Université de Lille

Faculté des Sciences Juridiques, Politiques et Sociales
Université de Lille

La parentalité en droit du travail

par Clémence ELOY

Mémoire effectué sous la direction de Madame Dominique Everaert-Dumont

Master II - Droit du travail

Promotion 2018-2019

Remerciements

À Camille, à Chloé, à Roméo

A Madame Everaert-Dumont ma directrice de mémoire,

A Delphine Nonque, ma tutrice et DRH.

En remerciement de leur accompagnement, conseils et relectures !

Table des abréviations

A.

aff.	Affaire
ANACT	Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail
ARACT	Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail
ANI	Accord National Interprofessionnel
Art.	Article
Ass.	Assemblée
Avr.	Avril

B.

BIT	Bureau International du Travail

C.

C. Civ.	Code civil
C. Pénal.	Code pénal
C. Trav.	Code du travail
CA	Cour d'Appel
CASF	Code de l'action sociale et des familles
Cass. Soc.	Chambre sociale de la Cour de cassation
CCN	Convention Collective Nationale
CE	Conseil d'Etat
CEDH	Cour Européenne des Droits de l'Homme
CESDH	Convention Européenne de Sauvegarde des Droits de l'Homme
CIT	Conférence Internationale du Travail

civ.	Civile
CJCE	Cour de Justice des Communautés Européennes
CJUE	Cour de Justice de l'Union Européenne
CSS	Code de la Sécurité sociale
coll.	Collection
Conv.	Convention

D.

Dir.	Directive
dir.	Directeur
Déc.	Décembre
DUDH	Déclaration Universelle des Droits de l'Homme

E.

ed.	Edition
etc.	*Et cetera* (et le reste)
Eur.	Européenne

F.

Févr.	Février

I.

in.	Inséré dans, à l'intérieur de
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques

J.

Janv.	Janvier
Juill.	Juillet

I.

Infra	Voir plus loin
Ibid.	Ibidem

J.

Juill.	Juillet

L.

L.	Loi

N.

n°	Numéro
Nov.	Novembre

O.

OIT	Organisation Internationale du Travail
Oct.	Octobre
OMS	Organisation Mondiale de la Santé
ONU	Organisation des Nations Unies
op. cit.	*Opus citati* (déjà cité)
OPE	Observatoire de la Parentalité en Entreprise

P.

p.	Page
Part.	Partie
Prop.	Proposition

R.

R.	Règlement
Rapp.	Rapport
Rec.	Recommandation
RSE	Responsabilité Sociale des Entreprises

S.

sept.	Septembre
suiv.	Suivant
supra	Voir plus haut

T.

TFUE	Traité sur le Fonctionnement de l'Union Européenne
TUE	Traité sur l'Union Européenne

V.

V.	Voir
Vol.	Volume

Sommaire

Introduction

Titre I - Le temps de la protection

Chapitre I - Le droit de devenir mère
Chapitre II - Le droit d'être parent

Titre II - Le temps de la conciliation

Chapitre I - La nécessaire neutralisation de la parentalité sur le travail
Chapitre II - La nécessaire adaptation du travail à la parentalité

Conclusion

Introduction

« *La base des sociétés humaines sera toujours la famille. Là commence l'action du pouvoir et de la loi, là du moins doit s'apprendre l'obéissance* »[1].

De tels propos, issus du célèbre ouvrage littéraire « *Le Médecin de campagne* », publié en 1833 et rédigé par Honoré De Balzac, illustrent à la perfection la place centrale de la famille au XIX[ème] siècle. Et si le schéma familial de l'époque où ces propos ont été tenus a subi de profondes mutations, la place de la famille en France demeure aujourd'hui tout aussi centrale.

En effet, il semble que deux siècles plus tard, le charmant tableau familial[2], cher au coeur de Jean-Jacques Rousseau, père fondateur du contrat social, soit toujours la pierre angulaire de la société française. Ainsi, un certain nombre d'études concordantes soulignent que « *le travail et la famille sont les deux valeurs qui contribuent le plus fortement à définir l'identité des personnes* »[3].

Néanmoins, si depuis tout temps la famille occupe une place privilégiée dans l'histoire des peuples et des civilisations[4], la définir serait chose malaisée[5]. En effet, cette dernière est « *rebelle aux définitions trop strictes »* dans la mesure où, « *il s'agit d'une notion éminemment subtile, qui ne se laisse pas volontiers cerner* »[6]. De façon emblématique, il apparaît opportun de souligner que le Code civil, lui même, en 1804, comme aujourd'hui, ne s'est pas risqué à définir cette notion[7] qui relève pourtant d'un phénomène « *presque intemporel et absolument universel* »[8]. Car en effet, le droit de fonder une famille est un droit

---

[1] DE BALZAC (H.), *Le Médecin de campagne,* in *Honoré de Balzac : Oeuvres complètes et annexes - 115 titres La Comédie humaine*, Arvensa Editions, 2015, p. 8802.

[2] ROUSSEAU (J.J.), *Émile ou de l'Education*, Livre I et II, Bourlapapey, 1762, p. 43.

[3] MEDA (D.), « Concilier travail et famille deux valeurs fortes en concurrence », *Informations sociales*, Caisse nationale d'allocations familiales, n°128, 2005/8, p. 60.

[4] TERRÉ (F.), GOLDIE-GENICON (C.), et FENOUILLET (D.), *Droit civil - La famille*, Précis Dalloz, 9[ème] édition, 2018, p. 1.

[5] MURAT (P.) [dir.], *Droit de la famille,* Dalloz Action, 7[ème] édition, 2016-2017, p. 3.

[6] GARRIGUE (J.), *Droit de la famille*, Dalloz, HyperCours, 2[ème] édition, janv. 2018, p. 5.

[7] MURAT (P.) [dir.], *Droit de la famille,* op. cit., p 3.

[8] GARRIGUE (J.), *Droit de la famille*, op. cit., p. 5.

reconnu au plus au haut niveau. La Déclaration Universelle des Droits de l'Hommes dite « *DUDH* », adoptée par l'Organisation des Nations Unies dite « *ONU* », en 1948, pose le principe selon lequel « *la famille est l'élément naturel et fondamental de la société et a droit à la protection de la société et de l'Etat* »[9]. Toutefois, aucune réelle définition juridique n'est posée de sorte qu'il revient aux sociologues d'appréhender les contours de cette notion universelle.

La famille se définirait alors comme « *un groupe de personnes vivant ensemble, ayant une vie commune et une communauté d'intérêts, même s'il n'y a pas de liens d'alliance entre toutes* »[10]. En outre, depuis le début du XXIème siècle, pour certains juristes, comme Françoise Dekeuwer-Defossez, c'est « *l'enfant qui fait la famille* » dans la mesure où, les liens de parenté s'établissent « *indépendamment de l'existence d'un lien d'alliance entre les parents* »[11]. En effet, la famille représente une « *carte propice à la reproduction* »[12]. Cette dernière, favorise, d'une part, le renouvellement des générations, et permet, d'autre part, « *au nouveau-né d'être pris en charge par un groupe d'individus chargé de veiller à son développement et à sa protection* »[13]. Ainsi, le concept de famille tourne principalement autour de celui de l'enfant.

Or, la place de l'enfant dans le société et dans la famille n'a cessé de croître[14]. Hérité du latin où « *l'infans, devenait puer à l'âge de 7 ans avant d'être pubère à 15, le terme ''enfant'' évoque avant tout l'enfance, cette période de découverte et d'apprentissage au cours de laquelle l'individu s'achemine progressivement vers l'âge adulte* »[15]. Toutefois, se limiter à une telle définition serait relativement restrictif. Car en effet, l'enfant se définit également dans le rapport que ce dernier entretient avec ses parents. Ainsi, « *l'enfant, ce n'est pas seulement l'individu dans l'âge de l'enfance, l'enfant c'est aussi - quoique dans une*

---

[9] DUDH, Art. 16, 3, 10 déc. 1948.

[10] LEBORGNE (A.), et DAÏMALLAH (H.), « Droits fondamentaux de la famille. Droits fondamentaux dans la famille », *Annuaire international de justice constitutionnelle,* n°23, 2007-2008, p. 503.

[11] *Ibid*.

[12] GARRIGUE (J.), *Droit de la famille*, Dalloz, HyperCours, 2ème édition, janv. 2018, p. 5.

[13] *Ibid*.

[14] SAMUEL (O.), et VILTER (S.), « La naissance d'un enfant: Jalon biographique et perception de l'événement », *Population (French Edition)*, Vol. 62, n° 3, 2007, p. 587.

[15] TERRÉ (F.), GOLDIE-GENICON (C.), et FENOUILLET (D.), *Droit civil - La famille*, Précis Dalloz, 9ème édition, 2018, p. 347.

acceptation plus tardive- le fils ou la fille de tel ou telle »[16]. Dès lors, la famille vient constituer le premier agent de « *développement affectif et de socialisation de l'enfant »* et l'enfant devient quant à lui, « *l'occasion d'une expérience fascinante et enrichissante pour les parents et donne un sens à leurs aspirations communes* »[17].

Ainsi, il est aisé de constater que le parent tient une place particulière dans la définition de l'enfant et donc dans la famille. Défini, d'un point de vue communautaire[18], comme la personne titulaire de l'autorité ou de la responsabilité parentale, le parent détient « *un ensemble de droits et de devoirs ayant pour finalité l'intérêt de l'enfant* »[19]. À ce titre, il lui appartient de garantir la sécurité, la santé, la moralité de son enfant afin de permettre son développement, dans le respect de sa personne[20].

Or, de tels droits et devoirs pèsent notamment sur le parent dès lors qu'un lien de filiation parent-enfant est reconnu. En outre, si pendant de nombreuses années la filiation était, avant tout, appréhendée sous le prisme des liens du sang, cette notion c'est peu à peu étendue. En effet, l'autorité parentale peut désormais être conférée par la filiation adoptive qui « *diffère de la filiation par le sang parce qu'elle procède de la volonté législative de créer un lien pour rattacher l'adopté à une personne ou à des époux qu'elle institue parents »*[21]. Par ailleurs, depuis 2013[22], la différence est encore plus marquée dans la mesure où, le législateur a permis aux « *époux du même sexe d'adopter conjointement un enfant ou à l'un d'eux d'adopter l'enfant de l'autre, ouvrant ainsi la voie à une double filiation maternelle exclusive de filiation paternelle ou à une double filiation paternelle exclusive de filiation maternelle.* »[23]. Ainsi, par de telles évolutions, les notions de filiation, de parenté et donc de famille se sont considérablement élargies.

---

[16] *Ibid*.

[17] GODBOUT (J.), « La signification de l'enfant dans la famille », Les Cahiers de droit, Vol. 7, n°2, avr. 1965-1966, p.230.

[18] Rec. (2006)19, relative aux politiques visant à soutenir une parentalité positive, 13 déc. 2006.

[19] BRAUDO (S.), *Dictionnaire du droit privé* [en ligne, consulté le 14 juill. 2019].

[20] Art. 371-1, C. civ.

[21] MURAT (P.) [dir.], *Droit de la famille,* op. cit., p. 643.

[22] L. n° 2013-404, ouvrant le mariage aux couples de personnes de même sexe, 17 mai 2013.

[23] MURAT (P.) [dir.], *Droit de la famille,* op. cit., p. 643.

En effet, la conception de la famille a profondément changé depuis le XIX^{ème} siècle. Multifactoriel, ce changement conceptuel relève à la fois de mutations médicales, sociales et juridiques. Les évolutions médicales et biologiques ont notamment permis de faire bouger les lignes en matière de procréation, ce qui a conduit à donner naissance à des avancées « *contradictoires que sont l'accès à la certitude de la filiation biologique et les procréations médicalement assistées* »[24]. Néanmoins, l'évolution la plus marquante et visible demeure l'évolution sociale. Cette dernière « *concerne d'abord les aspects proprement familiaux de la vie »*, qu'il est possible de regrouper « *sous l'appellation générale de "démariage" (divorces, unions libres, recompositions familiales…)* »[25]. Toutefois, c'est également la notion de « *modèle familial* » qui a profondément évolué « *face au désir de chacun de construire ses propres relations familiales* »[26].

Ainsi, il est aujourd'hui évident que « *dans le monde occidental la famille a changé* »[27]. Le modèle usuel et originel, décrit par Honoré De Balzac, où la famille est la « *base garante de l'ordre social* »[28], a subi de nombreuses mutations. En 2019, le schéma familial où le *pater familias,* autorité de référence au sein des familles, fait régner l'ordre dans le foyer, semble s'être bien éloigné. En outre, le modèle familial traditionnel en Occident, prenant la forme d'un « *couple parental uni par le lien matrimonial et avec des enfants »* décline de façon certaine alors que « *les couples sans enfants, ceux qui cohabitent sans être unis en mariage, avec ou sans enfants, les familles monoparentales, les singles (célibataires), les couples de même sexe, les familles dites ''familles recomposées'' dérivant de divorces et de mariages ou bien de cohabitations successives, augmentent »*[29]. Par ailleurs, il convient de souligner que « *dans la foulée de la participation massive des femmes au marché du travail, et ce même lorsqu'elles sont mères et responsables de jeunes enfants, le modèle conjugal dominant du mari-pourvoyeur et de l'épouse-ménagère perd son hégémonie »*[30]. Or, un tel bouleversement dans les schémas familiaux modifie profondément la façon d'appréhender le

---

[24] DEKEUWER-DEFOSSEZ (F.), « Rénover le droit de la famille : Propositions pour un droit adapté aux réalités et aux aspirations de notre temps », Rapport au Garde des Sceaux, Ministre de la Justice, sept. 1999, p. 3.

[25] *Ibid*.

[26] *Ibid*.

[27] GROPPI (T.), et DAÏMALLAH (H.), « La nouvelle famille », *Annuaire international de justice constitutionnelle,* n°23, 2007-2008, p. 549.

[28] LE BRAS (H.), « Insaisissable famille », *Les Annales de la recherche urbaine,* n°41, 1989, p. 3.

[29] GROPPI (T.), et DAÏMALLAH (H.), art. précité, p. 549.

[30] CORBEIL (C.), et DESCARRIES (F.), « La Famille : une institution sociale en mouvance », *Nouvelles pratiques sociales,* [en ligne], Vol. 16, n°1, 2003, pp. 15-26, [consulté le 17 juill. 2019].

rapport à l'enfant. Ainsi, par un long processus historique un nouveau statut de l'enfant est né[31] et la notion de parentalité a commencé à émerger.

En effet, le terme de « *parentalité* » est relativement récent et a fait son entrée dans le paysage familial sous l'impulsion des mutations précitées. En outre, « *le mot ''parentalité'' est un néologisme, c'est-à-dire un mot inventé, qui ne figure pas dans les dictionnaires mais qui fait son chemin* »[32]. À ce titre, la parentalité se distingue de la notion de parenté. En effet, « *la parenté renvoie à une relation juridique fondée sur la généalogie et l'alliance, tandis que la parentalité caractérise un simple état de fait : être en charge d'enfants, avec ou sans liens juridiques ou biologiques* »[33]. Ainsi, si ces deux termes ont longtemps pu être assimilés, ces derniers ne se confondent plus aujourd'hui. En outre, « *la parentalité, comprise comme le fait et l'art d'être parent(s), serait en quelque sorte à la fois ce qui réunit tous les parents quelle que soit la singularité de leur trajectoire personnelle, et ce qui est appelé à survivre lorsqu'un couple se sépare* »[34]. Ainsi, la notion de parentalité s'étend bien au-delà du simple lien biologique liant un parent à son enfant. Cette notion est le fruit des évolutions sociétales dans la mesure où elle renvoie au caractère interactif de la relation parent-enfant en s'attachant au bien-être de ce dernier[35]. La parentalité comprend l'ensemble des fonctions dévolues aux parents en matière d'éducation et de soins de l'enfant, elle induit des droits et des devoirs nécessaires tant au développement qu'à l'épanouissement de l'enfant[36].

Née, à la fin des années 1950, cette notion de parentalité a connu une large expansion dans le paysage « *politique, sociologique et psychologique* »[37] au cours des années 1990[38]. Ainsi, « *le néologisme ''parentalité'', à l'origine issu du vocabulaire de professionnels (pédopsychiatres, sociologues, juristes ....), est entré progressivement dans le langage*

---

[31] SAMUEL (O.), et VILTER (S.), « La naissance d'un enfant: Jalon biographique et perception de l'événement », art. précité, p. 587.

[32] BESSE (M.), « La parentalité : une mise au neutre des parents ? », *Vie sociale et traitement*, [en ligne], n°110, 2011/2, pp. 30-35, [consulté le 19 juill. 2019].

[33] JACQUEY-VAZQUEZ (B.), RAYMOND (M.) et SITRUK (P.), « Evaluation de la politique de soutien à la parentalité », Tome I, févr. 2013, p. 13.

[34] *Ibid.*

[35] MARTY (F.), « La parentalité : un nouveau concept pour quelles réalités ?, la place du père », *Le Carnet Psy,* [en ligne], n°81, 2003/4, pp. 27-33, [consulté le 19 juill. 2019].

[36] Rec. (2006)19, relative aux politiques visant à soutenir une parentalité positive, 13 déc. 2006.

[37] GANNE (C.), « L'enfantalité en situation familiale complexe : regarder la famille du point de vue des enfants », *Enfances, Familles, Générations*, [en ligne], n°20, 30 mai 2014, pp. 1-20, [consulté le 5 juill. 2019].

[38] MOLÉNAT (X.), « Parent : Un métier qui ne va plus de soi », *Sciences Humaines,* n°232, 2011/12, p. 5.

commun et dans le débat public »[39]. Or, son histoire est importante dans la mesure où, elle souligne les « *multiples dimensions de la transformation contemporaine du statut de parent* »[40]. Ainsi, le concept de parentalité a vu le jour au sein d'un article intitulé « *Parenthood as a developmental phase* », paru en 1959 et rédigé par Thèrese Benedek, considérée aujourd'hui comme la « *mère* » de cette notion[41]. Dans cet article, cette dernière met en exergue la place que doit prendre le parent dans le développement de l'enfant[42]. En outre, « *l'un des intérêts de ce travail est de ne pas faire intervenir la question du genre : pères et mères sont concernés au même titre* »[43], ce qui conduit à modifier le schéma familial usuel où la femme assurait les fonctions maternelles et le père était la figure d'autorité au sein de la famille.

Peu à peu, les travaux de Thérèse Benedek ont inspiré un certain nombre d'auteurs, dont l'ethnologue Esther Goody qui contribue alors à définir la parentalité au travers de cinq composantes: « *concevoir et mettre au monde, donner une identité à la naissance, nourrir, éduquer et garantir l'accès de l'enfant au statut d'adulte (par le mariage ou le travail)* »[44]. En outre, une réelle définition de la parentalité est donnée en 2011 par le comité de soutien à la parentalité[45]. Dès lors, la notion se définit désormais comme « *un processus qui conjugue les différentes dimensions de la fonction parentale, matérielle, psychologique, morale, culturelle, sociale. Elle qualifie le lien entre un adulte et un enfant, quelle que soit la structure familiale dans laquelle il s'inscrit, dans le but d'assurer le soin, le développement et l'éducation de l'enfant. Cette relation adulte/enfant suppose un ensemble de fonctions, de droits et d'obligations (morales, matérielles, juridiques, éducatives, culturelles) exercés dans l'intérêt supérieur de l'enfant en vertu d'un lien prévu par le droit (autorité parentale. Elle s'inscrit dans l'environnement social et éducatif où vivent la famille et l'enfant* »[46]. Ainsi,

---

[39] JACQUEY-VAZQUEZ (B.), RAYMOND (M.) et SITRUK (P.), « Evaluation de la politique de soutien à la parentalité », art. précité, p. 12.

[40] MOLÉNAT (X.), « Parent : Un métier qui ne va plus de soi », *Sciences Humaines,* n°232, 2011/12, p. 5.

[41] *Ibid.*

[42] *Ibid.*

[43] *Ibid*.

[44] *Ibid.*

[45] JACQUEY-VAZQUEZ (B.), RAYMOND (M.) et SITRUK (P.), « Evaluation de la politique de soutien à la parentalité », art. précité, p. 14.

