



Bruxelles, le 11.11.2015
C(2015) 7754 final

DOCUMENT DE CONSULTATION

du 11.11.2015

**PREMIÈRE PHASE DE CONSULTATION DES PARTENAIRES SOCIAUX, EN
VERTU DE L'ARTICLE 154 DU TFUE, SUR D'ÉVENTUELLES MESURES
CONCERNANT LES PROBLÈMES POUR CONCILIER VIE PROFESSIONNELLE
ET VIE PRIVÉE RENCONTRÉS PAR LES PARENTS ET DISPENSATEURS DE
SOINS QUI TRAVAILLENT**

**PREMIERE PHASE DE CONSULTATION DES PARTENAIRES SOCIAUX, EN VERTU DE
L'ARTICLE 154 DU TFUE, SUR D'EVENTUELLES MESURES CONCERNANT LES
PROBLEMES POUR CONCILIER VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVEE RENCONTRES PAR
LES PARENTS ET DISPENSATEURS DE SOINS QUI TRAVAILLENT**

1. INTRODUCTION

L'objet du présent document est de consulter les partenaires sociaux, conformément à l'article 154, paragraphe 2, du TFUE, pour avoir leur avis sur l'orientation possible de l'action de l'Union européenne concernant les mesures législatives à prendre afin de traiter les problèmes rencontrés par les femmes et les hommes pour concilier vie professionnelle et vie privée.

En août 2015, la Commission a publié une feuille de route¹ intitulée *A new start to address the challenges of work-life balance faced by working families* (un nouveau départ pour traiter les problèmes pour concilier vie professionnelle et vie privée rencontrés par les familles qui travaillent) et remplaçant la proposition de la Commission de 2008 de réviser la directive relative au congé de maternité. Cette initiative a pour objectif de remédier à la faible participation des femmes au marché du travail en modernisant le cadre juridique et politique en vigueur dans l'UE et en l'adaptant au marché du travail actuel. Elle vise à aider les personnes ayant à leur charge des enfants ou des proches dépendants à mieux concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales, à favoriser un partage plus équitable de ces dernières responsabilités entre hommes et femmes et à promouvoir l'égalité entre eux. Cette initiative contribuerait à la réalisation des priorités de la Commission en matière de croissance et d'emploi.

La feuille de route indique que, vu le nombre de mesures pouvant influencer sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et sur la participation des femmes au marché du travail, toute nouvelle initiative doit appréhender ces questions de manière globale. Il convient donc d'envisager des mesures, législatives et non législatives, qui se renforcent mutuellement, dans tous les domaines concernés pour mieux concilier la vie professionnelle et la vie privée des femmes et des hommes. Il peut s'agir par exemple de politiques en matière de congé, de formules de travail souples, de services d'accueil des enfants et de soins de longue durée et de l'élimination des facteurs fiscaux dissuasifs.

2. CONTEXTE

Les femmes sont de plus en plus qualifiées et dépassent même les hommes en termes de niveau d'études², mais elles restent sous-représentées sur le marché du travail³. Au sein de l'UE, la participation des femmes au marché du travail n'a pas sensiblement augmenté depuis 2006. La parentalité a toujours un impact négatif considérable sur le taux d'emploi des femmes. Les données disponibles montrent que les femmes, lorsqu'elles ont des enfants, sont moins susceptibles d'occuper un emploi rémunéré et consacrent plus de temps à des tâches d'assistance non rémunérées, tandis que les hommes sont plus susceptibles d'occuper un emploi rémunéré. De plus, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les

¹ http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015_just_xxx_maternity_leave.en.pdf

² En 2014, 42,3% des femmes (âgées de 30 à 34 ans) avaient suivi une formation dans l'enseignement supérieur, contre 33,6% des hommes.

