

2020/3

REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

REVUE SOUTENUE PAR L'INSTITUT DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES DU CNRS

DOSSIER THÉMATIQUE

LA DIRECTIVE 2019/1158 DU 20 JUIN 2019 CONCERNANT L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PRIVÉE DES PARENTS ET DES AIDANTS
Coordination par **Pascale Lorber et Guillaume Santoro**

Introduction, **Pascale Lorber et Guillaume Santoro**

La Directive de 2019 sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée : une nouvelle étape franchie, **Eugenia Caracciolo di Torella**

La transposition de la Directive 2019/1158 en Italie : Problèmes en suspens et solutions complexes, **Laura Calafà**

L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants en droit français au regard de la Directive 2019/1158 du 20 juin 2019, **Guillaume Santoro**

La Directive 2019/1158 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants dans une perspective allemande, **Laura Krüger**

L'impact de la Directive 2019/1158 du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en droit néerlandais, **Susanne Burri**

L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en Slovénie à la lumière de la nouvelle Directive européenne 2019/1158, **Sara Bagari**

Concilier vie professionnelle et vie familiale pour promouvoir l'égalité femmes/hommes au Portugal à la lumière de la Directive 2019/1158, **Catarina de Oliveira Carvalho**

Mise en œuvre en Pologne de la Directive 2019/1158 concernant l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des parents et des aidants, **Anna Musiala**

L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en Roumanie dans le contexte de la Directive (UE) 2019/1158 du 20 juin 2019, **Felicia Roşioru**

Transposition de la Directive 2019/1158 dans le droit du travail tchèque, **Vera Stangova**

La Directive 2019/1158 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants au Royaume-Uni : l'effet Brexit, **Oxana Golynger et Pascale Lorber**

La situation des parents et des proches aidants en droit suisse à la lumière de la Directive (UE) 2019/1158, **Stéphanie Perrenoud**

L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en Afrique du Sud : un objectif irréalisable ?, **Kitty Malherbe**

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

AFRIQUES : ALGÉRIE - AMÉRIQUES : BRÉSIL / CANADA / CHILI / ÉTATS-UNIS / PÉROU / URUGUAY - ASIE-OCÉANIE : AUSTRALIE / JAPON - EUROPE : BULGARIE / FÉDÉRATION DE RUSSIE / FRANCE / IRLANDE / ITALIE / RÉPUBLIQUE DE SERBIE / TURQUIE

REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Membres du Conseil scientifique

N. Aliprantis (Grèce), G.-G. Balandi (Italie), U. Becker (Allemagne), U. Carabelli (Italie), J. Carby Hall (Royaume-Uni), A. Cissé Niang (Sénégal), L. Compa (États-Unis), W. Däubler (Allemagne), P. Davies (Royaume-Uni), M. Dispersyn (Belgique), S. Gamonal C. (Chili), Adrian O. Goldin (Argentine), Z. Góral (Pologne), M. Iwamura (Japon), J.-C. Javillier (France), P. Koncar (Slovénie), M. Nasr-Eddine Koriche (Algérie), A.-M. Laflamme (Canada), R. Le Roux (Afrique du Sud), A. Lyon-Caen (France), A. Monteiro Fernandes (Portugal), A. Montoya Melgar (Espagne), A. Neal (Royaume-Uni), R. Owens (Australie), C. Papadimitriou (Grèce), P.-G. Pougoué (Cameroun), M. Rodríguez-Piñero (Espagne), J.-M. Servais (Belgique), A. Supiot (France), M. Sur (Turquie), G. Trudeau (Canada), C. Vargha (Bureau International du Travail), M. Weiss (Allemagne), A. Zheng (Chine).

Directrice de la publication

Isabelle Daugereilh, COMPTRASEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.

Rédactrice en Chef

Marie-Cécile Clément, COMPTRASEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.

Secrétaire de rédaction

Marilyne Mondolfi, COMPTRASEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.

Mise en page

Corinne Blazquez, Maison des Sciences de l'Homme d'Aquitaine (MSHA).

Membres du Comité éditorial

Pablo Arellano Ortiz (Organisation Internationale du Travail - Université Pontifica de Valparaiso PUCV - Chili), Philippe Auvergnon (CNRS - Université de Bordeaux - France), Eri Kasagi (CNRS - Université de Bordeaux - France), Risa L. Lieberwitz (Université de Cornell - États-Unis), Pascale Lorber (Université de Leicester - Royaume-Uni), Stefania Scarponi (Université de Trento - Italie), Yuki Sekine (Université de Kobé - Japon), Achim Seifert (Université Friedrich Schiller de Iéna - Allemagne) et Ousmane O. Sidibé (Mali).