[46] *Ibid.*

cette notion de parentalité fait naître un « *métier de parent* » à part entière, nécessitant « *des compétences à acquérir* »[47].

Au regard de ces éléments, la notion de parentalité semble particulièrement large. Celle-ci touche une multitude de composantes de sorte qu'il est aisé de comprendre que certains freins pratiques vont gêner son plein exercice. Or, c'est ici que la notion de travail apparaît dans la mesure où ce dernier est largement considéré comme le principal frein au bon exercice de cette parentalité.

En effet, si travail et famille sont les deux composantes primaires dans le développement d'un individu, ces dernières viennent parfois se freiner mutuellement. Pour comprendre les difficultés pratiques générées par la rencontre de la famille avec le travail il convient de revenir sur la notion de travail. À ce titre, il est usuel, lorsqu'il s'agit de s'interroger sur le travail, de revenir à son origine étymologique pour souligner que ce dernier a longtemps été synonyme de douleur. Issu du terme latin *tripalium,* le travail renvoie, comme tout juriste travailliste le sait, à un instrument de torture à trois pieux. Devenu ensuite *trevail* puis *travail* « *ce trépied de bois servait aussi bien au supplice de la ''question'' qu'au ferrage des chevaux* »[48]. En outre, si aujourd'hui le travail n'est plus nécessairement source de souffrance, ce dernier vient tout de même limiter certaines libertés. En effet, s'il n'existe pas de définition juridique de la relation de travail ou du contrat de travail, il est usuel de définir ce dernier comme une convention par laquelle un salarié s'engage à mettre son activité à la disposition d'un employeur sous la subordination duquel il se place, moyennant rémunération. À cet effet, trois composantes sont essentielles à l'établissement d'une relation de travail : une prestation de travail, un lien de subordination et une rémunération. En outre, « *la spécificité du contrat de travail c'est que le salarié place sa personne sous l'autorité de l'employeur. Il accepte d'obéir à des ordres. Il renonce donc à une certaine liberté, à une certaine autonomie dans la conduite de sa personne.* »[49].

Néanmoins, ce renoncement n'est pas absolu de sorte que le salarié conserve certaines libertés. Le législateur et les juges s'érigent en garants des droits et libertés des travailleurs et

---

[47] CHAUFFAUT (D.), et DAUPHIN (S.), « Normes de parentalités : production et réception [Revue de littérature] », *Politiques sociales et familiales,* n°108, 2012, p. 112.

[48] TOURNIER (M.), « Travailleur aux prises avec l'histoire », *Mots*, n°36, sept. 1993, p. 119.

[49] SAVATIER (J.), « La liberté dans le travail », *Droit social*, 1990, p. 49.

n'ont de cesse de rappeler le principe selon lequel « *nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché* »[50]. Ainsi, le salarié conserve un certain nombre de droits et libertés lorsqu'il pénètre dans l'entreprise, dont le droit d'exercer sa parentalité.

Dès lors, l'immersion de la parentalité en entreprise vient faire cohabiter sphère familiale et sphère professionnelle. Ainsi, ces deux sphères viennent entretenir une relation de dépendance réciproque dont le principal vecteur est le salarié-parent[51]. Toutefois, cette relation de dépendance est particulièrement ambiguë dans la mesure où, « *dans chacune de ces sphères, de nombreux acteurs interviennent en s'échangeant stratégiquement des ressources et en se posant des contraintes mutuelles* »[52]. Par conséquent, il a longtemps été coutumier d'opposer ces deux sphères. En effet, le travail idéal est bien souvent pensé comme « *étant seul, débarrassé de toutes contraintes relationnelles, conjugales ou familiale**s*** » quand parallèlement, le parent idéal est pensé comme « *seul, débarrassé de toutes contraintes professionnelles* »[53]. Dès lors, il est aisé de comprendre que ces deux notions, que sont le travail et la parentalité, tendent à s'affronter. Or, aujourd'hui l'entreprise ne peut ignorer les contraintes inhérentes à la parentalité et la parentalité doit composer avec un certains nombres de contraintes professionnelles. Ainsi, la perpétuelle tension entre ces deux sphères, opposées et pourtant dépendantes, est à l'origine d'un certain nombre de problématiques pratiques que le législateur, les juges et les entreprises ont été contraints de prendre en compte pour les faire cohabiter en harmonie.

Dès lors, il s'agit en l'espèce de s'interroger quant à la façon dont le droit du travail a appréhendé le concept de parentalité afin d'équilibrer ces deux sphères que tout semblait opposer.

---

[50] Art. L. 1121-1 C. Trav.

[51] CHRÉTIEN (L.), et LÉTOURNEAU (I.), « Du poids des contraintes au partage concerté des ressources : quelques témoignages des acteurs centraux de la conciliation travail-famille », *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé* [en ligne], 8-2 , 2006, [consulté le 21 mars 2019].

[52] *Ibid.*

[53] FUSULIER (B.), et NICOLE-DRANCOURT (C.), « Retour sur l'impossible conciliation Travail/ Famille », *Revue Interventions économiques* [en ligne] , n°53, 2013, [consulté le 5 février 2019].

Toutefois, au regard de l'étendue du sujet, il convient de restreindre le propos à l'étude des travailleurs salariés, c'est-à-dire subordonnés à une relation contractuelle avec un employeur. En outre, il s'agit donc de démontrer que si, dans un premier temps, cette recherche d'équilibre a avant tout été appréhendée, par le législateur travailliste, sous le prisme de la protection de la parentalité, un basculement s'est néanmoins a peu à peu été opéré. En effet, une fois les bases protectrices de la parentalité solidement enracinées dans le paysage du droit du travail, un transfert de la thématique vers les entreprises s'est opéré. Dès lors, quand le droit a été jugé suffisamment stable et solide pour garantir les prémices d'un équilibre entre parentalité et travail, les entreprises ont été mises en mesure d'édicter leurs propres normes internes favorisant la recherche d'un équilibre parfait. Or, ce retrait du législateur a engendré un basculement majeur dans la façon d'appréhender la thématique de la parentalité au travail. Ainsi, il s'agit donc de démontrer que si, dans un premier temps, il s'agissait avant tout de protéger les salariés-parents dans leur travail pour garantir un équilibre entre travail et parentalité (**Titre I**), les évolutions sociales et sociétales sont telles qu'aujourd'hui cette recherche d'équilibre trouve sa source dans la thématique de la conciliation entre temps parental et temps professionnel (**Titre II)**.

TITRE I - LE TEMPS DE LA PROTECTION

Devenir parent, être parent, c'est avant tout donner la vie. Dès lors, il n'est pas possible d'aborder la thématique de la parentalité au travail sans s'intéresser préalablement à celle de la maternité. Car en effet, l'ensemble des liens familiaux et parentaux d'un individu se créent autour d'un évènement : la naissance. Or, un tel évènement pousse inéluctablement la femme enceinte à se retirer temporairement du monde du travail, ce qui contraint l'employeur à se réorganiser pour pallier son absence. Toutefois, de cette nécessaire réorganisation naît, en pratique, une potentielle hostilité du marché du travail à l'égard des femmes. Ainsi, il est donc des situations où travail et don de la vie se confrontent. En outre, plus l'hostilité véhiculée par le marché du travail sur la maternité est importante, plus l'hostilité des parents à vouloir des enfants s'accroît. Ainsi, la maternité devient un obstacle au travail et le travail un obstacle à la maternité. Et s'il est possible de penser que de tels obstacles relèvent de la théorie, ce n'est pas le cas dans la mesure où, 20 % des femmes en couple avouent avoir déjà reporté voire renoncé à avoir un enfant pour des raisons professionnelles[54].

Dès lors, le législateur a développé un certain nombre de mécanismes visant à protéger les salariés afin que travail et parentalité se réconcilient. Ainsi, il s'agit en l'espèce de démontrer que cette recherche de réconciliation, ayant pour vecteur la protection des salariés, passe, dans un premier temps, par la création d'un arsenal défensif des droits des salariés-mères, premières victimes de l'hostilité du travail à l'égard de parentalité (**CHAPITRE I**) pour, dans un second temps, créer un droit à être parent en entreprise (**CHAPITRE II**).

[54] OPE, « parentalité à 360° en entreprise, tous concernés ! Mieux comprendre pour bien agir », juill. 2013.

CHAPITRE I - LE DROIT DE DEVENIR MÈRE

Dans son origine étymologique, la maternité renvoie au latin *maternitas* désignant « *la qualité ou l'état de mère acquis(e) par le fait de porter (et) de mettre au monde un enfant* »[55]. Ainsi, cette notion renvoie aux capacités procréatrices de la femme génitrice. En outre, si les termes de maternité et travail sont des notions qui peuvent être liées sémantiquement dans la mesure où il est fréquent de parler de « *table de travail* » lorsqu'une mère donne la vie, en pratique la maternité est parfois à l'origine de la mise sur pause, voire de la mort, de la carrière de la femme-salariée. En effet, « *alors même que la France a un des taux de fécondité les plus élevés en Europe, la grossesse est appréhendée comme un inconvénient dans la vie professionnelle pour près d'un français sur deux* »[56]. Dès lors, face à l'opposition persistante du monde du travail à l'égard de la maternité, le législateur est venu créer un statut protecteur afin de soutenir efficacement la salariée devant mener de front devoirs maternels et professionnels. Il s'agit en l'espèce de s'interroger quant à l'étendue d'une telle protection et quant à son impact sur la parentalité au travail. Dès lors, il convient de démontrer que législateur promeut la parentalité en entreprise en protégeant de façon étendue à la fois l'emploi de la salariée donnant la vie (**SECTION I**), mais également sa santé (**SECTION II**).

SECTION I - UNE PROTECTION RENFORCÉE DE L'EMPLOI DE LA FUTURE MÈRE

Le début du XX^{ème} siècle consolide un basculement opéré à la fin du siècle précédent. Une nouvelle ère apparaît et le modèle préalablement établi dit de « *l'homme gagne-pain* » s'essouffle. Les femmes font leur entrée dans la sphère « *travail* », là où elles ont pendant très longtemps été cantonnées à la sphère « *famille* ». Néanmoins, les habitudes ont la vie dure et le monde du travail demeure en pratique largement hostile à cette arrivée des femmes dans une sphère réservée, pendant de nombreux siècles, au seul sexe masculin. Et si les évolutions sociétales permettent progressivement de faire évoluer les comportements et de faire accepter ce qui a longtemps été perçu comme une ingérence des femmes dans un milieu masculin, les inégalités persistent. En outre, la perspective de procréation, entourant la vie

[55] ODUL-ASOREY (I.), « Congé maternité, droit des femmes ? », *La Revue des droits de l'homme,* [en ligne], n°3, 2013, [consulté le 19 avr. 2019].

[56] MAILLARD-PINON (S.), « Maternité », *Revue Droit du Travail,* févr. 2019.

d'une femme, est encore aujourd'hui être un frein potentiel à la poursuite d'une carrière prospère à tel point qu'un arsenal législatif puissant a dû être développé afin de pallier cette situation inégalitaire.

Ainsi, il s'agit de s'interroger quant à la façon dont le législateur a appréhendé la protection de l'emploi de salariée-mère, sans laquelle il n'y aurait pas de parentalité. Dès lors, il s'agit de démontrer que si cette protection est avant tout envisagée sous le prisme de la lutte contre les discriminations faites aux salariées-mères (**I**), cette dernière est particulièrement efficiente grâce aux verrous instaurés autour du contrat de travail de ces salariées (**II**).

I- LA MATERNITÉ À L'ÉPREUVE DES DISCRIMINATIONS DANS L'EMPLOI

Afin de garantir une place certaine à la notion de parentalité dans l'entreprise, la salariée doit, avant tout, être en mesure de donner la vie. Néanmoins, la maternité est inéluctablement assortie d'une période de retrait temporaire du monde du travail. Or, d'une telle absence peut naître une hostilité des employeurs envers la maternité et donc générer des discriminations. En effet, la salariée désirant accéder à la maternité peut être traitée de manière moins favorable qu'une autre personne de l'entreprise, en raison de sa capacité à donner la vie. À ce titre, le dixième Baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi, publié en 2017 par le Défenseur des droits[57], met en exergue la part centrale des discriminations fondées sur la grossesse et la maternité en France dans la mesure, où ces dernières constituent, encore aujourd'hui, le troisième motif de discrimination cité par les femmes, après le sexe et l'âge. En effet, cette enquête souligne la persistance d'une « *sanction sociale à l'encontre des femmes dans le milieu du travail liée à la grossesse et à la maternité, qu'elle soit présumée ou effective* » de sorte que « *dès le début de leur vie professionnelle, les femmes sont discriminées en tant que femme et en tant que potentielle future mère* »[58].

Dès lors, afin de prévenir et annihiler de telles discriminations, le législateur a créé un dispositif de protection de la future mère particulièrement efficace. Ainsi, il s'agit en l'espèce de démontrer que si cette protection est particulièrement efficiente, c'est en raison de son étendue géographique (**A**) mais également matérielle (**B**).

---

[57] Défenseur des Droits/Organisation International du Travail, 10ème Baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi, enquête sur l'accès aux droits, Vol. 3, mars 2017, p. 13.

[58] *Ibid*.

A- LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS MATERNELLES : UN ENJEU SANS FRONTIÈRE GÉOGRAPHIQUE

« *L'arsenal juridique pour lutter contre les discriminations n'a eu de cesse de s'enrichir au cours des vingt dernières années, notamment sous l'influence du droit international et européen* »[59]. C'est ainsi, que largement influencé par le législateur international (**1**) mais aussi européen (**2**), le législateur français s'est saisi de la thématique des discriminations afin d'apporter son soutien et sa protection aux femmes souhaitant accéder à la parentalité en donnant la vie (**3**).

1- UNE LUTTE INTERNATIONALE PUISSANTE

Depuis tous temps, le législateur international a conscience de la nécessité de protéger les femmes enceintes au travail. En effet, l'Organisation Internationale du Travail, dite « *OIT* », a dès 1919, lors de la première Conférence Internationale du Travail, adopté une convention relative à la protection de la maternité[60].

Cent ans plus tard, un changement profond s'est opéré dans l'ensemble des pays concernés par cette norme. Néanmoins, à l'heure du bilan, cette première pierre nécessaire à la construction d'un édifice législatif solide en matière de protection de la femme enceinte demeure centrale. Cette dernière marque le point de départ de l'action internationale en matière de parentalité au travail. Point de départ d'un arsenal protecteur de plus en plus puissant et influent.

En effet, le législateur international est revenu, à plusieurs reprises, sur la notion de protection de la maternité. La première réintervention en la matière a ainsi vu le jour en 1952[61], et a été parachevée en 2000 par la réaffirmation de l'impérieuse nécessité « *d'assurer la protection de la grossesse* »[62]. En outre, l'OIT vient imposer à l'ensemble de ses Etats-adhérents d'adopter « *des mesures propres à garantir que la maternité ne constitue pas une source de discrimination en matière d'emploi, y compris d'accès à l'emploi* ».[63]

---

[59] SERENO (S.), « Le Défenseur des droits et les discriminations dans l'emploi : un bilan en demi-teinte ou quand la volonté ne suffit pas… », *Revue de droit du travail*, n°6, 2019, p. 142.

[60] Conv. OIT, n°3, sur la protection de la maternité, 1919.

[61] Conv. OIT, n°103, sur la protection de la maternité (révisée), 1952.

[62] Conv. OIT, n°183, sur la protection de la maternité, 2000.

[63] Art. 8 Conv. OIT, n°183, sur la protection de la maternité, 2000.

De surcroît, sont également interdits les procédés de recrutement imposant un test de grossesse à la candidate ou encore la présentation d'un certificat médical attestant ou non de l'état de grossesse, sauf si cela se justifie par la dangerosité potentielle de l'emploi sur la santé de la future mère ou de son enfant[64].

Par ailleurs, en raison de l'importance et de la transversalité du sujet, un certain nombre de conventions viennent renforcer des principes internationaux protecteurs de la femme enceinte. Ainsi, à titre d'exemple, la convention relative aux travailleurs ayant des responsabilités familiales, vient promouvoir « *l'égalité de chances et de traitement pour les travailleuses* »[65] tout en imposant à chaque Etat signataire de permettre aux personnes ayant des responsabilités familiales d'obtenir ou d'occuper un emploi, sans être sujet aux discriminations et sans conflit entre leurs responsabilités familiales et professionnelles[66].

Par de tels principes, l'instance internationale vient transposer dans le domaine des relations de travail, des principes protecteurs des droits de l'homme, plus largement déterminés par l'Organisation des Nations Unies elle-même. À titre d'exemple, les conventions précitées viennent rappeler des interdits déjà posés par de grands textes mondialement reconnus tels que la DUDH qui énonce formellement que « *tous ont droit à une protection égale contre toute discrimination qui violerait la présente Déclaration et contre toute provocation à une telle discrimination* »[67]. Ainsi, depuis tous temps, les acteurs de la scène internationale n'ont ne cesse de réaffirmer que « *le rôle de la femme dans la procréation ne doit pas être une cause de discrimination* »[68].

Dès lors, l'ensemble des éléments exposés mettent en exergue l'élévation de la protection contre les discriminations faites aux femmes, en raison de leur parentalité, au rang d'enjeu international. Or, une telle reconnaissance a une résonance certaine sur les pratiques des législations internes sur l'ensemble de la planète. Ainsi, à l'image d'un entonnoir, la protection reconnue aux femmes d'un point de vue planétaire vient par ricochet se déverser sur les strates qui lui sont inférieures : l'Europe à un niveau intermédiaire (**2**) et l'Etat français au plus proche des réalités de terrain (**3**).

---

[64] Art. 9 *Ibid.*

[65] Conv. OIT n°156, sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981.

[66] Art. 3, *Ibid*.

[67] Art. 7, DUDH, 10 déc. 1948.

[68] Conv. sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, 18 sept. 1979.

2- UNE LUTTE EUROPÉENNE PUISSANTE

Depuis sa création, l'Union Européenne, ancienne Communauté Européenne, promeut l'égalité sur l'ensemble des territoires qui la composent et une telle volonté est traduite au sein même de ses textes fondateurs. En effet, le Traité sur l'Union Européenne donne notamment pour mission à l'institution de combattre « *l'exclusion sociale et les discriminations »* et de promouvoir *« l'égalité entre les femmes et les hommes, la solidarité entre les générations et la protection des droits de l'enfant* »[69]. En outre, ce combat est également présent au sein du Traité sur le fonctionnement de l'Union Européenne qui souligne que « *l'Union cherche à éliminer les inégalités, et à promouvoir l'égalité, entre les hommes et les femmes* »[70] ou encore de la Charte Sociale Européenne qui rappelle, au sein de son Préambule, que « *l'Union se fonde sur les valeurs indivisibles et universelles de dignité humaine, de liberté, d'égalité et de solidarité* ». Egalement, l'UE garantie, au plus haut niveau, le « *droit de se marier et droit de fonder une famille* »[71] et vient interdire toute discrimination fondée sur le sexe[72]. Autant d'éléments ne peuvent que souligner l'implication européenne dans la protection de la femme-mère et donc la parentalité des travailleurs communautaires.

En outre, c'est fort de ces valeurs, inscrites dans les lignes directrices dans desquelles l'Union Européenne prend racine, que le législateur européen a donné naissance à un ensemble de mécanismes protecteurs contre toute forme de discrimination. À ce titre, ce dernier a notamment adopté quatre grandes directives ayant pour thématique centrale la lutte contre les discriminations. Et si la directive emblématique en matière de discrimination au travail, élaborée en 2000, ne fait pas référence au sexe des personnes, elle vient cependant poser le cadre de ce qu'est un acte discriminatoire en donnant une définition générale aux concepts de discriminations directes et indirectes. Dès lors, une discrimination directe est caractérisée lorsqu'une personne « *est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable* »[73], quand une situation de discrimination indirecte est caractérisée, quant à elle, « *lorsqu'une disposition, un critère ou*

[69] Art. 3§3, TUE, 7 juin 2016.

[70] Art. 8, *ibid*.

