/CEE, l'employeur inclut une évaluation des risques génésiques pour les travailleurs et les travailleuses. 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 de la présente directive et des travailleuses susceptibles de se trouver dans une des situations visées à l'article 2 de la présente directive,

— déterminer les mesures à prendre.

2. Sans préjudice de l'article 10 de la directive 89/391/CEE, les travailleuses au sens de l'article 2 de la présente directive et les travailleuses susceptibles de se trouver dans l'une des situations visées à l'article 2 de la présente directive et/ou leurs représentants, dans l'entreprise et/ou l'établissement concernés, 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.

Mercredi 20 octobre 2010

3. 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 1, sans préjudice de la responsabilité qui incombe à l'employeur pour l'adoption de ces mesures.
4. 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.»
- 5) À l'article 5, les paragraphes 2 et 3 sont remplacés 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 transférer la travailleuse concernée à un autre poste.
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.»
- 6) À l'article 6, le point suivant est ajouté:
- «3) En outre, les travailleuses enceintes ne peuvent pas être tenues d'accomplir des tâches consistant notamment à transporter et à soulever des charges lourdes, ni d'effectuer des travaux dangereux, fatigants ou qui présentent des risques pour la santé.»
- 7) L'article 7 est remplacé par le texte suivant:
- «Article 7
- Travail de nuit et heures supplémentaires
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 et d'effectuer des heures supplémentaires:
- a) pendant une période de dix semaines avant le terme prévu de 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 transfert à un travail de jour compatible; ou
- 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.
3. Les travailleuses qui souhaitent être dispensées d'un travail de nuit doivent en informer leur employeur et, dans le cas prévu au paragraphe 1, point b, leur présenter un certificat médical, conformément aux règles établies par les États membres.

Mercredi 20 octobre 2010

4. Dans le cas de parents isolés et de parents d'enfants atteints d'un handicap grave, les périodes visées au paragraphe 1 peuvent être étendues selon des modalités établies par les États membres.».

8) L'article 8 est remplacé par le texte suivant:

«Article 8

Congé de maternité

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.

2. *En ce qui concerne les quatre dernières semaines de la période visée au paragraphe 1, un dispositif de congé pour événements familiaux existant au niveau national peut être considéré comme un congé de maternité aux fins de la présente directive, à condition qu'il offre aux travailleuses au sens de l'article 2 un niveau de protection global qui soit équivalent au niveau fixé dans la présente directive. Dans ce cas, la durée totale du congé accordé doit excéder la durée du congé parental prévu par 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 CES (*).*

La rémunération des quatre dernières semaines du congé de maternité ne peut être inférieure à la prestation visée à l'article 11, paragraphe 5, ou, à défaut, elle peut correspondre à la moyenne des rémunérations perçues pendant les vingt semaines du congé de maternité, et doit s'élever au minimum à 75 % du dernier salaire mensuel ou du salaire mensuel moyen selon les dispositions du droit national, dans la limite du plafond fixé par la législation nationale. Les États membres peuvent déterminer les périodes sur lesquelles ces salaires mensuels moyens sont calculés.

Si un État membre a mis en place un congé de maternité d'au moins dix-huit semaines, il peut décider que les deux dernières semaines sont couvertes par la possibilité offerte par le droit national de prendre un congé de paternité, qui donne lieu à une rémunération équivalente.

3. Le congé de maternité visé au paragraphe 1 comprend un congé **de maternité** obligatoire et **intégralement rémunéré** d'au moins six semaines après l'accouchement, **sans préjudice des lois nationales existantes qui prévoient une période obligatoire de congé de maternité avant l'accouchement. Cette période de six semaines de congé de maternité obligatoire s'applique à toutes les travailleuses, quel que soit le nombre de jours de travail qu'elles ont prestés 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, **sans préjudice des lois et/ou pratiques nationales existantes qui limitent le nombre de semaines de congé avant l'accouchement.**

4. *Si le couple le souhaite et le demande, cette période peut être partagée avec le père, conformément à la législation de l'État membre.*

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

6. *La travailleuse doit notifier la période à laquelle elle a choisi de prendre la partie non obligatoire de son congé de maternité au moins un mois avant la date du début de ce congé.*

7. *Dans le cas de naissances multiples, la durée du congé de maternité obligatoire prévu au paragraphe 3 est augmentée pour chaque enfant en plus du premier conformément à la législation nationale.*

Mercredi 20 octobre 2010

8. La partie prénatale du congé de maternité est prolongée de la période s'écoulant entre la date présumée et la date réelle de l'accouchement, sans réduction de la partie restante du congé.

9. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour faire en sorte qu'un congé supplémentaire **avec maintien de l'intégralité du salaire** 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. **La durée totale du congé de maternité est prolongée d'au moins huit semaines après la naissance d'un enfant handicapé. Les États membres prévoient également une période de congé supplémentaire de six semaines en cas de naissance d'un enfant mort-né.**

10. 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.

11. **Les États membres protègent les droits de la mère et du père en veillant à ce qu'il existe des conditions de travail spéciales pour aider les parents d'un enfant handicapé.**

12. **Les États membres adoptent les mesures qui conviennent pour faire reconnaître la dépression post-partum comme une maladie grave et soutiennent les campagnes de sensibilisation visant à diffuser une information correcte sur cette maladie et à corriger les préjugés et les risques de stigmatisation dont elle peut encore faire l'objet.**

(*) JO L 145 du 19.6.1996, p. 4.»

9) Les articles suivants sont insérés:

«Article 8 bis

Congé de paternité

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 de paternité rémunéré et non cessible d'au moins deux semaines continues, octroyé selon des modalités équivalentes à celles du congé de maternité, sauf en ce qui concerne la durée, à prendre après l'accouchement de leur conjointe ou partenaire durant le congé de maternité.

Les États membres qui n'ont pas encore mis en place un congé de paternité rémunéré et non cessible d'au moins deux semaines continues, accordé selon des modalités équivalentes à celles du congé de maternité, sauf en ce qui concerne la durée, à prendre obligatoirement après l'accouchement de leur conjointe ou partenaire durant le congé de maternité, sont fortement encouragés à le mettre en œuvre afin d'encourager une participation égale des parents à la réalisation d'un équilibre au niveau des obligations et des droits familiaux.

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.

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 d'un enfant âgé de moins de douze mois.»

Mercredi 20 octobre 2010

10) L'article 10 est remplacé par le texte suivant:

«Article 10

Interdiction de licenciement

En vue de garantir aux travailleuses au sens de l'article 2 l'exercice de leurs droits à la protection de leur sécurité et de leur santé reconnus dans le présent article, il est prévu que:

- 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 **six mois au minimum après le** 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 autant que l'autorité compétente ait donné son accord;
- 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. ■
- 3) les États membres prennent les mesures nécessaires pour protéger les travailleuses au sens de l'article 2 contre les conséquences d'un licenciement qui serait illégal en vertu des points 1 et 2;
- 4) **les États membres prennent les mesures nécessaires pour proscrire les discriminations à l'égard des femmes enceintes sur le marché du travail en instaurant l'égalité des chances dans le recrutement, pour autant que celles-ci remplissent toutes les exigences du poste à pourvoir;**
- 5) tout traitement moins favorable d'une femme lié à la grossesse ou au congé de maternité au sens de l'article 8 de la présente directive constitue une discrimination au sens de la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (*);
- 6) **les États membres prennent les mesures nécessaires pour garantir que les travailleurs bénéficient, pendant leur congé de paternité ou de comaternité, de la même protection contre le licenciement que celle accordée au point 1 aux travailleuses au sens de l'article 2;**
- 7) **les États membres sont encouragés à adopter des mesures visant à garantir qu'une travailleuse puisse 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 du droit plein et entier de recouvrer son poste et son salaire à temps plein à l'échéance de cette période.**

(*) JO L 204 du 26.7.2006, p. 23.»