Correspondants du réseau d'Actualités juridiques internationales

■ **AFRIQUES** : A. Govindjee et K. Malherbe (Afrique du Sud), C. Boukli-Hacène et Z. Yacoub (Algérie), B. Millefort Quenum (Bénin), P. Kiemde et H. Traoré (Burkina-Faso), P.-E. Kenfack (Cameroun), S. Yao Dje et D. Koffi Kouakou (Côte d'Ivoire), P. Kalay (République Démocratique du Congo - Congo Kinshasa), S. Ondze (République du Congo - Congo Brazzaville), I. Yankhoba Ndiaye et Massamba Gaye (Sénégal), N. Mzid et A. Mouelhi (Tunisie)

■ **AMÉRIQUES** : A. O. Goldin, D. Ledesma Iturbide et J. P. Mugnolo (Argentine), A. V. Moreira Gomes, S. Machado et J. Sarmiento Barra (Brésil), R.-C. Drouin, A.-M. Laflamme, L. Lamarche et G. Trudeau (Canada), P. Arellano Ortiz et S. Gamonal C. (Chili), C. Castellanos Avendano, A. N. Guerrero et V. Tobon Perilla (Colombie), R. L. Lieberwitz (États-Unis), P. Kurczyn Villalobos (Mexique), L. Gamarra Vilchez et M. K. Garcia Landaburu (Pérou), M. Ermiada Fernández et H. Barretto Ghione (Uruguay).

■ **ASIE-OCÉANIE** : D. Allen, S. McCrystal et T. Walsh (Australie), A. Zheng (Chine), J. Park (Corée du Sud), G. Davidov (Israël), S. Dake, M. Iwamura, E. Kasagi, H. Nagano, Y. Sekine et Y. Shibata (Japon), S. Taweejamsup (Thaïlande) et Tuán Kiêt Nguyễn (Vietnam).

■ **EUROPE** : A. Seifert (Allemagne), A. Csuk et G. Löschnigg (Autriche), A. Lamine et V. De Greef (Belgique), A. Filcheva et Y. Genova (Bulgarie), C. Jacqueson (Danemark), I. Vukorepa (Croatie), J. L. Gil y Gil (Espagne), E. Serebryakova et A. Alexandrova (Fédération de Russie), M. Badel, M. Gally, J.-P. Laborde, S. Ranc et M. Ribeyrol-Subrenat (France), C. Papadimitriou et A. Stergiou (Grèce), T. Gyulavári et K. Rúzs Molnár (Hongrie), M. O'Sullivan (Irlande), A. Mattei et S. Nadalet (Italie), B. Bubilaityte Martisiene et G. Tamašauskaitė (Lituanie), S. Burri et N. Gundt (Pays-Bas), M. Gajda, A. Musiała et M. Pliszkiwicz (Pologne), T. Coelho Moreira et A. Monteiro Fernandes (Portugal), M. Stefko et V. Štangová (République Tchèque), F. Rosioru (Roumanie), J. Carby-Hall et P. Lorber (Royaume-Uni), F. Bojić et L. Kovačević (Serbie), P. Koncar et B. Kresal (Slovénie), J. Julén Votinius (Suède) K. Pärli et A. Meier (Suisse), Kübra Doğan Yenisey et M. Sur (Turquie).

DOSSIER THÉMATIQUE

LA DIRECTIVE 2019/1158 DU 20 JUIN 2019 CONCERNANT L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PRIVÉE DES PARENTS ET DES AIDANTS

COORDINATION PAR PASCALE LORBER ET GUILLAUME SANTORO

- p. 6 PASCALE LORBER ET GUILLAUME SANTORO**
Introduction
- p. 8 EUGENIA CARACCILO DI TORELLA**
La Directive de 2019 sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée : une nouvelle étape franchie
- p. 20 LAURA CALAFÀ**
La transposition de la Directive 2019/1158 en Italie : Problèmes en suspens et solutions complexes
- p. 34 GUILLAUME SANTORO**
L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants en droit français au regard de la Directive 2019/1158 du 20 juin 2019
- p. 46 LAURA KRÜGER**
La Directive 2019/1158 du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants dans une perspective allemande
- p. 58 SUSANNE BURRI**
L'impact de la Directive 2019/1158 du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en droit néerlandais
- p. 70 SARA BAGARI**
L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en Slovénie à la lumière de la nouvelle Directive européenne 2019/1158
- p. 82 CATARINA DE OLIVEIRA CARVALHO**
Concilier vie professionnelle et vie familiale pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes au Portugal : considérations et perspectives à la lumière de la Directive 2019/1158 sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants
- p. 94 ANNA MUSIALA**
Mise en œuvre en Pologne de la Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des parents et des aidants
- p. 100 FELICIA ROȘIORU**
L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en Roumanie dans le contexte de la Directive (UE) 2019/1158 du Parlement Européen et du Conseil du 20 juin 2019
- p. 112 VERA STANGOVA**
Transposition de la Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants dans le droit du travail tchèque

SOMMAIRE 2020/3

- p. 118 OXANA GOLYNKER ET PASCALE LORBER**
La Directive 2019/1158 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants au Royaume-Uni : l'effet Brexit
- p. 132 STÉPHANIE PERRENOUD**
La situation des parents et des proches aidants en droit suisse à la lumière de la Directive (UE) 2019/1158 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants
- p. 144 KITTY MALHERBE**
L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en Afrique du Sud : un objectif irréalisable ?