[71] Art. 9, Charte des Droits Sociaux Fondamentaux de l'Union Européenne, 2016/C 202/02, 7 janv. 2016.

[72] Art. 21, *ibid*.

[73] Art. 2, Dir. 2000/78/CE, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, 27 nov. 2000.

une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes (..) par rapport à d'autres personnes » à moins que *« cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires* »[74].

Ainsi, une fois cette définition posée, il faut attendre six années avant que le législateur ne revoit sa copie afin d'intégrer le sexe des travailleurs au rang des discriminations prohibées. Ce dernier reprend la définition préalablement posée pour l'élargir au domaine de l'égalité sexuelle afin de « *garantir 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* »[75], principe qui implique, depuis 1976, « *l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement, soit indirectement par référence, notamment, à l'état matrimonial ou familial* »[76]. Dès lors, en 2006, le législateur Bruxellois, vient formellement énoncer que « *toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe est proscrite* »[77]. Or, les discriminations fondées sur le sexe sont bien souvent liées aux capacités reproductives de la mère-travailleuse. Autant d'éléments, qui font de l'Union un acteur central dans la lutte contre les discriminations faites aux femmes du fait de leur capacité génitrice. Autant d'éléments qui prouvent donc l'implication communautaire dans la défense de la parentalité au travail.

Implication d'autant plus puissante qu'elle est poussée à son paroxysme par la Cour de Justice de l'Union Européenne dite « *CJUE* » qui, depuis sa création, donne vie aux principes édictés par le législateur, grâce à son pouvoir de sanction particulièrement redouté. En effet, un certain nombre de décisions rendues par la CJUE sont venues consolider les valeurs et principes édictés par l'instance parlementaire. À titre d'exemple, la Haute juridiction communautaire considère que les dispositions de la directive de 1976, relative à l'égalité de traitement des hommes et des femmes, s'opposent à « *une réglementation nationale qui prive une femme du droit d'être notée et, par voie de conséquence, de pouvoir profiter d'une promotion professionnelle parce qu'elle a été absente de l'entreprise*

---

[74] *Ibid*.

[75] Art. 1, Dir., 2006/54/CE, 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 (refonte), 5 juill. 2006.

[76] Art. 2, Dir. n° 76/207/CEE , relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et les conditions de travail, 9 févr. 1976.

[77] Art. 14, Dir. 2006/54/CE, précité.

en raison d'un congé de maternité »[78]. Par ailleurs, cette dernière, dans un arrêt du 3 février 2000[79], sanctionne les agissements d'un employeur refusant d'engager une femme enceinte au motif « *qu'une interdiction légale de travail attachée à cet état fait obstacle, pour la durée de sa grossesse, à ce qu'elle occupe, dès le départ, ledit emploi »*[80]. Autant d'éléments qui soulignent l'étendue de la protection dévolue par le législateur et le juge européen à la maternité. Engagés dans une lutte perpétuelle contre les discriminations faites aux femmes, en raison de leur potentiel géniteur, ces derniers ouvrent la voie à la parentalité en entreprise. Dès lors fortement ancrée dans les valeurs défendues par l'Union Européenne, cette lutte se déverse au cœur des Etats-Membres de l'entité, au premier desquels figure la France (**3**).

3- UNE LUTTE NATIONALE PUISSANTE

Relativement récente en droit français, la notion de discrimination dans l'emploi est *in fine* l'émanation des grandes valeurs diffusées internationalement et relayées au niveau communautaire. Toutefois, paradoxalement à ce qui a été exposé préalablement, la notion de discrimination a mis du temps à éclore dans le paysage législatif français et aucune réelle définition n'a été objectivement posée avant 2008[81]. En outre, cette intervention tardive ne fait guère preuve d'innovation puisqu'elle vient uniquement transposer nationalement de grands principes édictés au niveau communautaire. Car en effet, les définitions des notions de discriminations directes et indirectes sont reprises à l'identique, ce qui pousse à son paroxysme l'influence des décisions bruxelloises en matière de discrimination dans l'emploi. Toutefois, si l'influence internationale et communautaire est certaine en ce qui concerne le cadre initial donné à la discrimination en droit du travail, le législateur national a su revoir sa copie afin d'adapter la notion aux évolutions sociales françaises et donc à la parentalité.

Ainsi, depuis son entrée au cœur du Code du travail, la notion de discrimination prohibée, renvoie aux critères de sexe, de situation de famille, mais également de grossesse[82]. Dès

---

[78] CJCE, 30 avr. 1998, C-136/95, Thibault in, Observatoire du droit européen, Service des Etudes et de la Documentation de la Cour de cassation, « le droit communautaire et européen & la prohibition des discriminations en matière d'emploi et de travail », févr. 2009, p. 28

[79] CJCE, 3 févr. 2000, C-207/98, Mahlburg.

[80] Observatoire du droit européen, Service des Etudes et de la Documentation de la Cour de cassation, « le droit communautaire et européen & la prohibition des discriminations en matière d'emploi et de travail », févr. 2009, p. 30.

[81] L. n°2008-496, portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, 27 mai 2008.

[82] Art. L. 1132-1, C. Trav.

l'origine le législateur français a pris conscience de la nécessité de protéger la parentalité en entreprise. De plus, cette prise de conscience ne saurait être remise en question dans la mesure où l'interdiction de telles discriminations est assortie d'un volet pénal. En effet, l'employeur se livrant à des pratiques prohibées, sur le fondement de la maternité ou de la grossesse d'une salariée, encourt une peine de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende[83]. Ainsi, depuis 2008, la discrimination fondée sur les capacités d'une femme à donner la vie est un enjeu déterminant en droit français.

En outre, la consécration, par le législateur national, de la notion de discrimination indirecte trouve ici tout son intérêt. En effet, les interruptions de carrières engendrées par l'hypothétique arrivée dans le foyer d'enfants ont de façon certaine un impact indirect sur les femmes. Les employeurs peuvent agir par anticipation en estimant qu'elles auront, tôt ou tard, des enfants de sorte qu'ils leur proposent d'emblée des carrières moins attractives[84]. Or, c'est ici que les difficultés apparaissent : les discriminations se « *dissimulent sous le manteau d'une neutralité apparente* »[85]. Et face à de telles dissimulations, la salariée est confrontée à une difficulté dans l'établissement de la preuve de sa discrimination.

Dès lors, le législateur s'est trouvé contraint de répartir la charge de façon équitable afin que la salariée ne soit pas lésée. Ainsi, si un salarié s'estime victime d'une discrimination, fondée en l'espèce sur son sexe, sa situation familiale ou encore sa situation de grossesse, ce dernier doit apporter des éléments de faits laissant supposer l'existence d'une telle discrimination. Ensuite, un basculement de la charge de la preuve s'opère et c'est à l'employeur de prouver, par des éléments objectifs, l'absence de discrimination. Particulièrement protecteur du salarié, ce régime donne *in fine* l'opportunité aux juges de former leur conviction après avoir ordonné, si besoin, toutes les mesures d'instruction jugées pertinentes[86].

Forts du pouvoir qui leur a ainsi été dévolu, les juges du fond prennent leur mission très à cœur. Conformément aux principes édictés par le législateur, ils n'ont de cesse de réaffirmer la nullité des dispositions ou actes pris en méconnaissance des principes de non-

---

[83] Art. 225-2, C. Pénal.

[84] MEURS (D.), *Hommes/femmes une impossible égalité professionnelle ?*, Editions Rue d'Ulm, Presses de l'Ecole normale supérieure, 2014, p. 81.

[85] FRAISSINIER-AMIOT (V.), « Carrière professionnelle et discrimination en raison du congé de maternité », *Jurisprudence Sociale Lamy,* [en ligne], nº 256, 27 mai 2009, [consulté le 5 juin 2019].

[86] Art. L. 1134-1, C. Trav.

discriminations à l'égard de la parentalité[87]. À titre d'exemple, ces derniers sanctionnent, pour discrimination en raison du sexe, de la grossesse et de la maternité l'employeur qui, à la suite d'une réorganisation, modifie l'intitulé des fonctions d'une salariée en congé maternité, sans l'en avertir, tout en la plaçant sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique, ce qui n'était pas le cas avant ledit congé[88]. Par ailleurs, cette protection ne s'arrête pas aux juges du second degré puisque la Haute juridiction sert d'ultime garde-fou. En effet, à titre d'exemple, cette dernière n'hésite pas à approuver la juridiction du second degré lorsque celle-ci sanctionne le comportement discriminatoire de l'employeur refusant de promouvoir une salariée en raison de la survenance d'un congé maternité[89]. Ainsi, le juge national s'érige en réel vecteur de lutte contre les discriminations faites aux femmes en raison de leur capacité à enfanter. Toutefois, les instances juridictionnelles ne sont pas seules dans cette mission.

En effet, le Défenseur des droits, autorité administrative indépendante particulièrement présente, déploie une action de terrain fondamentale en matière de lutte contre les discriminations fondées sur la maternité. Ce dernier, par un plan d'action pédagogue et répressif, « *déploie des actions de formation et de sensibilisation pour faire changer les pratiques professionnelles* »[90].

Par conséquent, au regard des éléments exposés, la lutte contre les discriminations faites à la mère ou à la femme enceinte, représente un enjeu majeur des politiques publiques tant internationales, que communautaires ou nationales. Porté par les engagements mondialement reconnus, le législateur français développe des mécanismes protecteurs de la salariée particulièrement redoutables s'appuyant sur des relais locaux actifs dans la mesure où, les juges nationaux n'hésitent pas à sanctionner les employeurs violant les principes protecteurs de la maternité qui sont, en outre, relayés par le Défenseur des droits. Autant d'éléments qui, pris dans leur ensemble, témoignent de la volonté étatique de garantir une protection étendue de la maternité face aux discriminations, protection d'autant plus étendue qu'elle couvre l'ensemble des étapes de la relation de travail (**B**).

---

87 Art. L. 1132-4, C. Trav.

88 CA Versailles, 27 sept. 2018, n° 17/005748.

89 Cass. Soc., 16 déc. 2008, n° 06-45.262, Publié au bulletin.

90 SERENO (S.), « Le Défenseur des droits et les discriminations dans l'emploi : un bilan en demi-teinte ou quand la volonté ne suffit pas… », *Revue de droit du travail*, n°6, 2019, p. 422.

B- LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS MATERNELLES : UN ENJEU SANS FRONTIÈRE TEMPORELLE

Mener à bien carrière professionnelle et vie familiale peut s'avérer être un réel parcours du combattant. Au-delà de la difficile conciliation des temps à laquelle les femmes sont bien souvent confrontées, s'érigent sur leurs chemins un certain nombre d'obstacles. Dès lors, le législateur a développé un ensemble de dispositifs, permettant à ces femmes, de gravir les obstacles, monter les échelons et possiblement arriver au sommet de leur carrière. Ainsi, les femmes donnant la vie sont protégées tout au long de leur carrière (**2**), mais également avant même leur entrée en entreprise (**1**).

1- UNE PROTECTION ÉTENDUE DE LA FEMME CANDIDATE

Dans un monde toujours plus mondialisé, concurrencé, fait de crises économiques, il est commun d'affirmer que le marché du travail est un endroit particulièrement rude. En outre, un certain nombre d'études concordantes tendant à démontrer que la dureté de ce marché du travail l'est d'autant plus pour certaines catégories de personnes dont les femmes font partie. En effet, si ces dernières années ont été marquées par un renforcement de la place des femmes sur le marché du travail, force est de constater que des différences de taux d'activité selon les sexes demeurent : en 2017, seules 67,6 % des femmes ayant entre 15 et 64 ans sont actives, contre 75,6 % des hommes[91]. Ainsi, avant même toute entrée dans l'entreprise, « *dans la majorité des sociétés, la maternité et les responsabilités familiales connexes influencent toujours fortement l'image des femmes au travail et peuvent avoir un impact négatif dans la prise de certaines décisions dans le cadre d'une procédure de recrutement* »[92]. Dès lors, afin de lutter contre cette ségrégation des femmes sur le marché du travail, une protection étendue leur est accordée.

Dans un premier temps, conformément aux dispositions légales, l'entretien d'embauche et l'offre d'emploi doivent répondre à un certain nombre de critères objectifs. À ce titre, les informations collectées, dans le cadre d'un recrutement, doivent être pertinentes dans la mesure où, elles ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier les capacités du candidat à

---

[91] INSEE, « Tableaux de l'économie française », Insee Références, Edition 2019, pp. 38-39.

[92] BIT, « Kit de ressources sur la protection de la maternité », Genève, Service des conditions de travail et de l'emploi, 2012, p. 23.

occuper l'emploi ou ses aptitudes professionnelles et doivent « *présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles* »[93]. Par ailleurs, l'employeur doit faire preuve de confidentialité en respectant l'anonymat de l'analyse des candidatures[94] mais également de transparence en informant expressément le candidat des « *méthodes et techniques d'aide au recrutement utilisées à son égard* »[95]. De plus, « *aucune information concernant personnellement un candidat à un emploi ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à sa connaissance* »[96]. Toutefois, au-delà de ces principes applicables à l'ensemble des candidats à l'embauche, une protection spécifique est accordée à la femme candidate.

Ainsi, cette dernière n'est pas tenue de révéler son état de grossesse, sauf lorsqu'elle demande le bénéfice des dispositions légales relatives à son état lors de son entretien[97]. Également, l'employeur ne peut prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher[98]. De plus et par ricochet, une telle prohibition entraîne également l'interdiction formelle pour l'employeur de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée[99].

Néanmoins, en pratique, ces principes ne sont pas toujours respectés dans la mesure où, « *23 % des femmes déclarent avoir été interrogées sur leurs projets familiaux lors d'un entretien d'embauche* »[100]. Dès lors, un contrôle juridictionnel des interdictions ainsi posées par le législateur s'avère indispensable. Ainsi, les juges se sont mobilisés afin d'élever ces interdictions en principe d'ordre public de sorte qu'il ne saurait être possible d'y déroger sous peine de nullité de plein droit[101]. Par ailleurs, ces derniers se livrent à un contrôle méticuleux des faits qui leur sont présentés. En effet, à titre d'exemple, les juges n'hésitent pas à sanctionner un employeur rompant le contrat d'une salariée enceinte quand bien même cette dernière aurait été recrutée pour un poste qui ne pouvait pas être tenu par une femme

---

93 Art. L. 1221-6, C. Trav.

94 Art. L. 1221-7, C. Trav.

95 Art. L. 1221-8, C. Trav.

96 Art. L. 12211-9, C. Trav.

97 Art. L. 1225-2, C. Trav.

98 Art. L. 1225-1 al. 1, C. Trav.,

99 Art. L. 1225-1 al. 2, C. Trav.

100 MAILLARD-PINON (S.), « Maternité », art. précité.

101 Soc. 1er juill. 1985, Juri-social, 1985, F82.

enceinte car impliquant la manipulation de produits toxiques[102]. Ainsi, l'employeur ne saurait être en droit d'invoquer un éventuel vice du consentement s'il apprend après embauche que la salariée candidate était enceinte. Dès lors, « *l'effectivité de la protection de l'accès à l'emploi de la femme enceinte suppose d'admettre le droit de mentir* »[103] quand bien même les conséquences financières seraient importantes pour l'employeur, ce qui peut être critiquable. Toutefois, par une telle protection le législateur souhaite sans doute pallier le déséquilibre de la relation contractuelle liant salariée et employeur. Déséquilibre, qui se retrouve par ailleurs en matière de preuve.

En effet, il convient à nouveau de rappeler que la discrimination peut s'avérer difficile à prouver. Souvent cachée, cette dernière est d'autant plus délicate à établir en matière de recrutement dans la mesure où « *les actions intentées sur le fondement de la discrimination à l'embauche le sont par des personnes dont la candidature s'est révélée infructueuse* »[104]. Par ailleurs, la question de la discrimination portée sur la femme candidate est particulièrement complexe de part la connexité qu'elle entretient avec la vie privée de la candidate. Dès lors, les juges nationaux et communautaires mettent tout en œuvre afin de garantir l'effectivité des principes législatifs édictés en collant au plus près des réalités concrètes du monde de l'entreprise. À titre d'exemple, ces derniers viennent sanctionner l'employeur qui, pour réaliser son recrutement, prévoit des questionnaires de sélection différents selon le sexe de la personne candidate[105]. D'autre part, la CJUE considère, quant à elle, qu'un refus d'engagement trouvant sa source dans les « *conséquences financières d'une absence pour cause de grossesse doit être regardé comme fondé essentiellement sur le fait de la grossesse* » et qu'une telle discrimination « *ne saurait être justifiée par des motifs tirés du préjudice financier subi par l'employeur en cas d'engagement d'une femme enceinte, pendant la durée de son congé de maternité* »[106]. Ainsi, la seule exception aux principes posés ci-dessus réside dans l'exigence professionnelle essentielle et déterminante[107].

---

[102] Soc. 2 févr. 1994, n°89-42.778, Publié au bulletin.

[103] MAILLARD-PINON (S.), « Maternité », art. précité.

[104] FADEULHE (P.), « Social - Recrutement - Zoom sur les discriminations à l'embauche », *Juris associations*, n°466, 2012, p. 42.

[105] T. Corr. Paris, 13 mars 1991, Dr. ouvrier 1993, obs. Alvarez-Pujana, p. 35.

[106] CJCE, 8 nov. 1990, E.J.M. Dekker c/ Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus *(aff. C-177/88), Rec.* 1990.I.3941, in « Discrimination à l'embauche d'une femme enceinte », RDT Europe, 1991, p. 671.

[107] Art. 225-3, 3°, C. Pénal.

Dès lors, des principes énoncés découlent tout un tas d'interdictions faites à l'employeur en matière de recrutement. Ces éléments prouvent l'attachement du législateur à la protection de la maternité face aux discriminations à l'embauche et donc témoignent de la place qu'il entend accorder à la parentalité en droit du travail. Or, cette place est d'autant plus importante qu'elle s'étend après l'embauche (**2**).

2- UNE PROTECTION ÉTENDUE DE LA FEMME SALARIÉE

La protection accordée aux femmes enceintes en matière de lutte contre les discriminations ne s'arrête pas à la signature du contrat. En effet, un certain nombre de mécanismes, similaires à ceux envisagés pour la femme candidate, sont mis en œuvre pour accompagner la femme salariée tout au long de sa carrière.

Ainsi, dans un premier temps, tout comme la femme candidate à l'emploi, la femme salariée n'est pas dans l'obligation de révéler son état de grossesse[108]. Une fois ce principe posé, il est aisé de comprendre que l'employeur ne saurait reprocher à sa salariée la dissimulation de cette dernière. Celui qui détient le pouvoir de direction, ne peut donc se prévaloir d'une éventuelle exécution de mauvaise foi du contrat de travail ou d'un manquement de sa salariée à l'obligation de loyauté découlant implicitement du contrat de travail. Par ailleurs, l'employeur n'est pas en droit de licencier une salariée enceinte qui n'aurait pas révélé son état, quand bien même cette dernière aurait été engagée par un contrat à durée déterminée et qu'en raison de sa grossesse elle ne serait pas en mesure de travailler pendant une grande partie de la durée dudit contrat[109]. Or, ce principe, particulièrement critiqué par les employeurs car extrêmement couteux, est d'autant plus important qu'il est rappelé par la CJUE dans un célèbre arrêt rendu en 2001[110]. Ainsi, par de telles dispositions, le législateur et les juges viennent préserver « *la femme enceinte de tout choc psychique, susceptible de l'empêcher de mener la grossesse à son terme »*[111]. Il s'agit avant tout de lutter efficacement contre l'idée persistante selon laquelle la femme doit être « *regardée d'abord et avant tout comme une mère ou une mère potentielle et seulement ensuite comme une travailleuse* »[112].

---

[108] Art. L. 1225-2, C. Trav.

[109] Cass. Soc. 2 fév. 1994, n°89-42.778, Publié au bulletin.

[110] CJCE, 4 oct. 2001, aff. C-109/00.

[111] MAILLARD-PINON (S.), « Maternité », art. précité.

[112] FRAISSINIER-AMIOT (V.), « Carrière professionnelle et discrimination en raison du congé de maternité », art. précité.