³ En 2014, 75% des hommes en âge de travailler occupaient un emploi, contre 63,5% des femmes (UE 28).

hommes à travailler à temps partiel⁴, en particulier lorsque les personnes ont des enfants. Les femmes sont souvent cantonnées dans des secteurs et emplois à faible productivité, peu qualifiés et peu rémunérés⁵ et sont surreprésentées dans la catégorie des travailleurs ayant un contrat à durée déterminée⁶. Beaucoup de femmes, en particulier celles qui sont mères, sont sous-employées et occupent des postes en deçà de leur niveau de qualification. De manière générale, la moindre rémunération des femmes, leur plus forte concentration dans les emplois à temps partiel et leurs plus longues interruptions de carrière pour raisons familiales contribuent à accroître le risque de pauvreté et d'exclusion sociale ainsi qu'à creuser l'écart entre femmes et hommes en matière de retraites (39%). En outre, lorsqu'un seul des parents occupe un emploi, le risque de pauvreté chez les enfants est plus élevé, la résistance aux récessions économiques est moindre et les familles sont dans des situations plus défavorables.

La sous-représentation des femmes sur le marché du travail signifie aussi que les qualifications et compétences acquises grâce aux études ne sont pas réparties de manière optimale, ce qui constitue un gaspillage des ressources de l'économie européenne. Dans ses observations préliminaires, Eurofound a estimé à environ 325 milliards d'euros par an (2,5% du PIB de l'UE)⁷ les pertes économiques dues à l'écart entre hommes et femmes en matière d'emploi. L'OCDE a montré que l'emploi des femmes est, en revanche, un facteur majeur de croissance économique et qu'accroître la participation des femmes au marché du travail permettrait de stimuler la productivité, de limiter les effets négatifs de la démographie sur la croissance économique et d'élargir considérablement l'éventail des compétences dans l'économie mondiale⁸. Selon les estimations de la Commission⁹, les femmes constituent aussi le groupe le plus à même de contribuer à la réalisation de l'objectif d'Europe 2020 qui consiste à atteindre un taux d'emploi de 75%.

Le fait qu'il existe des solutions pour concilier vie professionnelle et vie privée influe sur la décision des gens de quitter le marché de travail ou de réduire leur temps de travail après avoir eu des enfants, ainsi que sur le choix d'avoir des enfants, leur nombre ou le moment

⁴ En 2014, 32,9% des femmes actives travaillaient à temps partiel, contre 9,9% des hommes actifs. Le travail à temps partiel peut aider les parents à concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales, mais peut contrarier les perspectives de carrière à long terme et de rémunération car il est synonyme de revenus horaires plus faibles, de possibilités limitées de formation et de promotion, d'une moindre sécurité d'emploi, d'un accès restreint à l'assurance chômage et de droits à pension réduits (OCDE, 2012). Le revenu horaire moyen est plus faible dans le cas d'un emploi à temps partiel (13,27 euros) que d'un emploi à temps plein (14,31 euros) (Eurostat).

⁵ Voir le rapport de Citi intitulé *Women in the economy, Global Growth Generators* (2015). Voir aussi le rapport du conseil des experts économiques intitulé *Work-life balance and the Economics of Workplace Flexibility* (2014) qui cite une étude portant sur plus de 700 entreprises aux États-Unis, au Royaume-Uni, en France et en Allemagne (Bloom, Krestchmer et Van Reenen, 2006) et révélant une corrélation positive significative entre les pratiques pour concilier vie professionnelle et vie privée et la productivité totale des facteurs. Cette même étude renvoie à un grand nombre de documents relatifs à une corrélation positive entre la souplesse et les résultats (la productivité par exemple). Comme cela est rappelé par le conseil d'experts économiques, Konrad et Mangel (2000) font également remarquer que, dans le milieu professionnel, les conflits entre vie professionnelle et vie privée ont tendance à survenir lorsque les employés atteignent leur pic de productivité entre la trentaine et la quarantaine. Les travailleurs qui ont le plus besoin de politiques permettant de concilier vie professionnelle et vie privée pourraient donc aussi être les plus productifs.