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

AFRIQUES

- p. 158 ALGÉRIE** - ZINA YACOB, Université de Béjaïa

AMÉRIQUES

- p. 164 BRÉSIL** - JULIANO BARRA, Université Mackenzie-Brésil, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne et ARTHUR WEINTRAUB, Université Fédérale de Sao Paulo - Unifesp
- p. 168 CANADA** - GILLES TRUDEAU, Université de Montréal
- p. 172 CHILI** - SERGIO GAMONAL C., Université Adolfo Ibáñez
- p. 176 ÉTATS-UNIS** - RISA L. LIEBERWITZ, Cornell University - School of Industrial and Labor Relations
- p. 180 PÉROU** - MARIA KATIA GARCIA, Université pontificale catholique du Pérou
- p. 184 URUGUAY** - HUGO BARRETTO GHIONE, Université de la République

ASIE - OCÉANIE

- p. 188 AUSTRALIE** - SHAE MCCRYSTAL, Faculté de droit, Université de Sydney
- p. 192 JAPON** - YOJIRO SHIBATA, Université de Chukyo

EUROPE

- p. 196 BULGARIE** - YAROSLAVA GENOVA, Faculté de Droit de l'Université de Plovdiv « Paissii Hilendarski »
- p. 200 FÉDÉRATION DE RUSSIE** - ANNA ALEKSANDROVA, Université d'État de Penza
- p. 206 FRANCE** - JEAN-PIERRE LABORDE, Université de Bordeaux
- p. 212 IRLANDE** - CAROLINE MURPHY et LORRAINE RYAN, Université de Limerick
- p. 218 ITALIE** - ALBERTO MATTEI, Université de Vérone
- p. 222 RÉPUBLIQUE DE SERBIE** - FILIP BOJIĆ, Université de Belgrade
- p. 226 TURQUIE** - MELDA SUR, Université d'Économie d'Izmir

TRANSPOSITION DE LA DIRECTIVE (UE) 2019/1158 DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL DU 20 JUIN 2019 CONCERNANT L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE DES PARENTS ET DES AIDANTS DANS LE DROIT DU TRAVAIL TCHÈQUE



ABSTRACT

Harmonisation of employment and family life has been an important and topical issue for a long time. Many changes have been implemented; in some respects, Czech legislation provides a higher degree of protection than Work life balance directive requires. However, there are still some gaps to cover. Measures already taken should allow primarily for more flexible forms of work and should help women return to work after their maternity and parental leave, but also to their better positions at the labour market and their higher employability. The latter has been much worse in comparison with mothers of older children and particularly with men.

KEYWORDS: *Harmonization of Employment and Family Life, Flexible forms of Employment, Maternal Leave, Parental Leave.*

RÉSUMÉ

La conciliation des vies professionnelle et familiale est toujours d'une grande actualité. De grandes avancées ont déjà eu lieu dans ce domaine et, à de nombreux égards, le système juridique tchèque offre une meilleure protection du travailleur par rapport à la directive. Mais il existe encore certaines réserves. L'objectif des dispositions nouvellement adoptées est de permettre une plus grande flexibilité des formes de travail et contribuer ainsi, non seulement à un retour plus facile des femmes sur le marché de travail après une période de congé de maternité ou de congé parental, mais également à leur meilleure réintégration sur le marché de travail.

MOTS CLÉS: *Conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle, emplois atypiques, congé de maternité, congé parental.*

La conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle se trouve au centre de l'intérêt des juristes, notamment les spécialistes du droit du travail et du droit de la sécurité sociale, mais également des politiciens et, avant tout et surtout, des travailleurs élevant les enfants puisque ce sont eux qui sont particulièrement touchés par les mesures prises en la matière. Si ces mesures concernent en principe tous les travailleurs, c'est au premier chef aux femmes qu'elles s'adressent en pratique, dans la mesure où leur participation à l'éducation des enfants est toujours plus importante que celle des hommes. Mais il s'agit d'une problématique en plein changement et même, en voie d'évolution.