Or, une telle lutte est particulièrement importante dans la mesure où, en pratique, le harcèlement moral vient s'ajouter à ces discriminations.

Défini juridiquement comme le fait de subir des agissements répétés ayant pour « *objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel* »[113], ce harcèlement se traduit généralement par une mise en état de faiblesse de la salariée enfantant afin d'obtenir son écartement de la vie professionnelle. Dès lors, « *les considérations physiologiques et biologiques viennent quelque peu bouleverser le schéma traditionnel* »[114], de sorte que les discriminations en la matière sont d'autant plus difficiles à appréhender. La discrimination sert alors de vecteur au harcèlement moral. Ainsi, le harcèlement fondé sur une discrimination liée à la maternité, se traduit souvent par une « *mise au placard de la salariée* », de sorte que la femme voulant accéder à la parentalité est doublement menacée. Toutefois, conscients des difficultés engendrées par de tels agissements, les juges se montrent particulièrement sévères à l'égard des employeurs. En effet, ces derniers, viennent systématiquement prohiber le harcèlement discriminatoire et réparer les préjudices qui en découlent. Ainsi, à titre d'exemple, la Chambre sociale de la Cour de cassation reconnaît la double réparation du préjudice moral d'une salariée, au titre de la discrimination fondée sur son état de grossesse et du harcèlement moral qu'elle a subi au sein de son entreprise, se traduisant par une diminution de ses fonctions progressive après son retour de congé maternité[115].

Dès lors, l'arsenal de protection contre les discriminations fondées sur la maternité est particulièrement puissant de par sa résonance mondiale mais également temporelle. L'employeur est fortement invité par les législateurs et les juges à « *participer à la sérénité de la grossesse »*[116]. Néanmoins, au-delà des discriminations en tant de que telles, il est des situations, où le contrat de travail lui-même se trouve menacé par la parentalité naissante. Dès lors, dans une volonté de protection toujours plus accrue du droit à devenir parent, le législateur est venu placer des verrous autour de la relation contractuelle afin de permettre aux salariés d'accéder sereinement et pleinement à la parentalité (**II**).

---

[113] Art. L. 1152-1, C. Trav.

[114] FRAISSINIER-AMIOT (V.), « Carrière professionnelle et discrimination en raison du congé de maternité », art. précité.

[115] Cass. Soc.,3 mars 2015, n° 13-23.521, Publié au bulletin.

[116] MAILLARD-PINON (S.), « Maternité », art. précité.

II- LA MATERNITÉ À L'ÉPREUVE DE LA RUPTURE CONTRACTUELLE

La base de la relation de travail est fondée sur le contrat liant les parties. Ce contrat, conclu *intuitu paersonae*, est pris en considération de la personne contractante. Dès lors, la conclusion de ce dernier naît de l'union de deux volontés. Néanmoins, si la volonté de conclure un tel contrat est duale, sa rupture peut être unilatérale. L'employeur comme le salarié peuvent décider de rompre ce lien et de retrouver leur liberté, dans le respect d'un certain nombre de règles morales et procédurales. Toutefois, en vertu du déséquilibre lié à la relation de subordination découlant du contrat de travail, cette reprise de liberté par l'employeur est particulièrement encadrée. Ce dernier n'est pas en droit de décider arbitrairement de la fin de la relation le liant à son salarié.

La procédure entourant le licenciement, se définissant comme la rupture contractuelle d'un contrat à durée indéterminée, est, dès lors, particulièrement normée et contrôlée. Pour justifier une telle rupture, l'employeur doit ainsi démontrer l'existence d'une cause réelle et sérieuse de licenciement, caractérisée par des critères objectifs comme la faute de son salarié, son insuffisance professionnelle ou encore la présence d'un motif économique indépendant de ce dernier. Néanmoins, certains employeurs, peu scrupuleux, passent outre de telles considérations et, en dépit des règles en vigueur, font le choix de se séparer de salariés en raison de considérations propres à la parentalité.

Ainsi, afin de lutter contre l'hostilité omniprésente des employeurs à conserver au sein de leurs entités des salariés parents et notamment enceintes ou mères, le législateur a été contraint d'adapter sa législation. Ainsi, la salariée enceinte, première victime de tels agissements, dispose d'une protection symbolique et particulièrement étendue contre le licenciement (**A**). Protection qui demeure néanmoins faillible dans certaines hypothèses (**B**).

A- UNE PROTECTION SYMBOLIQUE CONTRE LE LICENCIEMENT

Dès la prise en compte par le droit du travail national de la salariée enceinte, initialement dénommée « *femme en couche* », le législateur est venu garantir un droit à conservation de l'emploi pour cette dernière. En effet, lorsqu'est adoptée la première grande loi relative à la protection de la maternité, cette dernière vient, dans un article unique, inscrire le principe selon lequel, la période de suspension du contrat de travail de la femme accouchant ne saurait être à l'origine de la rupture de son contrat de travail[117]. Or, par une telle consécration, le législateur marque, dès 1909, son intention de protéger de façon réelle l'emploi de la salariée mère. Intention constamment réitérée, sous l'impulsion du législateur européen mais aussi international.

En effet, depuis 1919, l'ONU n'a eu de réaffirmer un certain nombre de principes protecteurs en la matière. Ainsi, pour l'ONU, le licenciement d'une salariée fondé sur son souhait de parentalité, peut être particulièrement préjudiciable pour elle dans la mesure où « *une baisse du revenu consécutive à la perte d'un emploi signifie moins de ressources disponibles pour élever un nouveau-né »,* ce qui, en l'absence d'offre de soins abordable, peut se traduire à terme par « *une augmentation, qui aurait pourtant pu être évitée, de la mortalité maternelle et infantile* »[118]. Ainsi, l'OIT s'est engagée dans une lutte étendue de l'emploi de la femme travailleuse. À ce titre, celle-ci est venue offrir une immunité à la travailleuse enceinte en affirmant que « *les responsabilités familiales ne peuvent, en tant que telles, constituer un motif valable pour mettre fin à la relation de travail* »[119]. Or, cette immunité est d'autant plus importante qu'elle n'a eu de cesse d'être réaffirmée. Ainsi, à titre d'exemple, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes enjoint aux Etats d'interdire, sous peine de sanction, « *le licenciement pour cause de grossesse ou de congé de maternité »* et la discrimination fondée sur le statut matrimonial[120]. De plus, si les premières conventions relatives à la protection de la maternité se bornaient à prohiber les licenciements des femmes durant la période du congé maternité, ce dispositif a été étendu en 2000. Depuis, il est strictement interdit à l'employeur de licencier une femme pendant sa grossesse, son congé maternité, mais également « *pendant*

---

[117] L. 27 nov. 1909, garantissant leur travail ou leur emploi aux femmes en couches.

[118] BIT, Service des conditions de travail et de l'emploi, « Kit de ressources sur la protection de la maternité », Genève, 2012.

[119] Art. 8, Conv. n°156, sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 23 juin 1981.

[120] Art. 11, Conv. sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, 18 déc. 1979.

une période suivant son retour de congé à déterminer par la législation nationale, sauf pour des motifs sans lien avec la grossesse, la naissance de l'enfant et ses suites ou l'allaitement » et la charge de la preuve en la matière incombe à l'employeur[121].

Néanmoins, le législateur international, n'est pas seul ouvrier de la construction des remparts renforçant le droit de la salariée mère d'être protégée dans son emploi. En effet, au niveau européen, la Charte Sociale Européenne, considérée comme une composante essentielle de l'architecture des droits de l'homme en Europe, vient, parmi les trente-et-un droits sociaux qu'elle édicte, poser le principe selon lequel, « *les travailleuses, en cas de maternité, ont droit à une protection spéciale* »[122]. En outre, au titre de cette protection spéciale, les Etats signataires s'engagent à « *considérer comme illégal pour un employeur de signifier son licenciement à une femme pendant la période comprise entre le moment où elle notifie sa grossesse à son employeur et la fin de son congé de maternité, ou à une date telle que le délai de préavis expire pendant cette période* »[123]. Dès lors, cette dernière réaffirme les principes internationaux précités en protégeant de façon accrue le contrat de travail liant la salariée souhaitant accéder à la parentalité et son employeur.

Par ailleurs, de tels principes sont également réaffirmés au niveau de l'Union Européenne. En effet, la Charte des Droits Sociaux Fondamentaux de l'Union pose notamment un principe général de protection à l'égard de tout licenciement injustifié[124]. De plus, au-delà de ce principe généralement exposé, le législateur revient sur cette protection en inscrivant explicitement un principe spécifique de protection des mères contre le licenciement, comme pour en souligner le particularisme ou du moins l'importance. Ainsi, « *toute personne a le droit d'être protégée contre tout licenciement pour un motif lié à la maternité* »[125]. En outre, le législateur européen n'a eu de cesse d'étendre l'importance d'une telle protection. À titre d'exemple, en 1992, ce dernier adopte une directive relative à la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes,

[121] Art. 8, Conv. OIT n°183, sur la protection de la maternité, C183, 15 juin 2000.

[122] Part. 1, 8, Charte Sociale Européenne, 3 mai 1996.

[123] Art. 8, *ibid.*

[124] Art. 30, Charte des Droits Sociaux Fondamentaux de l'Union Européenne, 2016/C 202/02, 7 janv. 2016.

[125] Art. 33, *ibid*.

accouchées ou allaitantes au travail au sein de laquelle il énonce que « *les États membres prennent les mesures nécessaires pour interdire le licenciement des travailleuses* »[126].

Dès lors, c'est fort des engagements le transcendant que le législateur national a entendu également reconnaître une immunité de la salariée donnant la vie, pour que travail et parentalité s'équilibrent. Ainsi, ce dernier a posé le principe selon lequel, l'employeur « *ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté, pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité, qu'elle use ou non de ce droit, et au titre des congés payés pris immédiatement après le congé de maternité ainsi que pendant les dix semaines suivant l'expiration de ces périodes* »[127].

Nul doute ne peut être formulé quant à l'attachement national à une telle protection dans la mesure où cette dernière constitue un principe général du droit du travail aux yeux de la Haute juridiction administrative[128]. L'employeur récalcitrant se livrant au licenciement d'une salariée en méconnaissance des principes exposés, s'expose à voir ce dernier sanctionné de nullité. En outre, conformément aux dispositions transnationales et européennes, l'employeur doit impérativement communiquer au juge l'ensemble des éléments lui permettant de justifier objectivement la rupture contractuelle de la salariée enceinte[129]. Ainsi, le législateur national, dans sa quête d'un rééquilibrage de la relation contractuelle unissant la salariée-mère subordonnée à son employeur directeur, vient s'ériger en réel garant de la parentalité en entreprise. Dès lors, « *lorsqu'un doute subsiste, il profite à la salariée enceinte* »[130], ce qui fait pencher la balance du côté de la salariée en cas de doute du juge, qui conserve son appréciation souveraine en la matière. Par ailleurs, si les juges ont longtemps été hostiles à la réintégration de la salariée[131] licenciée en méconnaissance des principes exposés[132], aujourd'hui une réintégration dans son emploi, ou à défaut, dans un emploi

---

[126] Art. 10, Dir. 92/85/CEE, 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, 19 oct. 1992.

[127] Art. L. 1225-4, C. Trav.

[128] CE, Ass, n°80232, 8 juin 1973, Publié au recueil Lebon.

[129] Art. L. 1225-3, al. 1, C. Trav.

[130] Art. L. 1225-3, al. 2, C. Trav.

[131] LAHALLE (T.), « Maternité », *JurisClasseur Travail Traité*, Fasc. 28-30, [en ligne], 31 mai 2010, actualisation 28 mars 2018, [consulté le 10 mai 2019].

[132] Cass. soc., 19 nov. 1996, n°93-40.509, Inédit.

équivalent, est de droit lorsque la salariée en fait la demande[133]. De plus, ces derniers étendent considérablement la protection dévolue à la mère en considérant, qu'au-delà de l'interdiction de notifier son licenciement à une salariée en état de grossesse ou dans la période suivant la naissance de son enfant, il est également strictement interdit de réaliser des mesures préparatoires à une telle décision, telles que le remplacement de la salariée avant l'échéance de la période la protégeant[134].

Ainsi, l'immunité conférée à la salariée enceinte est étendue. Toutefois, cette dernière n'est, bien évidemment, pas absolue (**B**).

B- UNE PROTECTION FAILLIBLE CONTRE LE LICENCIEMENT

Conformément au pouvoir de direction lui ayant été conféré par la loi, l'employeur dispose du droit de vie ou de mort sur le contrat de travail de ses salariés. Toutefois, l'ensemble de la vie contractuelle est soumis à des règles spécifiques auxquelles l'employeur ne peut déroger. Conscient du déséquilibre entourant la relation de travail, le législateur français fait le choix d'encadrer strictement les modes de ruptures contractuelles. Ainsi, au titre de ces encadrements, figure comme exposé ci-dessus, un certain nombre d'interdits en matière de licenciement. S'il est commun de parler de protection étendue de la salariée enceinte face à la rupture éventuelle de son contrat de travail, cette protection n'est toutefois pas inébranlable.

En effet, il convient de souligner que les principes protecteurs entourant la maternité supposent que l'employeur ait connaissance de l'état de grossesse de la salariée qu'il licencie. Néanmoins, il est des situations où un tel état est méconnu. Par peur ou par convenance personnelle, la salariée peut faire le choix de taire sa situation et de ne pas informer son employeur de son état de grossesse. Dès lors, cette dernière ne peut pas, par principe, se prévaloir des dispositions protectrices qui lui sont conférées.

Toutefois, conscient de la nécessité de protéger la salariée enceinte pour garantir son accès à la parentalité, la souplesse est de mise lorsque le licenciement d'une salariée enceinte est prononcé et que l'employeur n'avait pas connaissance de l'état de grossesse de cette

---

[133] Cass. Soc., 30 avr. 2003, n°00-44.811, Publié au bulletin.

[134] Cass. Soc., 15 sept. 2010, n°08-43.299, Publié au bulletin.

dernière. En effet, la salariée dispose, postérieurement à la notification de la rupture de son contrat, de la possibilité d'obtenir l'annulation de la rupture en respectant une procédure spécifique. Ainsi, celle-ci doit fournir à son employeur un certificat médical justifiant de sa grossesse dans les quinze jours suivants la notification de son licenciement[135] et les juges se montrent relativement tolérants quant à cette information. En effet, ces derniers estiment notamment que le « *certificat médical attestant son état de grossesse et la date présumée de l'accouchement ne constitue pas une formalité substantielle* » de sorte qu'il suffit que l'employeur soit informé[136]. Néanmoins, cette souplesse s'arrête aux portes de la qualification du licenciement. En effet, les juges sont relativement stricts quant aux conséquences du licenciement prononcé en méconnaissance de ces principes. Ces derniers estiment notamment que lorsque la salariée demandant la résiliation judicaire de son contrat de travail, aux torts de son employeur, ne l'a toujours pas informé de son état au jour de sa saisine juridictionnelle, cette dernière produira les effets d'un licenciement non pas nul, mais sans cause réelle et sérieuse[137]. Or, par une telle décision, les juges écartent la protection conférée à la violation du statut protecteur de femme enceinte en la matière entraînant, dès lors, une protection moindre de la salariée n'ayant pas informé son employeur de son état de grossesse, comme pour la pousser à plus de transparence.

D'autre part, cette protection est d'autant plus faillible que l'employeur conserve une certaine liberté en matière de licenciement d'une salariée enceinte. En effet, chaque article du Code du travail conférant une protection de la maternité, prévoit dans un second temps une exception à un tel principe. Par conséquent, l'employeur conserve la possibilité de rompre le contrat l'unissant à sa salariée enceinte dans l'hypothèse où il « *justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement* »[138]. Toutefois, il convient de souligner que ce dernier demeure limité quant à la notification de ladite rupture puisque cette dernière ne peut « *prendre effet ou être notifiée pendant les périodes de suspension du contrat de travail* »[139]. De même, s'il est en principe interdit à l'employeur de rompre le contrat de la salariée enceinte pendant les dix semaines suivants la naissance de

[135] Art. L. 1225-5, C. Trav.

[136] Cass. Soc., 9 juill. 2008, n°07-41.927, Publié au bulletin.

[137] Cass. Soc., 28 nov. 2018, n° 15-29.330, Publié au bulletin.

[138] Art. L. 1224-4, al. 2, C. Trav.

[139] *Ibid.*

son enfant, ce dernier conserve la possibilité de s'émanciper de cette interdiction s'il « *justifie d'une faute grave de l'intéressée ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant* »[140]. À titre d'exemple, le licenciement d'une salariée enceinte peut se justifier, en pratique, par des intérêts économiques[141]. Ainsi, est jugé licite le licenciement d'une salariée enceinte consécutif à des difficultés économiques de l'entreprise, en l'absence de lien avec son état[142] ou encore en cas de refus de cette dernière d'un changement de conditions de travail ne modifiant pas son contrat de travail[143]. Par ailleurs, dans cette même logique, la rupture de la période d'essai d'une salariée demeure possible lorsque cette dernière n'est pas motivée par son état de grossesse[144]. Toutefois, la qualification de cette rupture est différente dans la mesure où, quand bien même elle est imputable à la grossesse, cela n'entraîne pas la nullité de ladite rupture mais est constitutif d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse[145].

En outre, il convient de souligner que le droit du travail a encore des évolutions à faire en la matière. En effet, sont exclues des dispositifs de protection contre le licenciement, les salariées en attente de fécondation *in vitro* dans la mesure où, aux yeux de la CJUE, ces dernières ne sont pas des femmes enceintes au sens des règles protectrices évoquées ci-dessus[146]. Or, le recours à l'aide médicale à la procréation est de plus en plus important en Europe comme en France où la fécondation *in vitro* à elle seule est à l'origine de la naissance d'un enfant sur quarante en 2018, ce qui représente 10 % des fécondations ainsi réalisées en Europe[147]. Dès lors, des évolutions juridiques devront sans doute être apportées afin de répondre à ce besoin nouveau.

Toutefois, au regard des éléments exposés, si la protection contre le licenciement accordée à la salariée enceinte n'est pas une protection absolue, celle-ci demeure étendue. Cette dernière couvre l'entièreté des étapes de la relation contractuelle de façon à ce que la salariée mère soit protégée avant même son entrée dans l'entreprise, sur l'ensemble de sa carrière et

---

[140] *Ibid*.

[141] CJUE, 22 févr. 2018, aff. C-103/16, Jessica Porras Guisado/Bankia S.A., Fondo de Garantía Salarial e.a.

[142] Cass. Soc., 4 oct. 1995, n°94-41.162, Inédit.

[143] Cass. Soc., 6 nov. 1980, n°78-41.546, Inédit.

[144] Cass. Soc., 8 nov. 1983, n°81-41.785, Publié au bulletin.

[145] Cass. Soc., 15 janv. 1997, n°94-43.755, Publié au bulletin.

[146] CJCE, 26 fйvr. 2008, aff. C-506/06, Mayr.

[147] DE LA ROCHEBROCHARD (E.), « 1 enfant sur 30 conçu par assistance médicale à la procréation en France », *Population et Sociétés,* n° 556, juin 2018, p. 1.

jusqu'à l'extinction du contrat de travail. Ainsi, le législateur a érigé des remparts afin que l'emploi de la mère ne soit pas sacrifié sur l'autel de sa maternité, afin que la maternité trouve une place au sein de la sphère travail. Cependant, si la protection de l'emploi de la mère est le premier vecteur de garantie d'accès à la parentalité, la protection ne s'arrête pas à cette étape. En effet, au-delà du travail de la future mère, sa santé fait l'objet de toutes les attentions du législateur (**SECTION II**).

SECTION II - UNE PROTECTION RENFORCÉE DE LA SANTÉ DE LA FUTURE MÈRE

La première grande loi en matière de travail touche directement à la problématique de la santé et la sécurité des travailleurs dans la mesure où elle vient encadrer le travail des enfants du fait de leur particulière vulnérabilité[148]. Dès lors, il est aisé de constater que la protection des travailleurs est présente dans l'essence même du droit du travail.