⁶ Enquête de l'Union européenne sur les forces de travail (2015).

⁷ Le rapport d'Eurofound intitulé *The Gender Employment Gap – Challenges and Solutions*, déjà disponible, fournit une estimation des coûts occasionnés pour les finances publiques (transferts de revenus/allocations) et des recettes perdues (par exemple, manque à gagner en matière de revenus et d'impôts, contributions à la sécurité sociale) à cause de l'écart entre hommes et femmes en matière d'emploi.

⁸ Voir par exemple la publication de l'OCDE intitulée *Closing the Gender Gap* (2012).

⁹ Dans sa communication de 2014 intitulée «État des lieux de la stratégie Europe 2020 pour une croissance intelligente, durable et inclusive», la Commission a estimé qu'il serait nécessaire d'augmenter de près de 16 millions le nombre d'hommes et de femmes ayant un emploi pour atteindre un taux d'activité de 75%.

pour les avoir. Il a été démontré que ces politiques sont cruciales pour aider les parents, et en particulier les femmes, à occuper un emploi¹⁰.

Faute de formules de congé et de formules de travail souples, des femmes et des hommes abandonnent toute activité professionnelle sur une plus longue durée plutôt que de subir des conditions de travail ne leur permettant pas de concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales. Cela est particulièrement vrai pour les parents isolés, lesquels sont donc exposés à un risque de pauvreté et d'exclusion sociale plus élevé¹¹. L'absence de formules de congés payés pour les pères par rapport aux mères, ou l'insuffisance des mesures incitant à y avoir recours, peut accentuer les différences entre hommes et femmes en matière d'équilibre entre travail et famille. Ce sont surtout des femmes qui ont recours aux congés pour raison familiale et leur position sur le marché du travail s'en trouve affaiblie en termes d'employabilité, de salaire ou de développement de carrière¹². Les femmes sans enfant peuvent aussi être victimes de discrimination de la part d'employeurs prévoyant qu'elles pourraient en avoir à l'avenir¹³. À cause du manque de services formels d'assistance, les femmes restent les premières à s'occuper des enfants et des personnes âgées ou de proches fragiles. Avec la définition des objectifs de Barcelone, les États membres se sont engagés à fournir de meilleurs services d'accueil des enfants, mais les progrès réalisés en ce sens ont été lents et inégaux et beaucoup de parents ont toujours du mal à trouver des services de garderie disponibles, abordables et de qualité pour un nombre d'heures suffisant¹⁴. Seuls sept États membres garantissent le droit à un service d'accueil à chaque enfant peu de temps après sa naissance, souvent dès la fin du congé parental. De même, dans beaucoup d'États membres, les services de soins de longue durée sont encore peu développés et ne peuvent pas répondre à la demande, ce qui constitue une entrave majeure à l'emploi des femmes et à l'augmentation de leur participation sur le marché du travail¹⁵. Les femmes sont plus susceptibles de s'occuper de parents âgés nécessitant des soins de longue durée et sont donc bien plus susceptibles de réduire leur temps de travail¹⁶. Le manque de formules de travail souples peut aussi amener certains parents et les personnes s'occupant de proches âgés à quitter le marché du travail car ils ont du mal à gérer leur temps entre responsabilités professionnelles et responsabilités familiales¹⁷. Si certains employeurs élaborent des politiques favorables aux familles pour attirer et conserver des collaboratrices hautement qualifiées (et, de plus en plus, des collaborateurs), l'organisation du travail reste en général centrée sur la présence au travail à temps plein (ou plus).

¹⁰ Voir par exemple la publication de l'OCDE intitulée *Closing the Gender Gap* (2012).

¹¹ Rapport de la Commission européenne intitulé *Single parents and Employment* (2014). En 2013, 49,9% des foyers monoparentaux de l'Union européenne étaient exposés au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (Eurostat).