11) L'article 11 est remplacé par le texte suivant:

«Article 11

Droits liés au contrat de travail

En vue de garantir aux travailleuses au sens de l'article 2 l'exercice de leurs droits à la protection de leur sécurité et de leur santé reconnus dans le présent article, il est prévu que:

- 1) **dans les cas visés aux articles 5, 6 et 7, les droits liés au contrat de travail des travailleuses au sens de l'article 2, y compris le maintien d'une rémunération et/ou le bénéfice d'une prestation équivalente, doivent être garantis, conformément aux législations et/ou pratiques nationales;**

Mercredi 20 octobre 2010

- 2) toute travailleuse au sens de l'article 2, empêchée d'exercer son activité professionnelle par son employeur, qui la juge inapte au travail sans s'appuyer sur un certificat médical fourni par la travailleuse, **peut, de sa propre initiative, consulter un médecin. Si ce médecin certifie que la femme est apte au travail, l'employeur doit, soit continuer à l'employer comme auparavant, soit lui verser** une rémunération équivalant à son salaire complet jusqu'au début du congé de maternité au sens de l'article 8, paragraphe 3;
- 3) **les États membres prennent les mesures appropriées pour garantir la protection de la santé et de la sécurité des travailleuses enceintes, en ce qui concerne les conditions ergonomiques, le temps de travail (en particulier, le travail de nuit et le changement de poste) et l'intensité du travail, ainsi qu'en matière de protection renforcée contre les agents infectieux spécifiques et les rayonnements ionisants;**
- 4) **dans le cas visé à l'article 8, doivent être garantis:**
 - a) **les droits liés au contrat de travail des travailleuses au sens de l'article 2, autres que ceux visés au point b);**
 - b) **le maintien d'une rémunération et/ou le bénéfice d'une prestation équivalente pour les travailleuses au sens de l'article 2;**
 - c) **le droit pour les travailleuses en congé de maternité de percevoir automatiquement toute augmentation de salaire éventuelle, sans avoir à interrompre temporairement leur congé de maternité pour pouvoir bénéficier de cette augmentation;**
 - d) **le droit pour les 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, la travailleuse doit avoir la possibilité de discuter avec son employeur de l'effet de ces changements sur sa situation professionnelle et indirectement sur sa situation personnelle;**
 - e) **le maintien pour les travailleuses au sens de l'article 2 des possibilités d'évolution dans leur carrière grâce à l'éducation, à la formation professionnelle continue et à la formation complémentaire, en vue de consolider leurs perspectives de carrière;**
 - f) **le congé de maternité ne doit pas porter atteinte aux droits à la pension des travailleuses et doit être pris en compte comme période d'activité pour le calcul de leur pension, et les travailleuses ne doivent subir aucune réduction de leurs droits à la pension du fait d'avoir pris un congé de maternité;**
- 5) la prestation visée au point 4 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. **Les travailleuses en congé de maternité perçoivent l'intégralité de leur salaire et la prestation est égale à 100 % du dernier salaire mensuel ou du salaire mensuel moyen.** Les États membres peuvent déterminer la période sur laquelle ce salaire mensuel moyen est calculé;
- 6) **la prestation dont bénéficient les travailleuses au sens de l'article 2 ne peut 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;**
- 7) **les États membres garantissent que les travailleuses en congé de maternité ont le droit de percevoir automatiquement toute augmentation de salaire éventuelle, sans avoir à interrompre temporairement leur congé de maternité pour pouvoir bénéficier de cette augmentation;**

Mercredi 20 octobre 2010

- 8) les États membres prennent les mesures nécessaires pour faire en sorte que les travailleuses au sens de l'article 2 aient le droit, pendant leur congé de maternité au sens de l'article 8 ou au retour de celui-ci, de demander à leur employeur de modifier leur rythme et horaire de travail. L'employeur est tenu d'examiner une telle requête en tenant compte des besoins des deux parties;
- 9) *les États membres prennent les mesures nécessaires pour inciter les employeurs à garantir la réinsertion et à fournir une aide à la formation aux travailleuses qui retournent travailler après un congé de maternité, lorsque cela est nécessaire ou lorsque la travailleuse concernée en fait la demande, ainsi que pour favoriser le dialogue entre les partenaires sociaux en la matière, et cela conformément aux législations nationales;*
- 10) *l'employeur veille à ce que les horaires de travail des travailleuses enceintes tiennent compte de la nécessité pour ces dernières de passer des visites médicales régulières ou spéciales;*
- 11) *les États membres incitent les employeurs à mettre en place des services de garde d'enfants destinés aux enfants du personnel âgés de moins de trois ans.».*

12. Les articles suivants sont insérés:

«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 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. *En 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. *En cas de travail à temps partiel, la dispense visée au paragraphe 1 est réduite en proportion du temps de travail normal, sans pouvoir être inférieure à trente minutes.*
4. *Dans le cas visé au paragraphe 3, la dispense de travail est accordée pour une durée n'excédant pas 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.*

Article 11 ter

Prévention des discriminations et égalité des chances entre hommes et femmes

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 de prévention des discriminations envers les femmes pour des raisons de grossesse, de maternité ou de congé d'adoption.