Or, les travailleuses enceintes ou mères s'inscrivent de façon certaine dans cette population de travailleurs dits « *vulnérables* ». Ces dernières, sont d'autant plus fragiles qu'elles portent en elles la vie d'un autre être. Dès lors, une protection accrue de la santé de la future mère s'est développée afin de protéger de façon effective la santé de la salariée donnant la vie mais également celle de son enfant à naître.

Ainsi, il s'agit en l'espèce de s'interroger quant à la façon dont le législateur a conceptualisé ces mécanismes de protection pour faire une place à la maternité dans le travail. Il s'agit de démontrer que tout comme pour la protection de l'emploi, la protection de la santé de la mère est particulièrement étendue puisqu'elle est réaffirmée sur l'ensemble de la planète (**I**) et qu'elle imprègne l'ensemble de la relation contractuelle (**II**).

[148] L., relative au travail des enfants dans les manufactures, usines ou ateliers, 22 mars 1841.

I- UN ENJEU TRANSNATIONAL PUISSANT

Si la santé de la salariée est atteinte, c'est également la santé de l'enfant et sa naissance qui peuvent être compromises. Dès lors, sans protection efficiente de la santé de la future mère, la parentalité n'aurait d'existence en entreprise. Fort de ce constat, l'ensemble des législateurs se sont saisis de la thématique de la parentalité afin de promouvoir un droit du travail protecteur de la santé et de la sécurité de ces femmes. Particulièrement denses en la matière, les législations internationales et communautaires (**A**) viennent enrichir, chacune à leur niveau, les lois et pratiques des entreprises françaises (**B**).

A- LA SANTÉ DE LA FEMME ENCEINTE AU CŒUR DES POLITIQUES INTERNATIONALES ET COMMUNAUTAIRES

L'essence de l'OIT réside dans la promotion du travail décent sur l'ensemble de la planète. À ce titre, « *près de 80 pour cent des normes et instruments de l'OIT sont consacrés entièrement ou partiellement à des questions relatives à la santé et la sécurité au travail* »[149]. Or, l'instance internationale du travail a une vision extensive de la notion de santé en relation avec le travail. En effet, pour cette dernière, la santé « *ne vise pas seulement l'absence de maladie ou d'infirmité »* mais inclut également *« les éléments physiques et mentaux affectant la santé directement liés à la sécurité et à l'hygiène du travail »*[150]. Ainsi, afin de défendre la santé des travailleurs et notamment des plus vulnérables, l'OIT développe « *une culture de prévention nationale en matière de sécurité et de santé, qui comprend l'information, la consultation et la formation*. »[151]. Or, de ces principes internationaux de prévention et de protection, découlent une série d'obligations à la charge des employeurs. À titre d'exemple, ces derniers sont tenus de faire en sorte que « *les lieux de travail, les machines, les matériels et les procédés de travail placés sous leur contrôle ne présentent pas de risque pour la sécurité et la santé des travailleurs* », tenus de se livrer à des contrôles des « *substances et les agents chimiques, physiques et biologiques placés sous leur contrôle* », ou encore tenus de fournir « *vêtements de protection et un équipement de protection appropriés afin de prévenir les risques* »[152].

---

[149] BIT, « Les normes de l'OIT en matière de sécurité et de santé au travail : Promouvoir la sécurité et la santé dans le milieu de travail », Rapport III (Partie 1B), CIT 98ème session, 2009, p.1.

[150] Art. 3, Conv., n°155, relative à la sécurité et la santé des travailleurs, 1981.

[151] Art. 3, Conv, OIT, n° 187 sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006.

[152] Art. 16 Conv. OIT n°155 relative à la sécurité et à la santé des travailleurs, 1981.

Dès lors, l'OIT, parfois critiquée pour son absence d'organe de contrôle et de sanction répressif, insuffle à ses Etats-adhérents une idéologie préventive afin d'annihiler à la racine les risques pouvant peser sur les travailleurs du monde entier. Dans cette logique, les normes internationales viennent aménager, construire et encadrer le travail de la salariée enceinte. Ainsi, ces normes viennent poser des limitations, des restrictions, voire des interdictions aux employeurs. À titre d'exemple, en 2000 est posée l'interdiction de contraindre les femmes enceintes à accomplir un travail « *préjudiciable à leur santé ou à celle de leur enfant* »[153]. Par ailleurs, l'instance internationale invite les Etats ayant adhéré à la convention de 2000, à prendre des mesures afin d'évaluer les risques présents sur les lieux de travail pour la santé et la sécurité de la mère et à communiquer les résultats aux personnes concernées[154]. Une fois l'évaluation réalisée, les Etats-adhérents sont grandement invités à passer à l'action en éliminant le risque, en adaptant les conditions de travail, en affectant sur un autre poste la travailleuse enceinte ou encore en fournissant un congé lorsqu'un tel transfert n'est pas réalisable. Particulièrement pédagogue en la matière, il est aisé de constater la volonté du législateur international d'accompagner les états vers une protection de plus en plus poussée de la femme enceinte. En effet, il s'agit pour l'OIT, de garantir « *le droit à la protection de la santé et à la sécurité des conditions de travail, y compris la sauvegarde de la fonction de reproduction* »[155]. *In fine*, l'objectif est de donner aux Etats-adhérents, les clés nécessaires au bon déroulement de la maternité afin de permettre à la femme enceinte d'exercer son travail sans avoir peur qu'il en découle un impact néfaste sur sa santé ou celle de son fœtus.

Or, de tels principes internationaux sont particulièrement efficients dans la mesure où ils disposent d'un relai au niveau régional. En effet, la santé et la sécurité sont également au cœur des politiques européennes. Au niveau régional, la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs érige la protection de la santé et la sécurité des travailleurs au rang de droit fondamental en édictant le principe selon lequel *« tout travailleur doit bénéficier dans son milieu de travail de conditions satisfaisantes de protection de sa santé et de sa sécurité* »[156]. Par ailleurs, une fois un tel principe général posé, l'Europe vient s'attacher à la défense de la sécurité des personnes les plus vulnérables, dont les femmes enceintes font partie. Ainsi, au titre de la Charte Sociale Européenne, les

---

153 Art. 3, Conv. OIT n°183, sur la protection de la maternité, 2000.

154 R. 191 OIT, sur la protection de la maternité, 2000.

155 Art. 11 Conv. OIT, sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, 18 déc. 1979.

156 Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, 9 déc. 1989.

Etats signataires s'engagent à « *interdire l'emploi des femmes enceintes, ayant récemment accouché ou allaitant leurs enfants, à des travaux souterrains dans les mines et à tous autres travaux de caractère dangereux, insalubre ou pénible, et à prendre des mesures appropriées pour protéger les droits de ces femmes en matière d'emploi* »[157]. En outre, ces derniers sont également invités à « *réglementer le travail de nuit des femmes enceintes, ayant récemment accouché ou allaitant leurs enfants* »[158].

Par ailleurs, au-delà de l'Europe régionale, l'Union Européenne est également particulièrement active en la matière. Au plus haut niveau, la Charte des Droits Sociaux Fondamentaux de l'Union Européenne est venue poser le principe selon lequel « *tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité* »[159]. Or, de ce principe dégagé au sein même des lignes directrices de l'Union, découle un certain nombre de normes favorisant et encadrant la promotion d'actions de prévention pertinentes et pérennes. Ainsi, le législateur européen a posé neuf grands principes généraux de prévention afin d'annihiler le danger avant qu'il ne soit présent et d'accompagner le travailleur si le risque se réalise[160]. Dans cette logique, une directive entière porte sur la promotion et l'amélioration de « *la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail* » dans la mesure où ces dernières représentent, aux yeux de Bruxelles, « *un groupe à risques spécifiques* »[161]. Le signal envoyé est dès lors très fort et témoigne de la place que le législateur européen entend donner à la promotion de la parentalité en entreprise avec pour vecteur la protection de la santé des salariées donnant la vie. Ainsi, ce dernier prévoit notamment des mesures d'évaluation de nature, degré et durée d'exposition des salariées enceintes, accouchants ou allaitantes à des produits pouvant présenter des risques afin d'apprécier le risque et de déterminer les mesures à prendre[162]. En outre, il prévoit également la possibilité d'aménager les conditions ou le temps de travail de la travailleuse afin d'éviter le risque. De plus, dans l'hypothèse où un tel aménagement ne serait pas possible, ce dernier envisage un

---

[157] Art. 8, Charte Sociale Européenne, 3 mai 1996.

[158] *Ibid*.

[159] Art. 31, Charte des Droits Sociaux Fondamentaux de l'Union Européenne, 2016/C 202/02, 7 janv. 2016.

[160] Art. 6, Dir. 89/391/CEE, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, 12 juin 1989.

[161] Dir. 92/85/CEE, 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, 19 oct. 1992.

[162] Art. 4, *ibid*.

changement de poste ou, le cas échéant, une dispense de travail pour la travailleuse enceinte[163]. Enfin, ce dernier enjoint également aux Etats-Membres, de prendre les mesures nécessaires afin que les travailleuses, « *ne soient pas tenues d'accomplir un travail de nuit pendant leur grossesse et au cours d'une période consécutive à l'accouchement* »[164]. En outre, ce dernier insiste sur « *la nécessité de protéger la condition psychique et biologique des travailleuses enceintes et en congé maternité »*[165]*,* ce qui témoigne de son engagement.

Cependant, le législateur n'est pas seul à faire front dans la défense de la santé des salariées enceintes. En effet, ce dernier est accompagné par son organe juridictionnel particulièrement efficient. La CJUE n'hésite pas à rappeler les principes ainsi édictés et à sanctionner les Etats-Membres dont les législations ne seraient pas en conformité avec ces derniers. À ce titre, dans un arrêt de juillet 2010[166], la CJUE est venue rappeler l'obligation faite à l'employeur d'aménager provisoirement les conditions de travail de la travailleuse enceinte voire de l'affecter à un poste différent tout en maintenant une rémunération qui ne saurait être « *inférieure à celle versée aux travailleurs occupant le poste de travail sur lequel elle est provisoirement affectée »*[167].

Par conséquent, il semble possible d'affirmer que les législations internationales et européennes sont de réels vecteurs de promotion de la parentalité au travail dans la mesure où elle édictent des mécanismes de protection efficaces, permettant aux travailleuses des Etats qui la composent d'aller au terme de leur grossesse dans de bonnes conditions. En outre, ces mécanismes sont d'autant plus efficients qu'ils sont, en grande partie, repris par le législateur national qui entend faire de la protection de la santé de la salariée un combat permanent (**B**).

---

[163] Art. 5, *ibid*.

[164] Art. 7, *ibid*.

[165] LAULOM (S.), « La protection de la parentalité », *Semaine Sociale Lamy*, [En ligne], n° 1489, 26 avr. 2011, [consulté le 15 févr. 2019].

[166] CJUE, 1er juill. 2010, aff. C-471/08.

[167] LAHALLE (T.), « Maternité », art. précité.

B- LA SANTÉ DE LA FEMME ENCEINTE AU CŒUR DES POLITIQUES NATIONALES

En droit français, les principes de prévention des risques sont repris au sein du livre IV du Code du travail. À ce titre, l'employeur est tenu de prendre « *les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* »[168]. Ce dernier doit donc mettre en œuvre des actions de prévention des risques, d'information et de formation. Il doit fournir des moyens adaptés afin de limiter les risques[169]. Or, cette obligation en matière de sécurité est particulièrement rude en droit français dans la mesure où il est fréquent de la qualifier d'obligation de sécurité dite de « *résultat* » depuis les célèbres arrêts du 28 février 2002[170]. Dès lors, l'employeur est tenu pour responsable dès lors qu'une atteinte à la santé et à la sécurité des salariés est avérée. En effet, ce dernier ne peut s'exonérer d'une telle responsabilité que s'il justifie avoir pris toutes les mesures de prévention nécessaires[171] et démontre qu'il a adopté les mesures immédiates propres à faire cesser le danger[172]. Or, à ce jour, aucun arrêt de la Haute juridiction n'a permis d'écarter la responsabilité de l'employeur lorsqu'un risque a été porté à la santé et la sécurité des travailleurs, ce qui témoigne de la rigidité des juges en la matière et de l'étendue de l'obligation pesant sur l'employeur. Par ailleurs, cette obligation est d'autant plus grande que les « *maladresse, imprudence, inattention, négligence ou manquement* » en la matière, sont répréhensibles pénalement à hauteur de trois ans d'emprisonnement et 45 0000 euros d'amende, augmentés à cinq ans et 75 000 euros d'amende en cas de négligences délibérées[173].

Or, c'est dans ces principes, protecteurs du salarié de façon générale, que la législation protectrice de la salariée enfantant tient sa source. Ainsi, le législateur consacre un chapitre entier de la partie du Code du travail portant sur la santé et à la sécurité au travail, aux femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes. À ce titre, il est par exemple interdit « *d'employer les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitant à certaines catégories de travaux qui, en raison de leur état, présentent des risques pour leur santé ou leur*

---

[168] Art. L. 4121-1, C. Trav.

[169] Art. L. 4121-2, C. Trav.

[170] Cass. Soc., 28 févr. 2002, n° 99-18.389, Publié au bulletin.

[171] Cass. Soc., 25 nov. 2015, n° 14-24.444, Publié au bulletin.

[172] Cass. Soc.,1 juin 2016, n° 14-19.702, Publié au bulletin.

[173] Art. 221-6, C. Pénal.

sécurité »[174]. L'employeur est tenu de s'adapter afin de garantir la santé et la sécurité de la salariée devenant mère. Néanmoins, cette adaptation est tellement importante et étendue qu'il convient de l'étudier de façon plus approfondie ultérieurement[175]. Toutefois, il demeure opportun de rappeler que la protection de la santé de la salariée enceinte transcende les frontières de l'entreprise.

Si pendant de nombreuses années, ces dernières bénéficiaient systématiquement d'une surveillance médicale renforcée, tel n'est plus le cas aujourd'hui[176]. Cependant, cette protection demeure en partie dans la mesure où, la salariée enceinte dispose, sur demande, d'un droit à suivi médical renforcé. En effet, « *toute femme enceinte, venant d'accoucher ou allaitante est, à l'issue de la visite d'information et de prévention, ou, à tout moment si elle le souhaite, orientée sans délai vers le médecin du travail* »[177]. Ce dernier, est alors seul juge de « *la fréquence et de la nature des examens nécessaires* »**,** et des nécessités de « *mutations ou transformations de postes, justifiées par l'état de santé de la salariée* »[178]. Par ailleurs, la salariée a également droit de s'absenter de son travail afin de se rendre aux visites médicales périodiques obligatoires nécessaires au bon déroulement de sa grossesse[179]. De plus, ce suivi ne cesse pas une fois l'accouchement de la salariée passé. En effet, l'employeur doit impérativement prévoir une visite médicale de reprise, dans les huit jours suivants le retour d'une salariée de congé maternité[180]. Cet examen, réalisé par le médecin du travail en personne, permet de vérifier l'aptitude de la salariée à reprendre son poste, l'aménager, l'adapter si nécessaire ou encore prévoir un reclassement si aucune adaptation n'est réalisable[181]. Ainsi, le médecin du travail agit de concert avec l'employeur pour offrir une protection efficiente et transverse de la santé de la salariée enceinte et/ou mère, afin que son travail ne soit pas un obstacle à sa parentalité.

---

[174] Art. L. 4152-1, C. Trav.

[175] V. *infra*., Titre I, Chapitre I, II, A.

[176] Art. R. 4624-19, C. Trav.

[177] *Ibid*.

[178] LAHALLE (T.), « Maternité », art. précité.

[179] Art. L. 1225-16, C. Trav.

[180] Art. R. 4624-22, C. Trav.

[181] Art. R. 4624-23, C. Trav.

Néanmoins, il convient de souligner qu'en pratique les dispositifs de protection sont parfois lacunaires et font naître certains paradoxes. En effet, le déclenchement d'un tel dispositif de protection n'a lieu que dans l'hypothèse où l'employeur a connaissance de la grossesse de sa salariée. Dès lors, il est dans l'intérêt de la salariée de divulguer sa grossesse le plus tôt possible, ce qu'elle n'est pas tenue de faire. Ainsi, il est aisé de comprendre l'intérêt de la lutte contre les discriminations et de la protection étendue de l'emploi de la salariée enfantant étudiée précédemment. Car en effet, une salariée craignant de perdre son emploi ou d'être freinée dans sa carrière, sera hostile à divulguer sa grossesse ce qui peut être réellement préjudiciable pour sa santé et celle de son enfant. Par conséquent, un lien inéluctable existe entre l'ensemble des dispositifs de protection dévolus à la mère qui se réunissent autour du droit à être parent, et surtout à être un parent en bonne santé. Or, si de tels dispositifs sont réellement efficients c'est grâce à leur reconnaissance transnationale, la dureté des sanctions afférentes mais également leur capacité à être mobilisés pour toute la durée de la relation contractuelle (**II**).

II- UN ENJEU TRANSVERSE PUISSANT

La protection de la santé et de la sécurité de la salariée donnant la vie est un enjeu particulièrement transverse. Cette dernière, fait peser sur l'employeur un certain nombre d'obligations qu'il est contraint de respecter s'il ne veut pas voir sa responsabilité engagée. En outre, parallèlement à ces obligations imposées à l'employeur, se développent un certain nombre de droits accordés, quant à eux, à la salariée accédant à la parentalité. Dès lors, le travail vient s'adapter à la maternité. Ainsi, il s'agit de démontrer que si initialement cette adaptation passe par la création de divers mécanismes d'aménagement du travail de la salariée enfantant (**A**), elle va jusqu'à offrir un éloignement du travail à la salariée lui permettant d'aller au terme de sa grossesse dans de bonnes conditions (**B**).

A- LA NAISSANCE D'UN DROIT A AMÉNAGEMENT DU TRAVAIL

La plupart des femmes travaillent pendant une partie de leur grossesse. Dès lors, entre la conception de l'enfant à naître et l'accouchement, « *la femme enceinte pourra être confrontée dans son environnement professionnel à différents risques pour sa santé ou celle de l'enfant à naître* »[182]. Ces risques varient au gré de l'avancement de la grossesse de la salariée mais également en fonction de son environnement de travail. En effet, la première phase de la grossesse se caractérise notamment par un accroissement des risques de malformation de l'embryon et du fœtus dans la mesure où les organes se mettent en place[183]. À titre d'exemple, certaines expositions à des risques biologiques peuvent entraîner une « *naissance prématurée ou des malformations de l'enfant »*[184]. Ces risques sont d'autant plus redoutables que *« plus de 260 substances chimiques sont reconnues réglementairement à risque pour l'enfant à naître à différents stades de la grossesse* »[185]. Dès lors, il est aisé de comprendre que, l'environnement de travail peut s'avérer particulièrement néfaste pour le développement de l'enfant. Ainsi, un ensemble de mesures de prévention et d'action ont été mises en place afin de protéger simultanément la future mère et son enfant.

Ainsi, l'employeur est contraint de proposer à la salariée un poste compatible avec sa maternité récente ou en devenir, notamment lorsque cette dernière est exposée à un risque particulier pouvant nuire à sa grossesse et à sa santé[186]. En outre, l'employeur doit évaluer, mesurer et quantifier les risques auxquels une salariée enceinte ou allaitante peut être confrontée. Particulièrement importante, cette évaluation est à l'origine d'un plan de prévention strict auquel l'employeur est contraint de se soumettre. Ainsi, à titre d'exemple, si l'évaluation révèle « *l'existence d'un risque d'exposition au virus de la rubéole ou au toxoplasme »,* l'employeur ne peut exposer la salariée enceinte, sauf à démontrer que cette dernière est « *suffisamment protégée contre ces agents par son état d'immunité* »[187]. Également, l'employeur est tenu d'informer la salariée enceinte en début de grossesse des

---

[182] DELAVAL (K.), « *Grossesse, allaitement et travail - La femme enceinte, une salariée pas tout à fait comme les autres* », travail & sécurité, n°787, oct. 2017.

[183] *Ibid.*

[184] BAYEUX-DUNGLAS (C.), in DELAVAL (K.), « *Grossesse, allaitement et travail - La femme enceinte, une salariée pas tout à fait comme les autres* », art. précité.