¹² Selon l'OCDE (2012), comme les mères recourent en général plus que les pères aux solutions de congé parental, aux possibilités de travail à temps partiel et aux autres formules de travail souples telles que le télétravail, les rôles traditionnellement dévolus aux hommes et aux femmes se trouvent renforcés au foyer comme dans la mentalité des employeurs.

¹³ Rapport du réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité hommes-femmes intitulé «La lutte contre la discrimination fondée sur la grossesse, la maternité et la parentalité» (2012). Mise en pratique du droit de l'UE et du droit national dans 33 pays européens.

¹⁴ En 2002, le Conseil européen de Barcelone a fixé des objectifs consistant à «mettre en place, d'ici 2010, des structures d'accueil pour 90% au moins des enfants ayant entre trois ans et l'âge de la scolarité obligatoire et pour au moins 33% des enfants âgés de moins de trois ans.» Un rapport de la Commission de 2013 montre que la majorité des États membres n'ont pas atteint ces objectifs, même après 2010.

¹⁵ Projet de rapport conjoint sur l'emploi (2015).

¹⁶ Rapport du comité de la protection sociale intitulé «Une protection sociale capable de répondre aux besoins en soins de longue durée dans une société vieillissante» (2014).

¹⁷ Voir par exemple le projet de rapport conjoint sur l'emploi (2015) de la Commission européenne.

Par ailleurs, les progrès en faveur d'un partage plus équitable des tâches domestiques et familiales entre hommes et femmes sont lents. Les femmes ayant un emploi consacrent toujours, en moyenne, plus d'heures aux tâches familiales ou domestiques non rémunérées que les hommes ayant un emploi, et cet écart est maximal dans les couples avec des enfants en bas âge¹⁸.

Malgré la législation européenne en vigueur et les mesures de soutien complémentaires destinées à mieux concilier vie professionnelle et vie privée et à accroître la participation des femmes au marché du travail, les efforts de réforme déployés par les États membres pour mieux accompagner cette évolution ont été inégaux.

Le Parlement européen, le Conseil, les partenaires sociaux, le Comité consultatif de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes et les autres parties prenantes ont appelé à élaborer une série complète de mesures pour remédier à la sous-représentation des femmes sur le marché du travail et favoriser un partage plus équitable des responsabilités familiales. En juin 2015, les conclusions du conseil EPSCO¹⁹ ont souligné que l'on pourrait notamment améliorer l'offre de services d'accueil des enfants et de soins de longue durée, proposer des formules de travail souples, prendre en considération les éléments financiers qui dissuadent les deux parents (et les parents isolés) d'avoir un emploi rémunéré et favoriser des transitions plus harmonieuses pour les femmes et les hommes entre le travail à temps partiel et le travail à temps plein et entre les périodes de congé pris pour s'occuper d'une personne dépendante et les périodes d'activité. Les partenaires sociaux européens ont aussi reconnu que réussir à concilier vie professionnelle et vie privée et remédier à l'inégalité hommes-femmes sur le marché du travail restent des défis majeurs. Dans leur nouveau programme de travail commun pour la période 2015-2017, ils ont établi comme priorité la promotion d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle, vie privée et vie familiale, et de l'égalité hommes-femmes pour réduire leur écart de rémunération.

Mieux concilier vie professionnelle et vie privée serait bénéfique non seulement pour les travailleurs ayant des responsabilités familiales, mais aussi pour les employeurs car cela permettrait d'attirer et de conserver les salariés, de limiter l'absentéisme, d'augmenter la productivité et d'atténuer l'inadéquation des compétences aux emplois²⁰.

3. LE CADRE JURIDIQUE ACTUEL DE L'UNION EUROPEENNE

Plusieurs directives traitent de questions pertinentes en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, dans des domaines comme le congé parental et le congé de maternité. Les partenaires sociaux ont grandement contribué, par des accords négociés, à créer des éléments importants du cadre législatif en la matière, tels que la directive sur le congé parental et la directive sur le travail à temps partiel.