Concilier la vie professionnelle et la vie familiale présente de nombreuses difficultés, notamment pour les parents d'enfants en âge préscolaire. Pour résoudre cette situation complexe, des solutions peuvent être offertes grâce aux formes d'emploi flexible ou atypique. A cet égard, le marché du travail en République tchèque accuse toujours un retard important par rapport aux pays d'Europe occidentale. A ce jour, le Code du travail ne régleme pas expressément le travail à domicile. Il est seulement prévu au paragraphe 317 dudit Code que le travail peut être exercé dans un autre lieu que celui du travail de l'employeur, sous réserve de son accord explicite. En outre, il faut signaler que la modification du Code du travail, approuvée cette année par le Parlement de la République tchèque, apporte des changements en la matière avec notamment la possibilité de recourir au *job-sharing* (travail partagé).

Dans le domaine de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, il existe un lien étroit entre le droit du travail et le droit de la sécurité sociale. Le Code du travail régleme les obstacles qui peuvent survenir dans la vie du travailleur (congé de maternité, congé parental, etc.) et qui n'entraînent pas d'indemnisation au regard de l'interruption de travail, alors que les dispositions du droit de la sécurité sociale assurent la sécurité matérielle du travailleur lorsque surviennent justement ces événements l'empêchant de travailler.

I - LE CONGÉ DE PATERNITÉ

D'après l'article 4 de la directive (UE) 2019/1158 (ci-après « WLBD ») pour *Work-life Balance directive*), le congé de paternité devrait être accordé au moins 10 jours ouvrables au moment de la naissance de l'enfant. Actuellement, l'allocation du système de l'assurance-maladie appelée « soins paternels après accouchement » (également dénommée « la paternelle ») est perçue sur une durée d'une semaine. Mais si le père veut percevoir cette allocation, il est obligé de demander également l'octroi du congé de paternité et l'employeur doit satisfaire à cette demande.

A la différence de la plupart des pays européens, le congé paternel n'est pas réglemé par le droit en République tchèque. Le but de l'allocation « soins paternels après accouchement » introduite le 1^{er} février 2018 est de permettre aux travailleurs de concilier leurs vies professionnelles et familiales et, en même temps, d'assurer la participation de l'homme - en l'occurrence le père - aux soins prêtés à l'enfant nouveau-né, ceci dans le laps de temps qui suit immédiatement l'accouchement. L'allocation est octroyée pendant une semaine, au maximum six semaines après la naissance de l'enfant ou après l'adoption de l'enfant âgé de moins de 7 ans.

De nos jours, le système de sécurité sociale tchèque se compose de trois sous-systèmes : une assurance sociale basée sur le principe de la justice sociale (dont le but

principal est le maintien du niveau de vie) composée de l'assurance-pension, de l'assurance-maladie et de l'assurance-santé ; le support social de l'Etat, basé sur la solidarité sociale et destiné à la famille ; l'aide sociale aux citoyens nécessiteux. A titre d'exemple, en vertu de l'article 9 WLBD, les travailleurs ayant la charge d'enfants ayant moins de 8 ans ont le droit de demander des formules souples de travail, en particulier le travail à distance ou la réduction du temps du travail. Il serait donc nécessaire d'élargir le champ d'application du paragraphe 241 alinéa 2 du Code du travail tchèque, afin d'y introduire la réglementation du travail à domicile ou télétravail (*home office, home working*). L'employeur sera dès lors obligé de satisfaire à la demande du salarié, à moins qu'il n'y ait de graves raisons de service.

II - LE CONGÉ D'AIDANT

En vertu de l'article 6 WLBD, chaque travailleur a le droit de prendre au moins 5 jours ouvrables de congé d'aidant par an. Selon le droit tchèque, le congé pour soigner un membre de famille est d'une durée de 9 jours calendaires et le travailleur est matériellement assuré par une allocation du système de l'assurance-maladie appelée « allocation d'aidant » à hauteur de 60% de son salaire antérieur. L'allocation peut être octroyée plusieurs fois par an - mais à chaque fois, sur la base d'une recommandation formulée par le médecin traitant au regard de l'état de santé de la personne nécessitant d'être soignée. S'il s'agit d'un enfant de moins de 10 ans, l'allocation est octroyée même pendant la période de la fermeture de l'école. Il n'est pas nécessaire que l'enfant âgé moins de 10 ans soit malade pour avoir droit à l'octroi de l'allocation. Seuls les parents isolés peuvent toucher « l'allocation d'aidant ».