[185] DELAVAL (K.), « *Grossesse, allaitement et travail - La femme enceinte, une salariée pas tout à fait comme les autres* », précitée, art. précité.

[186] Art. L. 4152-2, C. Trav.

[187] Art. D. 4152-3, C. Trav.

effets néfastes des rayonnements ionisants sur l'embryon et le fœtus[188] et il lui est strictement interdit d'affecter ou maintenir « *une femme allaitant à un poste de travail comportant un risque d'exposition interne* » à de tels rayonnements[189]. Enfin, comme ultime exemple, l'employeur ne peut affecter une « *femme enceinte ou allaitant aux travaux à l'aide d'engins du type marteau-piqueur mus à l'air comprimé* »[190] ou à des postes exposants à des produits chimiques dangereux pour l'enfant comme le Benzène ou encore les agents classés toxiques pour la reproduction de catégorie 1 ou 2[191]. Ainsi, si cette liste non-exhaustive des postes sur lesquels la salariée enfantant ne peut être affectée peut paraître rébarbative, celle-ci ne fait que mettre en exergue l'importance qu'entend donner le législateur à la protection de la salariée enceinte.

Néanmoins, conscient de la singularité de chaque grossesse, le législateur a entendu protéger la femme enceinte de façon bien plus large. Ainsi, cette dernière peut être temporairement affectée dans un autre emploi, « *à son initiative ou à celle de l'employeur, si son état de santé médicalement constaté l'exige* »[192]. Toutefois, une telle affectation est encadrée. En effet, en cas de désaccord avec l'employeur, ou si le changement intervient à la seule initiative de ce dernier, il appartient au seul médecin du travail d'établir « *la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisag*é »[193]. De plus, l'employeur est limité dans le temps et dans l'espace. En effet, le changement d'affectation temporaire de la salariée est subordonné à son accord[194] et l'employeur ne peut y déroger[195]. En outre, ce changement, ne peut excéder la durée de la grossesse et doit inéluctablement cesser à compter du moment où l'état de santé de la salariée lui permet de retourner son emploi initial[196]. Ainsi, la logique s'opère en plusieurs temps. D'une part, l'employeur cherche à aménager le poste de salariée afin de lui permettre d'accéder à la parentalité sans nuisance aucune sur sa santé ou celle de son enfant. Si cela n'est pas possible il est tenu, dans un second temps, de lui proposer un poste compatible avec son état

---

[188] Art. D. 4152-4, C. Trav.

[189] Art. D. 4152-7, C. Trav.

[190] Art. D. 4152-8, C. Trav.

[191] Art. D. 4152-10, C. Trav.

[192] Art. L. 1225-7, al. 1 C. Trav.

[193] Art. L. 1225-7, al. 2, C. Trav.

[194] Art. L. 1225-7, al. 3, C. Trav.

[195] Cass. soc., 22 janv. 1981, n° 78-41.620, Publié au bulletin.

[196] Art. L. 1225-7, al. 4, C. Trav.

de santé, tout en prenant en compte les prescriptions du médecin du travail et en maintenant sa rémunération[197].

Néanmoins, il est des situations où l'employeur se trouve dans l'impossibilité de procéder à tout aménagement de poste et où aucun reclassement interne n'est possible. Dès lors, le « *contrat de travail de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé de maternité et, lorsqu'elle a accouché, durant la période n'excédant pas un mois* »[198]. En outre, dans une telle hypothèse, l'employeur doit impérativement faire connaître à sa salariée, par écrit, les raisons de cette impossibilité[199] mais également maintenir sa rémunération, déduction faite des indemnités journalières qui lui sont versées du fait de cette suspension[200].

Enfin, il convient de souligner, qu'au-delà de ces aménagements généraux, une attention particulière est donnée au travail de nuit. Ainsi, la salariée peut être « *affectée sur sa demande à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé postnatal* »[201]. Tel est le cas « *lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état* »[202]. En outre, *« cette période peut être prolongée pendant le congé postnatal et après son retour de ce congé pour une durée n'excédant pas un mois* »[203]. Ainsi, comme pour en souligner l'importance, le législateur consacre un paragraphe entier au travail de nuit, dont les mécanismes d'aménagements sont en tous points similaires aux travaux dangereux[204]. Dès lors, il est aisé de constater que le législateur cherche à appréhender dans leur entièreté l'ensemble des situations pouvant porter atteinte à la santé et à la sécurité de la mère afin de garantir une protection optimale à cette dernière.

Réelle bible de la protection des salariées, le Code du travail se pose ainsi en promoteur de la parentalité en adaptant le lieu de travail à la présence de femmes donnant la vie. Toutefois, cette adaptation dépasse les frontières du lieu de travail dans la mesure où le législateur permet à la femme enceinte de se retirer temporairement du monde du travail afin de donner la vie (**B**).

---

[197] Art. L. 1225-13, C. Trav.

[198] Art. L. 1225-14, C. Trav.

[199] Art. L. 1225-14, al. 1, C. Trav.

[200] Art. L. 1225-14, al. 3, C. Trav.

[201] Art. L. 1225-9, C. Trav.

[202] *Ibid*.

[203] *Ibid*.

[204] *Ibid*.

B- LA NAISSANCE D'UN DROIT À SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Si les prémices du droit à suspension du contrat de travail du fait de la capacité biologique d'une femme à devenir mère sont nées en 1886, il faut attendre une vingtaine d'années avant que ce dernier ne soit réellement consacré[205]. Initialement mis en place pour une durée de huit semaines non rémunérées, le congé maternité n'a eu de cesse d'être révisé afin de garantir un droit à la maternité au plus proche des besoins des salariées donnant la vie. Défini par l'OIT comme un congé ayant pour objectif de « *préserver la santé de la femme et celle de son enfant durant la période périnatale au vu des changements physiologiques et psychologiques particuliers liés à la grossesse et à la naissance* »[206], la prise en compte de ce dernier a été fortement impactée par une multitude d'influences externes. En outre, le congé maternité ne saurait être réduit au rang de congé de « *convenance personnelle* » permettant uniquement à la mère de rester auprès de son enfant après l'accouchement[207] dans la mesure où, il répond à un certain nombre d'impératifs sanitaires et sécuritaires. Ainsi, les deux principales problématiques liées à de tels impératifs sont celles de la durée de ce congé et de son mode de rémunération.

En France, c'est par une loi adoptée à l'été 1913 que le législateur vient répondre à cette double problématique. En effet, ce dernier vient poser une interdiction générale pour les salariées mères de travailler durant les quatre semaines suivants leur accouchement avec pour compensation le paiement d'une allocation durant toute la durée de cette prohibition[208]. Toutefois, à ces prémices, ce dispositif est encore loin de répondre aux aspirations maternelles et parentales. Loin d'être tourné vers la mère, ce congé est avant tout la conséquence d'une politique nataliste. En effet, le bénéfice de l'allocation accordée à la mère, afin qu'elle se retire du marché du travail temporairement, est subordonné à la survie de l'enfant dans la mesure où, l'allocation est suspendue en cas de fausse couche[209].

---

[205] ODUL-ASOREY (I.), « Congé maternité, droit des femmes ? », *La Revue des droits de l'homme,* [En ligne], n°3, 2013, p. 2, [consulté le 19 avril 2019].

[206] BIT, Service des conditions de travail, « Kit de ressources sur la protection de la maternité et de l'emploi », Genève, 2012, p. 2.

[207] GARDIN (A.), « Maternité et éducation des enfants : A la recherche de l'introuvable égalité professionnelle entre les femmes et les hommes », *Revue de jurisprudence sociale*, [en ligne], 2009, [consulté le 15 janv. 2019].

[208] ODUL-ASOREY (I.), « Congé maternité, droit des femmes ? », *La Revue des droits de l'homme,* art. précité, p.3.

[209] *Ibid*.

Dès lors, « *ces mesures traduisent bien l'intention d'assurer la protection de la mère dans l'intérêt de l'enfant, plutôt que dans l'intérêt de la femme* »[210]. Ainsi, la naissance du congé maternité est inéluctablement lacunaire. Néanmoins, cette première pierre à l'édifice législatif du droit à suspension du contrat sonne le départ d'avancées ultérieures beaucoup plus protectrices de la maternité et donc, par ricochet, de la parentalité.

En effet, sous l'impulsion des législations transnationales, le législateur français va revoir et aménager le droit au congé maternité afin de garantir un droit à la parentalité en entreprise. En outre, d'un point de vue international, dès sa première conférence, en 1919, l'OIT vient élever la période d'interdiction de travail de la salariée enceinte à une durée de six semaines après ses couches[211]. Puis, forte de cette première avancée, cette dernière vient, en 1952, créer un réel droit à congé maternité pour une durée minimale de douze semaines[212], puis quatorze[213], tout en réitérant l'interdiction faite à la salariée, en 1919, de travailler dans les six semaines suivants son accouchement. Garante des intérêts maternels d'un point de vue international, cette dernière va de plus en plus loin dans ses prescriptions avec pour principal souci celui de garantir à la mère un droit à congé lui permettant de conjuguer impératifs de santé et conciliation des temps. Dans cette logique, l'OIT vient donc en 2000, suggérer à ses Etats adhérents d'allonger le maternité à dix-huit semaines minimum[214]. Par ailleurs, elle les invite fortement à instituer des « *congés de maternité payés ou ouvrant droit à des prestations sociales comparables, avec la garantie du maintien de l'emploi antérieur, des droits d'ancienneté et des avantages sociaux* »[215].

En outre, d'un point de vue régional, la législation est parfaitement alignée aux politiques définies à Washington. En effet, le législateur européen veille notamment à ce que les Etats signataires de sa célèbre Charte Sociale Européenne s'engagent à « *assurer aux travailleuses, avant et après l'accouchement, un repos d'une durée totale de quatorze semaines au*

---

[210] *Ibid.*

[211] Art. 3, Conv. OIT n°3 sur la protection de la maternité, 29 nov. 1919

[212] Art. 3, Conv. OIT n°103, sur la protection de la maternité (révisée), 1952.

[213] Art. 4, Conv. OIT n°183, sur la protection de la maternité, 2000

[214] Recommandation n°191, sur la protection de la maternité, 2000.

[215] Art. 11 Conv. OIT, sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, 18 déc. 1979.

minimum »[216]. Engagement par ailleurs, réaffirmé au niveau de l'Union Européenne dans les mêmes conditions[217].

Ainsi, même si la finalité du congé maternité reste inchangée, c'est en adéquation avec de tels principes normatifs supérieurs que le législateur français vient construire un droit à congé maternité protecteur des intérêts maternels. Ce congé est aménagé et modifié à plusieurs reprises afin neutraliser les effets de l'absence de la salariée mère sur sa carrière professionnelle. Le législateur français revient, notamment en 1978[218], sur les principes préétablis afin de permettre à la femme d'aller au bout de sa grossesse en protégeant ses capacités reproductives et en limitant la mortalité infantile[219]. Ainsi, la France vient étendre la durée du congé maternité à seize semaines, avec un repos obligatoire de huit semaines entourant l'accouchement dont six après ce dernier. Dès lors, en théorie, le congé débute six semaines avant la date présumée de l'accouchement pour se terminer dix semaines après[220]. Toutefois, afin de s'adapter aux aspirations des parents, cette durée est modulable de sorte qu'après avis favorable de son professionnel de santé, la période de suspension du contrat de travail de la salariée débutant avant la date présumée de l'accouchement peut être réduite d'une durée maximale de trois semaines et augmentée postérieurement d'autant[221].

Par ailleurs, en plus de cette modulation hypothétique, le congé maternité s'adapte aux réalités préexistantes au sein du foyer de la salariée. En effet, la maternité est appréhendée de façon différente lorsque celle-ci est multiple ou individuelle, lorsque l'enfant est unique au sein du foyer ou lorsque ce dernier est le cadet d'une fratrie déjà nombreuse. Dès lors, pour la naissance de deux enfants, la salariée a droit non pas à un congé de seize, mais de trente-deux semaines, dont douze avant la date présumée de l'accouchement et vingt-deux postérieurement à cette dernière[222] avec une possibilité de modulation. Par ailleurs, pour la mise au monde de trois enfants ou plus, la période du congé est élevée à quarante-six

---

[216] Art. 8, Charte Sociale Européenne, 3 mai 1996.

[217] Art. 8, Dir. 92/85/CEE, 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, 19 oct. 1992.

[218] L. n° 78-730, portant diverses mesures en faveur de la maternité, 12 juill. 1978.

[219] LETABLIER (M.T.) et LANQUETIN (M.T.), « Entreprise et parentalité : de la protection de la maternité à la promotion de l'égalité », *Recherches et Prévisions*, n°92, 2008, pp. 102-108.

[220] Art. L. 1225-17, C. Trav.

[221] Art. L. 1225-7 al. 2, C. Trav.

[222] Art. L. 1225-18, C. Trav.

semaines dont vingt-quatre avant la date présumée de l'accouchement et vingt-deux après[223]. Dans cette même logique, lorsque la salariée assume déjà la charge de deux enfants au moins ou lorsqu'elle a déjà « *mis au monde au moins deux enfants nés viables, le congé de maternité commence huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix-huit semaines après la date de celui-ci* »[224]. Par ailleurs, si l'accouchement intervient avant la date présumée et lorsqu'un état pathologique est constaté comme résultant de la grossesse ou de l'accouchement, le congé peut être allongé de la durée de cet état pathologique, dans la limite de deux semaines avant la date présumée de l'accouchement et quatre après celle-ci[225]. Enfin particulièrement soucieux de l'état de santé de la mère et de son enfant, le législateur permet à la mère de reporter tout ou partie des congés auxquels elle peut prétendre lorsque son enfant reste hospitalisé jusqu'à l'expiration de la sixième semaine suivant l'accouchement[226]. Enfin, si l'accouchement intervient plus de six semaines avant la date prévue et entraîne l'hospitalisation postnatale de l'enfant, le congé est prolongé du nombre de jours courant de la date effective de l'accouchement jusqu'au début des périodes de congés initiales[227].

Dès lors l'intérêt protecteur du droit à suspension du contrat de travail de la salariée du fait de sa maternité ne saurait être remis en question. L'aménagement du travail et la possibilité pour la salariée de se retirer temporairement du monde du travail sont indispensables afin de garantir une protection effective de la santé de la mère et de son enfant. Flexible et modulable, le congé maternité permet à la salariée d'arriver au bout de son processus procréateur sans que sa santé ne soit sacrifiée.

Toutefois, cette période de suspension est par nature temporaire. Après son accouchement, la salariée nouvellement mère a vocation à regagner sa sphère professionnelle alors même que son existence entière est bouleversée par l'arrivée de l'enfant dans sa sphère familiale. Ainsi, il est aisé de comprendre que l'adaptation du travail à la parentalité ne saurait s'arrêter à l'expiration du congé maternité. Dès lors, le droit du travail doit s'adapter durant toute la vie de l'enfant afin de permettre aux mères et à l'ensemble des parents travailleurs d'élever leurs enfants dans des conditions optimales (**Chapitre II**).

---

[223] *Ibid*.

[224] Art. L. 1225-19, C. Trav.

[225] Art. L. 1225-21, C. Trav.

[226] Art. L. 1225-22, C. Trav.

[227] Art. L. 1225-24, C. Trav.

CHAPITRE II - LE DROIT D'ÊTRE PARENT

L'arrivée d'un enfant dans la vie d'un salarié est de nature à bouleverser toute son existence. Dès lors, cet évènement relevant de la sphère privée, impacte inéluctablement le travail du salarié qui relève, quant à lui, de sa sphère professionnelle. Ainsi, la parentalité vient ouvrir une brèche entre ces deux sphères par nature cloisonnées. Dès lors, le droit du travail vient s'immiscer dans cette brèche ouverte au cœur de ces deux sphères que tout semblait opposer afin que ces dernières s'équilibrent justement. Or, une telle immixtion invite à s'intéresser aux droits dont dispose le salarié afin de moduler son travail en fonction de ses aspirations parentales. Ainsi, il s'agit de démontrer que ces droits prennent la forme de deux dispositifs complémentaires dans la mesure où le salarié peut librement faire le choix de se retirer temporairement du monde du travail (**Section I**) tout en ayant l'assurance d'un retour à l'emploi si un tel éloignement lui apparaît opportun, nécessaire ou est imposé (**Section II**).

SECTION I - UN RETRAIT DE L'EMPLOI FAVORISÉ

Divers mécanismes ont été mis en place par les pouvoirs publics pour permettre aux salariés parents de se retirer temporairement du travail afin de vivre pleinement leur vie parentale. Si pendant longtemps, les congés liés à la parentalité étaient avant tout tournés vers la mère, car associés à la grossesse et aux fonctions génitrices de la femme, ces derniers se sont diversifiés au rythme des évolutions sociétales. Ainsi, au-delà de la naissance de l'enfant, des congés spéciaux sont venus s'ajouter à l'emblématique et initial congé maternité. Dès lors, si initialement, ces derniers étaient focalisés sur l'arrivée dans le foyer d'un enfant (**I**), le législateur s'est également adapté à un phénomène nouveau lié au vieillissement croissant de la population : la situation de dépendance (**II**).

I- LA PARENTALITÉ DESCENDANTE AU CŒUR DES DISPOSITIFS INITIAUX D'AMÉNAGEMENT DU TRAVAIL

La thématique de la parentalité renvoie, d'un premier abord, à la filiation d'un salarié à son enfant. Cette dernière, est encore largement tournée vers la protection de la salariée portant la vie en elle dans la mesure où cette dernière est à l'origine de la parentalité. Toutefois, la thématique s'étend bien au-delà du lien unissant la mère et son enfant. Aujourd'hui la notion de parentalité est aussi une affaire d'hommes et n'est pas uniquement liée aux liens du sang. En effet, au gré des évolutions sociales et sociétales, le droit du travail s'est adapté, de sorte qu'aujourd'hui un droit à la paternité s'est développé (**A**) concomitamment à la diversification des congés dévolus aux salariés parents (**B**).

A - LA LENTE INTÉGRATION DE LA PATERNITÉ

La parentalité a été pendant de nombreuses années l'apanage des femmes. Le schéma traditionnel de la mère dont les fonctions biologiques sont de donner la vie puis de rester à la maison s'occuper des enfants et de « *l'homme gagne-pain* » a longtemps perduré. En outre, pendant longtemps, *« pour des raisons démographiques de longue durée, l'État français a cherché à promouvoir les naissances et à protéger la maternité »*[228]. Dans cette logique, aucun congé lié à la parentalité n'a été accordé aux hommes avant la Libération. Ainsi, il faut attendre 1946 pour qu'un congé de naissance soit accordé « *aux chefs de famille fonctionnaires, salariés ou agents des services publics, à l'occasion de chaque naissance au foyer* » [229], pour une durée de trois jours. Néanmoins, d'une durée extrêmement faible, ce congé de naissance n'instaure pas de réel droit de retrait temporaire du travail à l'homme pour s'occuper de son enfant. Or, la prise de conscience du législateur des défauts de ce système est relativement longue dans la mesure où, il faut attendre 2001 pour qu'un réel dispositif de suspension contractuel soit accordé au salarié père.

Toutefois, le congé paternité demeurait encore largement restrictif dans la mesure où, pour le juge, il n'était ouvert qu'à « *raison de l'existence d'un lien de filiation juridique, au père de l'enfant* »[230], de sorte qu'il ne pouvait être étendu aux couples de même sexe. Ainsi, le juge

---

[228] GREGORY (A.), et MILNER (S.), « Dispositifs publics et investissements des pères : une comparaison franco-britannique », *Recherches et Prévisions*, n°76, 2004, p. 76.

[229] L. n°46-1085, 18 mai 1946.

[230] Cass. 2ème civ., 11 mars 2010, n°09-65853, Publié au Bulletin.

national renvoyait au législateur le soin de « *trancher l'épineuse question de la famille homosexuelle »* et de mettre au point « *le statut du beau-parent »*[231]. Dès lors, « *le droit s'est vu en conséquence contraint de suivre l'évolution des mœurs et le cheminement de la conception de la famille* »[232]. Le législateur a franchi le pas en 2012[233], en élargissant le congé paternité jusqu'alors inchangé, au « *conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle* »[234]. Dès lors, le congé paternité s'est transformé en un congé « *paternité et d'accueil d'enfant* » ce qui a étendu considérablement la prise en compte de la parentalité en entreprise.