¹⁸ En moyenne, les femmes consacrent 26 heures par semaine aux tâches familiales ou domestiques, contre 9 pour les hommes; voir l'enquête européenne sur les conditions de travail (2010). Dans les couples avec des enfants en bas âge, les femmes comme les hommes ayant un emploi consacrent plus de temps à des tâches non rémunérées mais, si ce temps est d'environ 17 heures par semaine pour les hommes, il atteint environ 40 heures pour les femmes; voir Eurofound (2013).

¹⁹ Conclusions du Conseil EPSCO sur l'écart en matière de pensions de retraite entre les hommes et les femmes (2015).

²⁰ Voir l'étude de la Commission européenne sur les coûts et les avantages des possibilités d'amélioration des dispositions visant à mieux concilier vie professionnelle, privée et familiale (2008), et le rapport, plus récent, de l'OCDE, de la Banque mondiale, du FMI et de l'OIT intitulé *Achieving stronger growth by promoting a more gender-balanced economy* (2014), établi pour la réunion des ministres du Travail et de l'Emploi du G20 qui s'est tenue à Melbourne les 10 et 11 septembre 2014.

La **directive 2010/18/UE révisée sur le congé parental**²¹ accorde aux travailleurs, hommes et femmes, un congé d'au moins quatre mois à compter de la date de naissance ou d'adoption de l'enfant. Au moins un des quatre mois ne peut être transféré. Les États membres, ou les partenaires sociaux lorsque le congé est prévu par des conventions collectives, peuvent décider si ce congé est payé ou non et s'il peut ou non être pris de manière fragmentée ou à temps partiel. Au retour d'un congé parental, les parents peuvent demander, sans que leur demande ne soit nécessairement acceptée, l'aménagement de leur horaire et/ou de leur rythme de travail pendant une période déterminée. La directive prévoit une protection contre le licenciement ou un traitement moins favorable en raison de la demande ou de la prise d'un congé parental. Elle dispose également que les travailleurs peuvent demander à s'absenter pour une durée limitée pour des raisons familiales urgentes (cas de force majeure).

La **directive 92/85/CE sur les travailleuses enceintes (congé de maternité)** prévoit un congé de maternité payé (au moins à hauteur des indemnités de maladie) d'une durée de 14 semaines²². Les travailleuses enceintes et celles en congé de maternité sont protégées contre le licenciement.

Il existe également une législation européenne dans le domaine de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi. La **directive 2006/54/CE relative à l'égalité entre hommes et femmes (refonte)** garantit le droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent après un congé de maternité, et après un congé de paternité ou d'adoption, lorsque ces congés sont prévus par la loi des États membres.

Concernant les instruments qui existent au niveau de l'UE en matière de formules de travail souples, la **directive 1997/81/CE sur le travail à temps partiel** vise à lutter contre les discriminations à l'égard des travailleurs à temps partiel, dont la grande majorité sont des femmes, et à améliorer la qualité des emplois à temps partiel. La directive sur le congé parental prévoit des droits limités pour demander des formules de travail souples (voir ci-dessus).

L'UE traite aussi les problèmes d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée par des mesures de soutien complémentaires des instruments juridiques exposés ci-dessus. Parmi ces mesures, on peut citer des lignes directrices sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée concernant les politiques des États membres en matière d'emploi²³, des orientations politiques²⁴, des recommandations par pays dans le cadre du semestre européen²⁵, un soutien

²¹ Directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BUSINESSSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES et abrogeant la directive 96/34/CE (JO L 68 du 18.3.2010, p. 13).

²² La directive 2010/41/UE sur les travailleurs indépendants et les conjoints aidants garantit également le versement d'une allocation de maternité suffisante pour permettre aux travailleuses indépendantes ou aux conjointes aidantes de travailleurs indépendants d'interrompre leur activité professionnelle pendant au moins 14 semaines.