L'allocation d'aidant de longue durée introduite le 1^{er} juin 2018 est octroyée au maximum pendant 90 jours calendaires, dans les conditions fixées par le paragraphe 41 a) et suivants de la loi sur l'assurance-maladie n°187/2006 Rec. L'employeur n'est pas obligé de donner par écrit un consentement à l'absence du travailleur pendant la période où celui-ci soigne durablement un membre de la famille, hormis s'il doit prouver qu'il existe de graves raisons de service empêchant l'absence du salarié (disposition du §191 du Code du travail). La condition fondamentale pour l'octroi de l'allocation d'aidant de longue durée consiste dans le fait que la personne devant être soignée a été hospitalisée durant au moins une semaine et, selon les constatations du médecin, la période de soins au domicile après son retour à la maison est prévue pour durer au moins 3 semaines.

III - LA RÉDUCTION DE LA DURÉE DU TRAVAIL

L'une des difficultés importantes qui persiste encore concerne la question de l'estimation de la gravité des raisons de service pour lesquelles l'employeur peut refuser une réduction de la durée du travail. Selon la jurisprudence de la Cour suprême de la République tchèque, il s'agit essentiellement d'apprécier les éventuelles conséquences pour l'activité de l'employeur d'une durée de travail réduite du travailleur par rapport à une durée de travail hebdomadaire telle qu'initialement fixée, pour pouvoir estimer la gravité des raisons de service susceptibles d'être invoquées par l'employeur. De fait, l'employeur peut invoquer une grave raison de service dans le cas où son activité régulière serait rendue impossible, difficile ou gravement menacée.

Nonobstant le fait qu'il existe des décisions de justice expliquant la notion de « graves raisons de service », celle-ci ne cesse de présenter des problèmes d'interprétation dans la pratique. Aussi, de nombreux employeurs ne semblent pas très enclins à permettre le travail à temps réduit. Par ailleurs, la réduction du temps de travail peut présenter un certain danger. Par exemple, l'employeur peut exiger, pour certains types d'activité, que son salarié

effectue la même quantité de travail sur un temps réduit que celle attendue sur une durée de travail normale. Selon les données de l'Eurostat, la République tchèque figure parmi les pays où la part de travailleurs à temps partiel est la plus basse. Ces dernières années, la proportion des travailleurs à temps réduit n'atteint que 6% environ, contre 20% au sein de l'Union européenne. En ce qui concerne les femmes, la situation est encore plus marquante. En République tchèque, les femmes travaillant à temps réduit représentent environ 10% du nombre total des femmes salariées, alors que leur part atteint respectivement 45% en Autriche et 80% aux Pays-Bas

IV - LE CONGÉ DE MATERNITÉ

S'agissant du congé de maternité en République tchèque, il s'agit de l'un des plus longs en Europe : 28 semaines, ou 37 en cas de naissances multiples. Bénéficier du congé de maternité est un droit appartenant à la femme et non un devoir. Toutefois, en vertu du paragraphe 194 alinéa 5 du Code du travail, le congé de maternité ne peut pas être inférieur à 14 semaines et il n'est possible en aucun cas d'y mettre un terme ou de l'interrompre avant l'expiration du délai de 6 semaines après la date de l'accouchement (à l'exception des dispositions particulières prévues par le paragraphe 198 alinéa 2 du Code du travail). Il faut également signaler que c'est la femme qui choisit l'étendue du congé de maternité dont elle souhaite bénéficier. Durant ce congé, les femmes ayant une assurance-maladie (ou les pères, dans certains cas prévus par la loi) perçoivent une prestation à hauteur de 70% du salaire antérieur. Obligatoire pour les salariés, ce régime assurance maladie est toutefois facultatif pour les travailleurs indépendants.

Une difficulté réside dans le fait que le Code du travail n'établit aucune obligation pour la travailleuse de révéler sa grossesse à l'employeur. Ainsi, le Code ne prévoit pas le jour à compter duquel l'employeur est tenu de considérer la femme comme enceinte, et donc de lui accorder une protection particulière dans les rapports de travail. En ce qui concerne le respect des obligations particulières envers les femmes enceintes, il serait possible que l'employeur considère chacune de ses salariées lui annonçant sa grossesse comme enceinte, ceci même en l'absence de certificat médical (généralement délivré au bout d'une certaine durée de grossesse). Enfin, le Code du travail protège contre le licenciement les femmes enceintes, les femmes en congé de maternité et les parents en congé parental.

V - LE CONGÉ PARENTAL

Pour permettre de mieux soigner l'enfant, l'employeur est tenu d'accorder à la salariée ou au salarié, suite à leur demande préalable, un congé parental (§ 196 du Code du travail). La mère peut bénéficier du congé parental dès la fin du congé de maternité, le père à partir de la naissance de l'enfant, peuvent le demander au moment où ils le souhaitent jusqu'aux trois ans de l'enfant. Depuis le 1^{er} janvier 2020, le parent en congé parental perçoit, pour l'enfant le plus jeune dans la famille, une prestation parentale globale de 300.000 couronnes tchèques (soit environ 11.500€), ou de 450.000 couronnes (environ 16.800€) en cas des naissances multiples. La prestation peut être versée au maximum jusqu'aux 4 ans de l'enfant.