Favorable à un tel élargissement, la CEDH, statuant sur la situation française en 2017[235], estime néanmoins que le congé paternité est proportionné au but visé et que « *le fait de faire dépendre le bénéfice de ce congé d'un lien de filiation avec l'enfant, à l'époque considérée, pouvait s'inscrire dans la marge d'appréciation reconnue à l'État en la matière »*[236] dans la mesure où le but de ce dernier était de *« renforcer les pères dans leur responsabilité éducative à l'égard de leurs enfants par un investissement précoce auprès de ceux-ci et à faire évoluer le partage des tâches domestiques entre homme et femme »*[237]. Dès lors, il est aisé de comprendre que la mise en œuvre d'un tel congé est réalisée pour rééquilibrer les tâches parentales.

En outre, une telle volonté de rééquilibrage se retrouve au sein du régime applicable au congé accordé au père dans la mesure où, il contient un certain nombre de similarités avec le congé accordé aux mères. En effet, tout comme le congé maternité, la durée congé du salarié-père, varie en fonction du nombre de naissances ou, le cas échéant, d'enfants au sein du foyer. Ainsi, si sa durée initiale est de onze jours, celle-ci est étendue à dix-huit en cas de naissance multiple[238] et depuis peu[239] à trente jours maximum, pris dans les quatre mois de la

---

231 MAUGER-VIELPEAU (L.), « Pas de congé de paternité pour la partenaire ! », *L'Essentiel : Droit de la famille et des personnes*, n°5, 10 mai 2010, p. 1.

232 LAULIER (R.), « Une interprétation exégétique des dispositions relatives au congé de paternité », *Gazette du Palais*, n°154, 3 juin 2010, p. 14.

233 L. n° 2012-1404, 17 déc. 2012.

234 Art. L. 1225-35, al. 1, C. Trav.

235 CEDH, 5ème Section,12 déc. 2017, n°46386/10.

236 BERLAUD (C.), « Couple homosexuel et congé de paternité », *Gazette du Palais,* n°7, 20 févr. 2018, p. 45.

237 NATO-KALFANE (R.), « Le refus de la France d'accorder un congé de paternité à la partenaire de la mère de l'enfant n'était pas discriminatoire », *Gazette du Palais,* n°24, 3 juill. 2018, p. 75.

238 Art. L. 1225-35, al 1, C. Trav.

239 L. n°2018-1203, 22 déc. 2018.

naissance de l'enfant[240], en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant[241]. Par ailleurs, conscient de la nécessité pour le salarié père d'être présent durant les premiers instants de vie de son enfant, le législateur a rendu possible le cumul de ce congé avec les trois jours de naissance accordés aux pères depuis 1946, qui sont d'ordre public[242].

Toutefois, il s'agit d'un droit accordé aux pères et non d'une obligation. Dès lors, le salarié peut renoncer à ses congés, dans leur entièreté comme partiellement. Néanmoins, s'il souhaite en bénéficier, le père doit respecter un certain nombre de règles formelles. En effet, ce dernier doit impérativement avertir son employeur de sa volonté de bénéficier d'un tel congé, et ce au moins un mois avant la date à laquelle il souhaite l'utiliser[243]. Dès lors, si l'ensemble de ces formalités sont remplies, l'employeur ne saurait s'opposer au congé ni en exiger le report, quand bien même la charge de travail du salarié serait trop importante[244]. De même, le salarié qui respecte l'ensemble des formalités précitées, ne saurait être sanctionné pour faute, quand bien même il prendrait ses droits à congé paternité en bravant un interdit posé par un employeur hostile à la prise dudit congé. Plus largement, le père dispose d'une protection contre le licenciement durant les dix semaines suivants la naissance de son enfant[245]. Dès lors, l'employeur ne peut mettre fin à son contrat sauf à justifier « *d'une faute grave de l'intéressé ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant* »[246]. Également, les similitudes avec la protection accordée à la salariée mère se retrouvent dans la protection du père à son retour à l'emploi dans la mesure où, le père doit impérativement retrouver son précédent emploi à l'issu de sa prise de congé ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, si son emploi n'est plus disponible[247]. Dès lors, au regard des éléments exposés, une protection certaine est accordé au père afin de lui permettre d'exercer sa parentalité sans être freiné dans son évolution de carrière.

---

[240] D. n° 2019-630, 24 juin 2019.

[241] Art. L. 1225-35, C. Trav.

[242] Art. L. 3142-1, C. Trav.

[243] Art. L. 1225-35, al. 3, C. Trav.

[244] Cass. Soc., 31 mai 2012, n° 11-10.282, Publié au bulletin.

[245] Art. L. 1225-4-1, al 1, C. Trav.

[246] Art. L. 1225-4-1, al. 2, C. Trav.

[247] Art. L. 1225-36, C. Trav.

Néanmoins, en pratique quelques lacunes quant à ce congé apparaissent. En effet, l'utilisation du congé paternité demeure encore relativement faible, comme si la vision freudienne plaçant la mère *« dans la fusion avec l'enfant et le père en tiers qui s'immisce dans la relation pour les séparer »* tendait à persister[248]. En outre, si *« dès la première année d'application en 2002, le dispositif rencontre un grand succès et est pris par près de 60 % des pères concernés »*[249], ce dernier s'essouffle petite à petit. Or, les explications d'un tel essoufflement peuvent être trouvées dans l'absence de maintien de salaire du père décidant de se retirer temporairement du travail pour s'occuper de son enfant. Car en effet, si le salarié perçoit les indemnités journalières versées par la sécurité sociale pour son congé, son salaire n'est pas maintenu dans son entièreté. Or, une telle mesure peut être particulièrement désincitative pour le père qui trouve son salaire grevé de la durée qui lui est accordé pour accompagner son enfant nouvellement arrivé au sein de son foyer.

Par ailleurs, même pour les pères souhaitant s'engager de façon pleine et entière dans leur parentalité, la durée du congé, bien qu'étendue au fil du temps, demeure très courte. En outre, aujourd'hui « *les pères n'assumant aucune tâche parentale sont désormais plus rares. Cette diffusion témoigne d'un changement de normes quant à l'implication des pères auprès de leurs enfants, plus valorisée que dans le passé »*[250]. Dès lors, un accroissement de la durée du congé et un maintien de rémunération pour les salariés pères seraient des axes d'amélioration pertinents. Ces pistes sont actuellement étudiées par le Haut conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge, qui suggère justement une prolongation du congé paternité « *pour atteindre 4 semaines de façon à permettre une plus forte implication des pères dès le plus jeune âge et mieux équilibrer le partage des tâches entre hommes et femmes, et diminuer le ''risque parentalité'' et la pénalisation des femmes sur le marché du travail »*[251].

Cependant, au regard des éléments exposés, les dispositifs existants s'avèrent tout de même protecteurs de l'emploi du père. Ces derniers témoignent, en effet, de la volonté du

---

248 CHAUFFAUT (D.), et DAUPHIN (S.), « Normes de parentalités : production et réception [Revue de littérature] », *Politiques sociales et familiales,* n°108, 2012, p. 112.

249 COLLOMBET (C.), « Histoire des congés parentaux en France. Une lente sortie du modèle de rémunération de la mère au foyer », *Revue des politiques sociales et familiales*, n°122, 2016, p. 117.

250 CHAMPAGNE (C.), PAILHÉ (A.), et SOLAZ (A.), « Le temps domestique et parental des hommes et des femmes : quels facteurs d'évolutions en 25 ans ? », art. précité.

251 HCFEA, « Voies de réforme des congés parentaux dans une stratégie globale d'accueil de la petite enfance », 13 févr. 2019, p. 229.

législateur travailliste de s'adapter aux nouveaux enjeux de la parentalité. Adaptation qui passe, par ailleurs, par une diversification accrue des congés parentaux (**B**).

B- LA LENTE DIVERSIFICATION DES CONGÉS PARENTAUX

« *L'histoire des congés parentaux reflète la lente évolution depuis un siècle de la conception de la répartition des rôles entre les deux parents* »[252] mais également la façon dont les salariés entendent appréhender leur rôle de parent. Par conséquent, il s'agit en l'espèce de s'interroger quant à la façon dont le législateur a appréhendé de telles évolutions afin de satisfaire aux exigences nouvelles découlant de la parentalité. Dès lors, il s'agit de s'intéresser aux dispositifs permettant aux salariés-parents de se retirer temporairement du monde du travail afin d'accompagner leurs enfants dans leurs premiers instants (**1**) ou de surmonter des incidents de vie (**2**).

1- DES CONGÉS AU SERVICE D'UNE PARENTALITÉ NOUVELLE

Souple et adaptable, le droit du travail offre aux salariés des garanties adaptées aux mutations sociales et les congés parentaux n'échappent pas à cette règle. En effet, le législateur s'est émancipé progressivement du rôle nataliste initialement dévolu au droit à suspension du contrat de travail pour l'adapter aux réalités modernes.

Ainsi, au-delà des liens du sang, à la base de la relation de parentalité dans sa définition initiale, le législateur a étendu le droit à congé aux parents adoptants. Dès lors, dans un alignement presque parfait, un droit à congé d'adoption s'est développé en parallèle des congés préexistants[253]. Désormais, le congé d'adoption fait l'objet d'une section entière du Code du travail et le salarié adoptant bénéficie d'un congé de dix semaines à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer, élargi à dix-huit « *lorsque l'adoption porte à trois ou plus le nombre d'enfants dont le salarié ou le foyer assume la charge* » ou vingt-deux en cas d'adoption multiple[254]. De surcroît, afin de favoriser un partage égal de la responsabilité parentale au sein du couple, le législateur ouvre un droit à congés supplémentaires d'une

---

[252] COLLOMBET (C.), « Histoire des congés parentaux en France : Une lente sortie du modèle de rémunération de la mère au foyer », art. précité.

[253] L. n°96-604, relative à l'adoption, 5 juill. 1996.

[254] Art. L.1225-37, C. Trav.

durée onze ou dix-huit jours en cas d'adoptions multiples, lorsque ce congé est partagé entre les deux parents[255].

Egalitaire mais aussi protecteur, ce congé étend la protection dévolue en matière de paternité et maternité aux salariés adoptants[256] de sorte que tout licenciement intervenu en méconnaissance de ces règles de protection est considéré comme nul. Ainsi, le salarié adoptant doit avertir son employeur « *du motif de son absence et de la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail* »[257]. Dès lors, à son retour, il retrouve de plein droit son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente[258]. Ainsi, par de telles dispositions, le législateur adapte le travail du salarié à sa parentalité même en l'absence de tout lien génétique, ce qui étend considérablement la conception de la parentalité au travail.

Toutefois, le congé d'adoption n'est pas le seul congé accordé aux parents afin de leur permettre de se retirer du monde du travail pour accompagner leurs enfants dans leurs premiers instants de vie. En effet, le congé parental d'éducation est particulièrement reconnu en la matière. Créé en 1977[259], et ouvert aux pères en 1984[260], ce dernier a fait l'objet de nombreux aménagements. Toutefois, dès sa création, le congé parental d'éducation est déjà considéré comme un facteur majeur de réconciliation entre vie professionnelle et vie parentale et comme un « *élément central dans l'introduction des formes de travail nouvelles et flexibles* »[261]. En outre, la flexibilité de ce congé, lui confère une popularité certaine auprès des salariés. En effet, le congé parental d'éducation peut prendre la forme d'une suspension du contrat de travail mais pas seulement. Le salarié, nouvellement parent, ayant un an d'ancienneté au sein de son entreprise, peut également réduire sa durée de travail dans la limite basse de seize heures hebdomadaires[262]. Par ailleurs, ce salarié dispose d'une liberté totale dans le choix de sa durée du travail. De plus, si le salarié doit impérativement informer

---

[255] Art. L. 1225-40, C. Trav.

[256] Art. L. 1225-38, C. Trav.

[257] Art. L. 1225-42, C. Trav.

[258] Art. L. 1225-43, C. Trav.

[259] L. n° 77-766, 12 juill. 1977.

[260] L. n°84-9, portant modification du code du travail et relative au congé parental d'éducation et au travail à mi-temps des parents d'un jeune enfant, 4 janv. 1984.

[261] BARDONG (O.) et, DORE (J.) [dir.], « L'Union Européenne et la famille », *Transversalités : revue de l'Institut catholique de Paris*, 1997-01, p. 131.

[262] Art. L. 1225-47, C. Trav.

son employeur de sa décision de bénéficier d'un tel congé, l'accord de ce dernier n'est pas requis[263]. Par ailleurs, si la forme du congé est modulable, sa durée l'est également. En effet, si sa durée initiale est d'un an au plus, celle-ci peut être prolongée deux fois jusqu'aux trois ans de l'enfant. Ainsi le législateur permet au salarié-parent d'adapter son travail ou de se retirer du monde du travail pendant une durée allant jusqu'à trois années, ce qui peut paraître particulièrement long mais qui s'avère pertinent pour que parentalité et travail trouvent un équilibre.

Toutefois, eu égard aux nécessités de bon fonctionnement de l'entreprise, la liberté dans la prise de ce congé ne saurait être absolue. Ainsi, la prise du congé repose sur des modalités formelles qu'il convient de ne pas négliger. En effet, le salarié doit impérativement informer son employeur de sa volonté de bénéficier d'un tel congé. Il doit l'avertir de son point de départ et de sa durée au moins deux mois avant le début du congé ou un mois dans l'hypothèse où la période de prise du congé fait suite à un congé maternité ou d'adoption[264]. En outre, si le texte ne sanctionne pas l'inobservation de ces formalités par une irrecevabilité du congé[265], elles constituent néanmoins un moyen de preuve de l'information de l'employeur[266]. Par ailleurs, en vertu du bon fonctionnement de l'entreprise, l'employeur conserve également certaines prérogatives en matière de définition des horaires de travail du salarié ayant fait le choix d'un congé parental à temps partiel. Dès lors, si le salarié refuse les horaires proposés par l'employeur alors que ces derniers sont compatibles avec ses obligations familiales, celui-ci peut être sanctionné par un licenciement pour faute[267]. Néanmoins, au regard de ces éléments, les formalités imposées par le législateur aux salariés demeurent relativement faibles afin de faciliter la prise du congé.

Cependant, le choix du recours à ce congé parental d'éducation dépend en pratique également de facteurs externes. À ce titre, il est aisé de constater que, dans le monde de l'entreprise, l'enjeu primaire à trait, bien souvent, à la rémunération et le congé parental d'éducation n'échappe pas à cette tendance. Ce dernier a tendance à être raccourci du fait d'impératifs économiques. En effet, le congé parental d'éducation ne donnant pas lieu à

---

[263] Cass. 2ème civ., 10 juill. 2014, n°13-20.372, Publié au bulletin.

[264] Art. L. 1225-50, C. Trav.

[265] Cass. Soc., 3 juin 1997, n°95-42.960, Publié au bulletin.

[266] Cass. Soc., 12 mars 2002, n°99-43.501, Publié au bulletin.

[267] Cass. Soc., 1er avr. 2003, n°00-41.873, Publié au bulletin.

maintien de salaire par l'entreprise, le pouvoir d'achat du parent-salarié diminue au moment où l'arrivée de l'enfant dans son foyer accroît ses dépenses quotidiennes. Ainsi, l'absence d'obligation de maintien de salaire pendant le congé est pointé du doigt comme étant à l'origine de nombreuses inégalités entre les hommes et les femmes. En effet, l'absence de rémunération conduit généralement à ce que le parent disposant du plus faible salaire fasse le choix de prendre le congé. Or, « *les inégalités salariales étant ce qu'elles sont, c'est la mère qui, de fait, se retrouve le plus souvent dans cette position* »[268]. Par ailleurs, destiné aux enfants ayant trois ans au plus, ce dernier est conçu pour être pris dans la continuité du congé maternité ce qui induit un « *ciblage "implicite" sur les mères* »[269]. Ainsi, malgré son ouverture aux deux parents, ce congé demeure une affaire de femmes dans la mesure où, ces dernières représentent, en 2014, 97 % des parents en congé parental[270]. Par conséquent, « *les évolutions législatives se heurtent à une réalité sociale dans laquelle le congé parental demeure l'apanage de la mère et où la répartition des tâches reste profondément déséquilibrée* »[271].

Dès lors, pour répondre à ces problématiques, le législateur est intervenu[272] afin de renforcer l'attractivité du congé pour les hommes. Ainsi, lorsque les deux membres du couple assument conjointement la charge de l'enfant, ces derniers peuvent percevoir une allocation majorée visant à compenser la perte de revenu générée par la prise du congé. Par conséquent, la durée de l'indemnisation est de deux ans si un seul parent le prend et trois si les deux parents alternent. Une telle démarche a alors pour but de promouvoir une « *plus grande implication des pères auprès de l'enfant et une plus forte égalité entre les hommes et les femmes.* »[273].

Néanmoins, cette réforme n'ayant pas eu les effets escomptés, de nouvelles idées émergent afin d'annihiler les dysfonctionnements précités[274]. À titre d'exemple, émerge l'idée

---

[268] GARDIN (A.), « Maternité et éducation des enfants : A la recherche de l'introuvable égalité professionnelle entre les femmes et les hommes », art. précité.

[269] *ibid.*

[270] MEURS (D.), *Hommes/femmes une impossible égalité professionnelle ?*, op. cit., p. 78.

[271] COLLOMBET (C.), « Histoire des congés parentaux en France. Une lente sortie du modèle de rémunération de la mère au foyer », art. précité, p. 121.

[272] L. n° 2014-873, pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, 4 août 2014.

[273] COLLOMBET (C.), « Histoire des congés parentaux en France. Une lente sortie du modèle de rémunération de la mère au foyer », art. précité, p. 111.

[274] HCFEA, « Voies de réforme des congés parentaux dans une stratégie globale d'accueil de la petite enfance », 13 févr. 2019, p. 9.

d'octroyer aux parents une « *période de congé parental supplémentaire de 6 mois, non rémunérée, entre le 3ème et le 18ème anniversaire de l'enfant, afin de permettre son accompagnement à d'autres moments importants de sa vie* »[275]. Ainsi, des améliorations devraient voir le jour d'ici peu, d'autant que le 4 avril dernier le législateur européen a voté une directive visant à améliorer les conditions des congés parentaux. Cette dernière prévoit notamment le droit pour les travailleurs parents de bénéficier d'une allocation adéquate en cas de prise du congé parental[276], ce qui risque sûrement de donner lieu à des réformes en la matière ou du moins d'ouvrir à nouveau les débats. Ainsi, les dispositifs de suspension contractuels accordés aux parents afin d'accompagner leurs enfants à leur arrivée au sein du foyer sont certes perfectibles mais néanmoins particulièrement riches et étendus. Or, une telle richesse s'étend bien au-delà des premiers instants de vie de l'enfant (**2**).

2- DES CONGÉS AU SERVICE DE LA SANTÉ DE L'ENFANT

Si la parentalité est bien souvent un événement heureux, il est des situations où elle peut devenir difficile à appréhender. En effet, il est des situations où l'état de santé de l'enfant nécessite une présence parentale importante. Dès lors, divers dispositifs ont été imaginés par le législateur afin de prendre en compte de telles situations.

Au premier rang de ces dispositifs d'accompagnement figure le congé pour enfant malade. D'une durée maximale de trois jours par an, portée à cinq lorsque le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de seize ans[277], ce congé, permet au salarié de s'absenter temporairement de son travail en cas de « *maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de seize ans dont il assume la charge* »[278]. Dès lors, un tel congé offre une réponse à des exigences ponctuelles dans lesquelles le salarié doit s'absenter afin de satisfaire à ses obligations parentales et protéger la santé de son enfant. Néanmoins, à côté de ce congé figurent d'autres congés ayant vocation à s'étendre sur une certaine durée.

---

[275] *Ibid*., p. 228.