²³ Les nouvelles lignes directrices concernant les politiques des États membres en matière d'emploi soulignent qu'il est important d'accroître la participation des femmes au marché du travail et de veiller à l'égalité hommes-femmes, notamment en matière de salaire, et se réfèrent spécifiquement à l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale.

²⁴ Dans le paquet «investissements sociaux» de 2013 et la recommandation associée sur l'investissement dans l'enfance, les États membres étaient invités à soutenir l'employabilité des parents et inciter ceux-ci à avoir un emploi rémunéré, et à fournir des services d'éducation et d'accueil de la petite enfance accessibles et de qualité.

²⁵ La Commission suit l'évolution de la participation des femmes au marché du travail et recense les obstacles à cette participation dus au manque de politiques en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Au cours du semestre européen 2015, 8 États membres ont reçu des recommandations par pays pour lever les obstacles à la participation des femmes au marché du travail, notamment en améliorant l'offre de services d'accueil des enfants.

financier²⁶, un soutien analytique²⁷, des activités de sensibilisation²⁸ et des objectifs quantitatifs pour améliorer l'offre de services d'accueil des enfants²⁹.

4. PROBLEMES POSES PAR LE CADRE JURIDIQUE ACTUEL DE L'UE

Au fil des années, le cadre juridique en vigueur dans l'UE a constitué un élément moteur sans lequel la protection des droits en matière de congés familiaux et d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ne serait pas ce qu'elle est aujourd'hui. Cependant, la situation en termes de participation des parents, et surtout des femmes, au marché du travail est très diverse d'un État membre à l'autre. Les données disponibles indiquent que, malgré l'actuelle législation européenne en la matière, il subsiste des obstacles de taille dans beaucoup d'États membres, qui empêchent les femmes d'entrer sur le marché du travail, de travailler à temps plein et de poursuivre leur carrière, en raison de l'absence de politiques adaptées pour concilier la vie professionnelle et la vie privée des femmes et des hommes.

La feuille de route a mis en évidence des possibilités d'amélioration de certains aspects de l'actuel cadre juridique de l'UE, comme l'assouplissement des formules de travail et de congé et les aménagements pour inciter les pères à utiliser davantage les modalités permettant de concilier vie professionnelle et vie privée. Elle a également présenté des possibilités d'amélioration en ce qui concerne la protection des travailleurs devant prendre un congé pour s'occuper de proches âgés ou dépendants, et les droits aux formules de travail souples accordés aux parents et dispensateurs de soins.

Pour ce qui est de la **directive sur le congé parental**, elle ne contient pas de disposition accordant aux travailleurs le droit de prendre un congé parental de manière fragmentée ou à temps partiel. En assouplissant les formules de congé parental et en relevant l'âge maximum de l'enfant pour lequel le congé est accordé (âge actuellement déterminé par chaque État membre), on pourrait faire en sorte que les pères prennent plus de congés parentaux et que les femmes retournent travailler plus rapidement. Il a été prouvé que la rémunération du congé parental a un effet positif sur la décision de faire valoir ces droits, en particulier pour les pères³⁰.

Pour ce qui est de la **directive sur le congé de maternité**, plusieurs problèmes se posent concernant l'adaptation des mesures aux besoins des familles qui travaillent, en particulier pour faciliter la reprise d'une activité professionnelle par les mères. Par exemple, pour celles qui retournent travailler tout en allaitant, il conviendrait de prendre des mesures ménageant des pauses et/ou une intimité pour l'allaitement et renforçant leur protection contre le licenciement.

L'instauration, au niveau de l'UE, **d'autres formes de congé**, par exemple un **congé spécial réservé aux pères**, pourrait aussi être envisagée. Selon les données disponibles, ouvrir le droit à des congés spécialement conçus pour les pères (tels que le congé de paternité) les incitent à assumer davantage de responsabilités familiales et domestiques par la suite et

²⁶ Les Fonds structurels et d'investissement européens (ESI), en particulier le Fonds social européen (FSE) et le Fonds européen de développement régional (FEDER), apportent un soutien financier pour améliorer l'accessibilité et la qualité des services d'accueil des enfants.