Le parent peut percevoir la prestation parentale même s'il exerce une activité rémunérée, sans que le montant de son revenu soit pris en considération. Mais il doit assurer des soins réguliers et personnels à l'enfant, pendant toute la journée, pour avoir droit à l'octroi de cette prestation. Si l'enfant de moins de deux ans fréquente une crèche, une école maternelle ou tout autre établissement préscolaire, la prestation est octroyée à la

condition que le temps passé par l'enfant dans la structure d'accueil ne dépasse une limite fixée par la loi n°117/199. Pour les enfants âgés de plus de deux ans, le temps que ceux-ci passent dans les établissements préscolaires n'est plus pris en considération.

A certains égards, la loi tchèque assure une meilleure protection du travailleur par rapport à la protection exigée par la directive. Cette dernière permet aux employeurs de reporter l'octroi du congé parental pour une durée raisonnable, au motif que la période concernée par le congé parental perturberait gravement le bon fonctionnement de l'entreprise (article 5 alinéa 5 WLBD), ou subordonne le droit au congé parental à une période de travail ou à une exigence d'ancienneté qui ne peut dépasser un an. Or la loi tchèque ne fixe aucune de ces conditions. L'employeur est tenu de satisfaire à la demande d'octroi du congé parental et le travailleur peut présenter cette demande à tout moment après le début de la relation de travail.

Le retour difficile des femmes au travail, après le congé de maternité ou le congé parental, est principalement dû à la faible capacité d'accueil des crèches et des écoles maternelles. En effet, considérées comme inutiles, la plupart des crèches avaient été supprimées au début des années 1990. A cette époque-là, on supposait que les femmes resteraient à la maison avec leurs enfants jusqu'à l'âge de deux ou trois ans. De fait, la natalité était alors beaucoup plus basse qu'aujourd'hui. Malgré une augmentation postérieure du nombre de crèches et d'écoles maternelles, leur capacité d'accueil demeure insuffisante alors que nombre de jeunes femmes - en particulier celles qui ont une formation universitaire, à l'instar des avocates, juges ou médecins - souhaiteraient y avoir recours afin de ne pas interrompre leur carrière.

Il devient donc nécessaire d'améliorer cette situation. A titre d'exemple, en 2014, la loi n°247/2014 sur l'octroi des services des soins dispensés à l'enfant dans le groupe d'enfants et sur la modification des lois connexes (dénommé « loi sur le groupe d'enfants ») a été adoptée, à l'initiative du ministère du travail et des affaires sociales. Son adoption a permis d'instaurer les paramètres fondamentaux du service de soins apportés aux enfants sur la base de dispositifs non commerciaux - les « groupes d'enfants » - essentiellement mis en place par les employeurs. Ce dispositif permet de maintenir le contact du parent avec son emploi pendant la période des soins à l'enfant, et de permettre son retour à l'emploi, ou son entrée sur le marché du travail, dans un parfait contexte de conciliation des vies professionnelle, personnelle et familiale.

Le « groupe d'enfants » présente des avantages, et certains inconvénients. En général, il est situé au siège de l'employeur, avec en contrepartie le fait qu'il y ait des enfants de différents âges dans le groupe, ce qui peut rendre plus difficile leur éducation. Les enfants y sont en principe simplement gardés et ne reçoivent pas d'instruction comme à l'école maternelle. Si ce dispositif est positif, il ne peut toutefois être que provisoire et un projet de loi est actuellement en cours d'élaboration pour améliorer la situation en matière d'éducation préscolaire.

VI - LE COMITÉ CONSULTATIF POUR L'ÉGALITÉ DES CHANCES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Le Comité consultatif pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes organise des cours et formations destinés à la requalification des demandeurs d'emploi, en l'occurrence souvent des parents en congé parental. L'objectif de ces cours est de maintenir leur niveau de qualification et ainsi faciliter leur retour sur le marché du travail. Cela permet également d'encourager les employeurs au maintien des liens avec leurs salariés-parents

en congé parental. Par ailleurs, il faut souligner que le Comité pour la conciliation des vies personnelle, privée et familiale, qui opère dans le cadre de la Section pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes auprès du Bureau du Gouvernement de la République tchèque, joue également un rôle très important en la matière. Ce Comité, chargé d'analyser la situation dans le cadre de la conciliation des vies professionnelle et familiale, propose différentes mesures adaptées.