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

Les États membres tiennent résolument compte de l'objectif d'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.».

Mercredi 20 octobre 2010

13) Les articles suivants sont insérés:

«Article 12 bis

Protection contre les rétorsions

Les États membres incorporent dans leur ordre juridique interne les mesures nécessaires pour protéger les personnes, **y compris les témoins**, contre tout traitement ou toute conséquence défavorable faisant suite à une plainte déposée ou à une action en justice engagée par **eux** pour faire respecter les droits qui leur sont conférés par la présente directive.

Article 12 ter

Sanctions

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 **■** et doivent être effectives, proportionnées et dissuasives.

Article 12 quater

Organisme chargé des questions d'égalité

Les États membres veillent à ce que l'organisme ou les organismes désigné(s) conformément à l'article 20 de 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 **pas uniquement** la santé et la sécurité des travailleurs.»

Article 2

1. Les États membres peuvent adopter ou maintenir des dispositions plus favorables aux travailleuses que celles prévues par la présente directive.
2. **Les États membres peuvent adopter des mesures de prévention et de surveillance pour la protection et la sécurité sur le lieu de travail des travailleuses enceintes ou accouchées.**
3. La mise en œuvre de la présente directive ne peut en aucun cas constituer un motif d'abaissement du niveau de protection dans les domaines régis par la présente directive.
4. **Les dispositions de la présente directive sont reprises dans les conventions collectives et les contrats de travail ayant cours dans les États membres.**

Article 3

1. Les États membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive le ... (*). Ils communiquent immédiatement à la Commission le texte de ces dispositions, ainsi qu'un tableau de correspondance entre ces dispositions et la présente directive.
2. Lorsque les États membres adoptent ces dispositions, celles-ci contiennent une référence à la présente directive ou sont accompagnées d'une telle référence lors de leur publication officielle. Les modalités de cette référence sont arrêtées par les États membres.

(*) Deux ans après l'entrée en vigueur de la présente directive.

Mercredi 20 octobre 2010

Article 4

1. Les États membres et les organismes nationaux chargés des questions d'égalité communiquent à la Commission le ... (*) 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.

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. **Il comporte également une étude d'impact analysant les effets tant sociaux qu'économiques, à l'échelle de l'Union dans son ensemble, d'un allongement supplémentaire de la durée du congé de maternité et de la mise en œuvre du congé de paternité.** 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.

Article 5

La présente directive entre en vigueur le jour de sa publication au *Journal officiel de l'Union européenne*.

Article 6

Les États membres sont destinataires de la présente directive.

Fait à, le

Par le Parlement européen
Le président

Par le Conseil
Le président

(*) **Trois ans** après l'entrée en vigueur de la présente directive.

Lutte contre le retard de paiement dans les transactions commerciales ***I

P7_TA(2010)0374

Résolution législative du Parlement européen du 20 octobre 2010 sur la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil concernant la lutte contre le retard de paiement dans les transactions commerciales (refonte) (COM(2009)0126 – C7-0044/2009 – 2009/0054(COD))

(2012/C 70 E/27)

(Procédure législative ordinaire – refonte)

Le Parlement européen,

- vu la proposition de la Commission au Parlement européen et au Conseil (COM(2009)0126),
- vu l'article 251, paragraphe 2, et l'article 95 du traité instituant la Communauté européenne, conformément auxquels la proposition lui a été présentée par la Commission (C7-0044/2009),
- vu la communication de la Commission au Parlement européen et au Conseil intitulée «Conséquences de l'entrée en vigueur du traité de Lisbonne sur les procédures décisionnelles interinstitutionnelles en cours» (COM(2009)0665),