²⁷ Par exemple, le groupe de travail compétent a rédigé une proposition relative aux principes essentiels d'un cadre de qualité pour l'éducation et l'accueil des jeunes enfants (2014) pour aider les États membres à améliorer ces services.

²⁸ Par exemple, des séminaires spécialisés dans les États membres ayant reçu des recommandations par pays sur l'amélioration des services d'éducation et d'accueil de la petite enfance.

²⁹ En 2002, le Conseil européen a défini les «objectifs de Barcelone», c'est-à-dire des objectifs communs destinés à améliorer l'offre de services d'accueil des enfants.

³⁰ Publication de l'OCDE intitulée *Closing the Gender Gap* (2012). Analyse d'Olivier Thévenon et d'Anne Solaz intitulée *Labour Market Effects of Parental Leave Policies in OECD Countries* (2013).

permettent ainsi aux deux parents de mieux concilier vie professionnelle et vie privée³¹. On pourrait également envisager une autre forme de congé au niveau de l'UE, à savoir **le congé pour s'occuper d'une personne dépendante**. L'évolution démographique et les problèmes de santé liés au vieillissement nécessitent que l'on porte une attention particulière aux personnes qui s'occupent de proches malades, handicapés ou fragiles. Un congé temporaire peut permettre à un salarié de s'occuper d'un proche dépendant ou d'avoir le temps de mettre en place une solution formelle d'assistance sans avoir à quitter le marché du travail.

Les **formules de travail souples** sont l'un des facteurs clés de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. De nouveaux droits pourraient être ouverts au niveau de l'UE pour que les hommes et les femmes actifs bénéficient de formules de travail plus souples. Cela permettrait de répondre aux besoins des parents, des dispensateurs de soins et des employeurs, en tenant compte des possibilités fournies par la technologie et les nouveaux modes d'organisation du travail. À l'heure actuelle, il n'existe pas de dispositions générales permettant aux parents/dispensateurs de soins qui travaillent de bénéficier de formules de travail souples (par exemple, horaire de travail flexible ou télétravail) en fonction de leur situation personnelle, mise à part la possibilité pour les parents revenant d'un congé parental de voir leur demande dûment examinée. Pour toute initiative relative à un nouveau type de congé ou à de nouvelles formules de travail souples, il conviendrait de prévoir, comme pour les types de congé existants, une forme appropriée de protection contre tout traitement défavorable des travailleurs qui demandent à bénéficier de leurs droits afin de protéger les parents et dispensateurs de soins contre toute discrimination ou tout traitement moins favorable, y compris lorsqu'ils exercent ces droits.

5. OBJECTIF DE LA CONSULTATION

En vertu de l'article 154, paragraphe 2, du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, la Commission, avant de présenter des propositions dans le domaine de la politique sociale, consulte les partenaires sociaux sur l'orientation possible d'une action de l'Union. La Commission examinera les points de vue exprimés par les partenaires sociaux. Si, après avoir examiné ces points de vue, la Commission en conclut qu'il est nécessaire de mener une action au niveau de l'UE, elle lancera une deuxième phase de consultation des partenaires sociaux, qui portera sur le contenu de toute proposition d'action, conformément à l'article 154, paragraphe 3, du TFUE.

Pour ce qui est de la première phase, la Commission souhaite recueillir l'avis des partenaires sociaux sur les questions suivantes:

- Estimez-vous que la description des problèmes figurant dans le présent document soit correcte et suffisante?
- Vu les questions soulevées au point 4 du présent document, estimez-vous que des améliorations devraient être apportées à la législation européenne en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour les parents et les dispensateurs de soins et, si oui, lesquelles?
- Envisagez-vous d'engager un dialogue au titre de l'article 155 du TFUE sur l'une ou l'autre des questions soulevées au point 4 de la présente consultation?

³¹ Publication de l'OCDE intitulée *Closing the Gender Gap* (2012).