La conciliation des vies professionnelle et familiale est toujours d'une grande actualité. Un important travail a été effectué dans ce domaine, mais il reste encore beaucoup à faire. Il apparaît ainsi nécessaire d'apporter une plus grande flexibilité des formes de travail et de contribuer non seulement à un retour plus facile des femmes sur le marché du travail après une période de congé de maternité ou de congé parental, mais aussi à leur meilleure réintégration sur le marché du travail. En outre, il semble indispensable que la législation actuelle dans ce domaine soit davantage respectée et plus répressive en cas de non-respect. Une difficulté persiste également s'agissant de la différence de rémunération entre les hommes et les femmes. Ces dernières années, cette différence salariale se portait à plus de 20% et, de ce fait, la République tchèque occupe l'une des dernières places dans l'Union européenne en matière d'égalité salariale. Cette rémunération inférieure des femmes se reflète aussi dans le niveau de vie des familles et, plus tard, dans le niveau des pensions de vieillesse octroyées aux femmes.

L'emploi féminin dans les tranches d'âge plus jeunes est très influencé par la maternité. Le Code du travail règlemente les conditions de travail pour les femmes enceintes et pour les mères des enfants jusqu'à l'âge de 15 ans. Dans les cas où c'est possible, les hommes et les femmes disposent des mêmes droits. Il est très difficile de fixer le degré de protection des femmes dans le droit du travail. D'un côté, il faut protéger les droits des femmes, et d'un autre, il faut respecter les droits des employeurs. Une protection trop intensive des femmes pourrait dissuader les employeurs de les embaucher. Il est donc nécessaire d'essayer, autant que possible, de concilier les droits des femmes salariées avec ceux des employeurs, en dépit des difficultés persistantes.

Sans nul doute, la transposition en République tchèque de la directive du Parlement européen et du Conseil n°2019/1158, et son application dans la pratique, vont contribuer à une conciliation des vies professionnelle et familiale encore plus efficace.

VERA STANGOVA

Professeur, Faculté de Droit de l'Université Charles, Prague.

Thèmes de recherche : Égalité de traitement et discrimination dans le droit de travail et dans le droit de la sécurité sociale, égalité femmes-hommes, emplois atypiques.

Publications :

~ V. Stangova, « Aktuální otázky zaměstnávání žen » [Questions actuelles sur l'embauche des femmes], in J. Pichrt, J. Morávek (eds.), *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?* [Emplois atypiques - chemin vers un meilleur emploi ?], Prague, Wolters Kluwer, 2015, p. 159.

~ V. Stangova, « Sladování pracovního a rodinného života » [Concilier vies professionnelle et familiale], in A. Olšovská, M. Švec, J. Horecký (eds.), *Sine amicitia vitam est nullam, Pro memoria prof. Zdeňky Gregorovej*, Prague, Leges, 2019, p. 11.

TARIFS 2020

REVUE DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

(PAPIER) ISSN 2117-4350
(E-JOURNAL) ISSN 2262-9815

PAR AN

3 NUMÉROS PAPIERS (FRANÇAIS)
1 NUMÉRO ÉLECTRONIQUE (ANGLAIS)

COMPTRASEC
UMR 5114

Mme Marie-Cécile Clément
UNIVERSITÉ DE BORDEAUX
Avenue Léon Duguit - 33608 PESSAC cedex FRANCE
Tél. 33(0)5 56 84 54 74
Fax 33(0)5 56 84 85 12
Email : revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

Nom/Name/Nombre

Adresse/Address/Direcció

Code postal/Zip Code/Codigo postal Ville/City/Ciudad

Pays/Country/Pais

① / @

		Prix/Price/Precio
Abonnement Annuel Annual Subscription Suscripción anual	Revue papier / Print Journal / Revista Impresa (3 n° en français / 3 issues in French / 3 números en francés)	105 €
	Revue électronique / E-journal/ Revista Electrónica (1 n° en anglais/1 issue in English, 1 número en inglés)	70 €
	Pack Revues papier et électronique / Printed copies & E-journal / Revistas impresa y electrónica (3 n° en Français & 1 n° en Anglais/ 3 issues in French & 1 in English/ 3 números en francés & 1 en inglés)	145 €
Prix à l'unité Unit Price Precio unitario	Revue Papier / Print Journal/ Revista Impresa	40 €
	Revue électronique /E-Journal/Revista Electrónica	70 €
	Article / Journal article/Artículo	6 €
<i>Frais de port compris / Postal charges included / Gastos de envío incluidos</i>		
TVA VAT IVA	Livraison / Delivery/Entrega : 2,10% France / 1,05% DOM & Corse / 0% UE & hors UE	TOTAL

MODE DE RÈGLEMENT/MODE DE PAYMENT/FORMA DE PAGO

PAIEMENT EN LIGNE / ONLINE PAYMENT / PAGO EN LINEA
(Carte de crédit - Credit card - Tarjeta de credito)

CHÈQUE / CHEK
À libeller à l'ordre de / Make out to / A la orden de
Monsieur l'agent comptable de l'Université de Bordeaux

NB : Le paiement en ligne est à privilégier

Online payment is preferred / El pago en linea se prefiere

Date Signature

Préciser ici les numéros de la Revue qui vous intéressent ou l'année à partir de laquelle vous souhaitez souscrire un abonnement / Please mention here the issues you are interested in / Por favor, especifique aqui los numeros de la revista que desea

**Pour souscrire
un abonnement permanent**
(renouvellement annuel automatique)
cocher la case ci-dessous



ABONNEMENT PERMANENT
PERMANENT SUBSCRIPTION
SUSCRIPCIÓN PERMANENTE



REVUE

2020/3

DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

La Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale est publiée par le COMPTRASEC, UMR 5114 CNRS de l'Université de Bordeaux depuis 1981. Elle est diffusée trois fois par an dans le but de contribuer au développement des analyses et des échanges sur le droit du travail et de la sécurité sociale à travers le monde. La Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale est membre de l'International Association of Labour Law Journals (IALLJ), réseau international d'échange d'idées et de publications en droit du travail et de la sécurité sociale.

Pour toute correspondance ou proposition de contribution écrire à :

Marie-Cécile CLÉMENT

COMPTRASEC - UMR CNRS 5114 - Université de Bordeaux
16, avenue Léon Duguit - CS 50057 - 33608 PESSAC cedex FRANCE

E-mail : marie-cecile.clement@u-bordeaux.fr

Téléphone : 33 (0)5 56 84 54 74 - Télécopie : 33 (0)5 56 84 85 12

<http://comptrasec.u-bordeaux.fr>

Les opinions émises dans les articles n'engagent que leurs auteurs. Lorsqu'une traduction est effectuée en langue française, elle l'est sous la responsabilité du rédacteur en chef et des membres du Comité éditorial.

Tout manuscrit est soumis, sans indication du nom de l'auteur, à deux lecteurs pour évaluation et avis avant publication.

NUMÉRO PRÉCÉDENT

2020/2

JURISPRUDENCE SOCIALE COMPARÉE

LA VIE PERSONNELLE DU SALARIÉ

COORDINATION PAR ALLISON FIORENTINO

AVEC LES CONTRIBUTIONS DE :

Allison Fiorentino (Introduction), Urwana Coiquaud (Québec), Gabrielle Golding (Australie), Peter Upson (Nouvelle-Zélande), Gabriela Mendizábal Bermúdez (Mexique), Melda Sur (Turquie), Marie-Cécile Escande-Varniol et Gerhard Binkert (Allemagne), Elena Serebrykova et Elena Sychenko (Fédération de Russie), Mercedes López Balaguer et Emma Rodríguez Rodríguez (Espagne), Sébastien Ranc (France), Matthew W. Finkin (USA)

JURISPRUDENCE SOCIALE INTERNATIONALE

COMMENTAIRE

Andrea Allamprese et Raphael Dalmaso - Comité Européen des Droits Sociaux - *La décision du Comité de Strasbourg sur la Réclamation n°158/2017 CGIL c/ Italie : la terre tremble !*

ACTUALITÉS

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL
ORGANISATION DES NATIONS UNIES
UNION EUROPÉENNE

CHRONIQUE BIBLIOGRAPHIQUE

Sylvaine Laulom

Tamás Gyulavári, Emanuele Menegatti (eds), *The Sources of Labour Law*, Wolters Kluwer, 2020, 404 p., Alphen aan den Rijn.

À PARAÎTRE

2020/4

STUDIES

THEMATIC CHAPTER

COMPARATIVE LABOUR CASE LAW

INTERNATIONAL LABOUR CASE LAW

INTERNATIONAL LEGAL NEWS

REVUE

DE DROIT COMPARÉ

DU TRAVAIL

ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

REVUE DE DROIT COMPARÉ DU
TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

4 numéros par an
~3 éditions papier (en français)
~1 édition électronique (en anglais)

2020/1

Etudes
Actualités Juridiques Internationales

2020/2

Jurisprudence Sociale Comparée
Jurisprudence Sociale Internationale
Chronique bibliographique

2020/3

Dossier thématique
Actualités Juridiques Internationales

2020/4

Studies
Thematic Chapter
Comparative Labour Case Law
International Legal News
Comparative Labour Law Literature

Pour plus d'informations

<http://comptrasec.u-bordeaux.fr/revue-de-droit-compare-du-travail-et-de-la-securite-sociale>

Contact

revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

COMPTRASEC

Centre de droit comparé du travail
et de la sécurité sociale

université
de BORDEAUX



40 euros
ISSN 2117-4350