[276] Art. 8, Prop. Dir., COM(2017) 253 final, 2017/0085 (COD), concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil, 26 avr. 2017.

[277] Art. L. 1225-61, al. 2, C. Trav.

[278] Art. L. 1225-61, al. 1, C. Trav.

Au titre de ces congés, figure le congé de présence parentale. Accordé aux salariées dont « *l'enfant à charge est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants bénéfici*e »[279], ce dernier est attribué pour une période maximale de trois-cent-dix jours ouvrés, par enfant répondant aux critères précités, dans la limite de trois ans[280]. Pour en bénéficier, le salarié doit informer son employeur dans le respect de certaines règles de forme afin que celui-ci puisse s'organiser de façon à pallier son absence. Ainsi, quinze jours avant le début du congé, le salarié doit informer son employeur de sa volonté d'en bénéficier[281]. Information qui doit, par ailleurs, être renouvelée quarante-huit heures à l'avance chaque fois qu'il souhaite prendre un pour plusieurs jours de congés supplémentaires[282].

En outre, la durée dudit congé est définie au sein du certificat médical attestant de l'état de santé de l'enfant et précisant la durée prévisible de son traitement[283]. Tous les six mois, la durée est réévaluée par un nouvel examen aboutissant à la délivrance d'un nouveau certificat adressé, par ailleurs, à l'employeur[284]. Ainsi, le congé prend fin naturellement à l'issue de la période dévolue. Toutefois, il peut être mis fin au congé prématurément en cas de rétablissement de l'enfant, de diminution importante des ressources du foyer, ou encore, dans la situation la plus tragique, en cas de décès de ce dernier[285]. En outre, comme pour l'ensemble des congés en lien avec la parentalité au travail, le salarié exerçant son droit à congé de présence parentale, est protégé dans son emploi à l'issue dudit congé[286]. Par ailleurs, conscient de l'impérieuse nécessité pour un parent d'être auprès de son enfant en cas de défaillance de sa santé, la loi du 8 mars 2019[287], est venue intégrer la durée du congé de présence parentale dans la détermination des droits à ancienneté que le salarié tient dans son entreprise[288]. De surcroît, le législateur a également ouvert la voie à des dispositifs de

---

[279] Art. L. 1225-62, C. Trav.

[280] Art. D. 1225-16, C. Trav.

[281] Art. L. 1225-63, al. 1, C. Trav.

[282] A rt. L. 1225-63, al. 2, C. Trav.

[283] Art. R. 1225-15, C. Trav.

[284] Art. D. 1225-17, C. Trav.

[285] Art. L. 1225-64, C. Trav.

[286] *Ibid*.

[287] Art. 5, L. n° 2019-180, visant à renforcer la prise en charge des cancers pédiatriques par la recherche, le soutien aux aidants familiaux, la formation des professionnels et le droit à l'oubli, 8 mars 2019.

[288] Art. L. 1225-65, C. Trav.

solidarité envers ces salariés qui doivent mener de front leur vie de parent d'un enfant malade et leur vie professionnelle.

Ainsi, un salarié de l'entreprise peut, après accord de l'employeur, prendre l'initiative de faire don, de façon anonyme et sans contrepartie, de tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non à un compte épargne temps, à un salarié assumant la charge d'un enfant malade, handicapé ou victime d'un accident dans les conditions précitées[289]. Dès lors, le salarié bénéficiant de ces jours peut se retirer temporairement du monde du travail tout en bénéficiant d'un maintien de rémunération durant sa période d'absence[290].

Ainsi, l'ensemble des ces éléments prouvent ô combien le législateur français a à cœur de permettre aux salariés d'exercer leur parentalité en les laissant prendre place auprès de leurs enfants afin de les aider à grandir dans de bonnes conditions. Toutefois, la prise en compte de telles réalités ne s'arrête pas à l'accompagnement des enfants dans la mesure où la parentalité est depuis quelques années également appréhendée de façon ascendante (**II**).

[289] Art. L. 1225-65-1, al. 1, C. Trav.

[290] Art. L. 1225-65-1, al. 2, C. Trav.

II- LA PARENTALITÉ ASCENDANTE AU CŒUR DES DISPOSITIFS MODERNES D'AMÉNAGEMENT DU TRAVAIL

Dans l'ordre naturel des choses, la parentalité renvoie au lien familial descendant : le parent donne la vie à un enfant et l'accompagne tout au long de cette dernière afin de lui donner les clés pour se construire en tant qu'adulte. Néanmoins, la vision de la parentalité tend à s'étendre. Le vieillissement de la population, lié aux mutations contemporaines et aux évolutions médicales, accroît la nécessité d'avoir une offre de soin pertinente à l'égard d'une population de plus en plus âgée. Or, cette offre de soin est souvent lacunaire ou du moins largement inférieure à la demande. Dès lors, les salariés sont donc contraints de devoir s'occuper de leurs parents. Ainsi, un certain nombre de mécanismes existent afin d'accompagner le salarié dans cette nouvelle gestion de la parentalité, et ces derniers auront sans doute, dans les années à venir, vocation à se démocratiser. Dès lors, il s'agit de démontrer que de tels mécanismes ont vocation à permettre au salarié de se retirer temporairement de la vie professionnelle pour se consacrer à l'accompagnement d'un parent dans la maladie (**A**) comme dans la fin de vie (**B**).

A- UN AMENAGEMENT CROISSANT DU TRAVAIL À LA SANTÉ DU PARENT

Face au vieillissement démographique, l'aide aux parents dépendants a vocation à toucher de plus en plus de salariés. Toutefois, comme le souligne à juste titre Abdia Touahria-Gaillard[291], il faut attendre 2015[292] pour voir éclore dans le paysage législatif français une réelle définition de l'aidant. Ainsi, figurent au rang des proches aidants, les parents ou alliés d'une personne âgée qui lui viennent en aide, de façon récurrente et non professionnelle, afin de lui permettre d'accomplir des actes ou activités de la vie quotidienne[293]. Or, il est aisé de constater, qu'une telle aide est particulièrement chronophage de sorte qu'elle apparaît difficilement conciliable avec une vie professionnelle. C'est pourquoi, le législateur a aménagé le travail de façon à permettre au salarié d'aider son parent en créant des dispositifs de congés spécifiques au sein d'une section entière du Code du travail intitulée : « *congés d'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale* ».

---

[291] TOUAHRIA-GAILLARD (A.), « Quand la solidarité familiale fragilise : Les arbitrages des proches aidantes-assistantes de vie », *Revue des politiques sociales et familiales,* n°128, 2018, p. 23.

[292] L. n° 2015-1776, relative à l'adaptation de la société au vieillissement, 28 déc. 2015.

[293] Art. L. 113-1-3, CASF.

Au premier rang de ces dispositifs, figure le congé de proche aidant ouvert à tout salarié dont le parent, ascendant comme descendant de façon élargie, présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité[294]. Limité dans le temps et dans l'espace, ce congé doit impérativement être pris pour s'occuper d'une personne résidant sur le territoire français d'une façon stable et régulière[295]. En outre, le salarié a interdiction formelle d'exercer une autre activité professionnelle pendant la durée dudit congé sauf à être employé, sous certaines conditions, par la personne aidée elle-même[296]. Par ailleurs, pour ce qui concerne la durée dudit congé, si cette dernière est initialement de trois mois et est limitée à une année pour l'ensemble de la carrière du salarié, renouvellement compris, le salarié conserve toutefois la main quant à son démarrage et son éventuel renouvellement[297]. De plus, la fin anticipée du congé est également appréhendée par le législateur, sous la forme d'une liste déterminée par ce dernier. Ainsi, à titre d'exemple, il est notamment possible de mettre fin au congé avant son terme en cas de décès de la personne aidée ou encore d'admission de cette dernière dans un établissement dédié[298]. De plus, si la fin du congé est modulable, tel est également le cas du congé en lui-même. En effet, ce dernier peut être fractionné ou encore transformé en périodes d'activités à temps partiel, après accord de l'employeur[299] afin de permettre au salarié-parent d'adapter son congé selon ses besoins familiaux, professionnels et financiers. Par ailleurs, afin d'annihiler toute discrimination en raison de la parentalité, le législateur a développé divers mécanismes d'accompagnement humain passant notamment par la réalisation d'un entretien au retour du congé du salarié aidant. En outre, tout comme le salarié se retirant du travail pour s'occuper d'un enfant malade, cet accompagnement humain passe par la possibilité offerte aux autres salariés de l'entreprise, après accord de l'employeur, de renoncer de façon anonyme, à toute ou partie de leurs jours de repos non pris au bénéfice du proche aidant[300]. Dès lors, grâce à la solidarité de ses collègues, le salarié, dont le parent serait dépendant de sa présence, peut voir son congé de proche aidant augmenté jusqu'à vingt-quatre jours ouvrables[301].

---

294 Art. L. 3142-16, C. Trav.

295 Art. L. 3142-17, C. Trav.

296 Art. L. 3142-18, C. Trav.

297 Art. L. 3142-19, C. Trav.

298 *Ibid*.

299 Art. L. 3142-20, C. Trav.

300 Art. L. 3142-25-1 al. 1, C. Trav.

301 Art. L. 3142-25-1 al. 2, C. Trav.

Autant d'éléments qui témoignent de l'adaptation du droit du travail aux situations nouvelles de parentalité dite à « *360 degrés* ». Respectueux de la parentalité, de tels dispositifs permettent au salarié de prendre plus facilement du temps pour s'occuper d'un proche et donc trouver un équilibre envie vie familiale et professionnelle, tout en évitant un retrait complet du marché du travail[302]. En outre, ces dispositifs s'avèrent indispensables et même cruciaux, d'autant plus lorsque l'état de santé du parent est à tel point dégradé qu'il convient d'offrir au salarié la possibilité de se retirer temporairement pour l'accompagner dans sa fin de vie (**B**).

B- UN AMÉNAGEMENT CROISSANT DU TRAVAIL À LA FIN DE VIE DU PARENT

« *Les aidants de personnes vulnérables sont nombreux et fortement sollicités sur de nombreux plans, non seulement affectif, administratif, juridique mais aussi financier, psychologique et fonctionnel en raison de leur engagement* »[303]. Or, un tel engagement demande d'autant plus d'investissement lorsqu'il s'agit pour un salarié d'accompagner son parent dans les derniers instants de sa vie. En effet, si la parentalité naît avec la naissance de l'être, elle s'achève à l'extinction de ce dernier. Dès lors il convient, en tant que parent, d'accompagner descendant comme ascendant dans les instants de vie les plus beaux, comme les plus rudes.

Conscient de cette dure réalité, le législateur a aménagé des dispositifs permettant d'adapter le travail du salarié dont le parent a besoin d'accompagnement. En outre, « *c'est d'ailleurs dans le contexte de la fin de vie qu'une démocratisation de temps de disponibilité pour ceux qui aident les plus vulnérables s'amorce* »[304]. Ainsi, le législateur, en 1999[305] est venu créer, un congé spécial, dit « *congé de solidarité familiale* » afin de permettre au salarié de mettre sur pause sa carrière pour s'occuper d'un « *ascendant, un descendant, un frère, une sœur ou*

---

[302] Prop. Dir., COM(2017) 253 final, 2017/0085 (COD), concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil, 26 avr. 2017.

[303] HAZIF-THOMAS (C.), « Les aidants familiaux dans la société des seniors », *Revue juridique de l'Ouest*, n°spécial, 2015, p. 99.

[304] *Ibid*. p. 106.

[305] Art. 11, L. n° 99-477, visant à garantir le droit à l'accès aux soins palliatifs, 9 juin 1999.

une personne partageant le même domicile » souffrant d'une pathologie *« mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable »*[306].

A défaut d'accord, un tel congé est accordé sans solde avec le versement d'indemnités[307] octroyées par l'assurance maladie, pour une durée supplétive de trois mois, renouvelable une fois[308] avec une possibilité de modulation. De plus, après accord express de l'employeur, le salarié peut « *transformer ce congé en période d'activité à temps partiel ou le fractionner* »[309]. Par ailleurs, face à une urgence absolue constatée de façon écrite par le médecin du parent, ce congé débute ou est renouvelé sans délai[310]. Néanmoins, cette flexibilité n'est pas totale dans la mesure où, l'aidant ne saurait exercer une autre activité professionnelle durant la durée du congé de solidarité familiale[311] sans s'exposer à une sanction des juges[312].

Un tel raisonnement semble logique au regard de l'implication que nécessite l'accompagnement d'un parent souffrant d'une pathologie mettant en jeu son pronostic vital ou en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable. Et c'est en outre, en raison de cette implication que le salarié retrouve son emploi à l'issu du congé ou tout du moins un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente à celui qu'il occupait précédemment[313].

Par ailleurs, dans une volonté toujours plus protectrice, le législateur prévoit l'octroi au salarié, de tous les avantages acquis durant ce congé[314]. En outre, le salarié en congé de solidarité familial dispose, par ailleurs, d'un accompagnement humain à son retour prenant la forme d'un entretien afin de définir ses perspectives professionnelles[315]. Or, cet accompagnement humain s'avère particulièrement nécessaire au regard de l'engagement induit par le retrait du monde du travail pour aider un parent souffrant ou en fin de vie. En

---

306 Art. L. 3142-6 al. 1, C. Trav.
307 Art. L.168-1, CSS.
308 Art. L. 3142-15, C. Trav.
309 Art. L. 3142-8, C. Trav.
310 Art. L. 3142-7, C. Trav.
311 Art. L. 3142-9 C. Trav.
312 CA Toulouse , 19 sept. 2014, n° 12/05880.
313 Art. L. 3142-10, C. Trav.
314 Art. L. 3142-12, C. Trav.
315 Art. L. 3142-11, C. Trav.

effet, à titre d'exemple, 49% des aidants, sont victimes de dépression lorsqu'ils accompagnent des personnes atteintes Alzheimer[316], ce qui témoigne de la double nécessité de protéger les salariés accompagnants.

Par conséquent, appréhendant la parentalité de façon transverse, le droit du travail s'est peu à peu élargi afin d'offrir aux salariés-parents des droits leur permettant de concilier travail et parentalité. Néanmoins, dans la continuité de ces dispositifs et afin d'offrir un droit à la parentalité au plus proche des réalités concrètes, le législateur a également créé un ensemble de mécanismes permettant d'accompagner le salarié parent lors de son retour l'emploi **(SECTION II**).

SECTION II - UN RETOUR À L'EMPLOI PROTÉGÉ

L'effacement temporaire de la vie professionnelle peut ouvrir une période de doute durant laquelle le salarié-parent se questionne quant à son retour en entreprise. Dès lors, il est aisé de comprendre qu'une absence de garanties juridiques entourant le retour à l'emploi du salarié serait source d'insécurité certaine pour ce dernier. Par conséquent, afin d'annihiler tout frein à la parentalité, un ensemble de garanties ont été imaginées par le législateur afin de protéger (**I**) et accompagner (**II**) le retour à l'emploi des salariés qui souhaitent accéder à la parentalité.

I- LA NÉCESSAIRE PROTECTION DU RETOUR A L'EMPLOI DU PARENT

Dans un souci de promotion de la parentalité au sein des entreprises, le salarié dispose d'une protection étendue de son emploi. Ainsi, que le retrait du salarié du monde du travail résulte d'une obligation au travers du congé maternité ou d'un choix par le biais des divers congés afférents à la parentalité tels qu'exposés préalablement, le salarié bénéficie du droit de retrouver son emploi (**A**) et ses avantages acquis (**B**).

[316] HAZIF-THOMAS (C.), « Les aidants familiaux dans la société des seniors », art. précité, p. 112.

A- LE NÉCESSAIRE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

La première garantie offerte au salarié dont le contrat aurait été suspendu du fait de sa parentalité réside dans son droit au retour à l'emploi. L'ensemble des textes afférents à la parentalité, n'ont, de cesse de réaffirmer le principe selon lequel, à l'issu du congé, le salarié doit impérativement retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente à son précédent emploi[317]. Ainsi, un tel principe vaut pour le congé maternité, vecteur initial de parentalité en entreprise[318], mais également pour tous les congés afférents à la parentalité. Dès lors, sans distinction, l'homme faisant valoir son droit à congé paternité voit son retour à l'emploi protégé tout comme la personne faisant droit à son congé d'accueil de l'enfant[319] ou d'adoption[320]. Ainsi, qu'il s'agisse d'un congé rendu nécessaire par l'état de santé de l'enfant ou du parent au travers notamment du congé de proche aidant[321] et de présence parentale[322], ou d'un congé non lié à un tel état au travers notamment du congé parental d'éducation[323], l'ensemble des droits afférents à la protection de l'emploi sont identiques. Internationalement[324] et régionalement[325] réaffirmée, cette protection est centrale dans la mesure où sans elle le travail serait sans nul doute un frein au bon exercice de la parentalité.

Toutefois, il est en pratique difficile d'appréhender la frontière à partir de laquelle cette garantie est contournée par les employeurs en raison du flou entourant la notion. Dès lors, le juge national joue un rôle majeur dans la défense des intérêts des salariés parents. En effet, la Haute juridiction n'a de cesse de réaffirmer le droit à réintégration du salarié sur son poste ou un poste équivalent, tout en s'appuyant sur l'appréciation souveraine des juges du fond des éléments de faits qui leur sont présentés. Dès lors, pour cette dernière, l'employeur

---

317 V. *supra.*

318 Art. L. 1225-25, C. Trav.

319 Art. L. 1225-36, C. Trav.

320 Art. L. 1225-43, C. Trav.

321 Art. L. 3142-22, C. Trav.

322 Art. L. 1225-63, C. Trav.

323 Art. L. 1225-55, C. Trav.

324 Art. 8, Conv. OIT n°183, sur la protection de la maternité, C183, 2000 ; Rec. OIT n°191, sur la protection de la maternité, 2000.

325 Art. 2, Dir. n° 76/207/CEE, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et les conditions de travail, 9 févr. 1976 ; Art. 15, Dir. 2006/54/CE, 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 (refonte), 5 juill. 2006.

remplit ses obligations lorsqu'à son retour de congé maternité une salariée est affectée à un emploi de « *même niveau, avec la même rémunération, de même nature, dans le même lieu géographique et dans le même service* »[326]. Par ailleurs, le manquement de l'employeur à cette obligation légale justifie la prise d'acte de la rupture du contrat, laquelle s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse[327]. Les juges estiment également que la violation de telles dispositions à la suite d'un congé parental donne droit à réparation pécuniaire pour le salarié concerné[328]. De plus, le salarié dont le contrat a été suspendu, ne peut se voir proposer un poste similaire à celui qu'il occupait précédemment que dans l'hypothèse où son emploi précédent n'est plus disponible[329].

La principale difficulté des juges en la matière réside en l'absence de définition réelle de la part du législateur de ce qu'il entend par « *similaire* » de sorte qu'il appartient aux juges d'en dégager les contours[330]. Pour cela, ces derniers s'appuient généralement sur la frontière jurisprudentielle établie entre changement des conditions de travail et modification du contrat de travail. Ainsi, l'emploi proposé n'est pas similaire lorsqu'il entraîne une modification contractuelle et le devient lorsqu'il s'agit d'un simple changement des conditions de travail[331]. À titre d'exemple, la Haute juridiction considère que « *ne constitue pas une proposition d'emploi similaire la proposition d'un emploi de gondolière excluant toute activité de caisse à une salariée qui exerçait à titre principal la fonction de caissière* »[332].

Cependant, cette dernière fait parfois preuve de souplesse dans ce qu'elle considère être un « *emploi similaire* ». À titre d'exemple, la chambre sociale de la Cour de cassation a validé la décision des juges du second degré considérant que l'employeur avait respecté ses obligations quand bien même la salariée en retour de congé maternité était passée d'un poste au contact de la clientèle, à un poste sans contact avec cette dernière[333], ce qui tend à rendre les frontières de « *l'emploi similaire* » illisibles. Toutefois, la Cour de cassation vient poser,

---

[326] Cass. Soc., 29 sept. 2001, n°09-70.294, Inédit.

[327] Cass. Soc., 3 févr. 2010, n°08-40.338, Publié au bulletin.

[328] Cass, Soc., 7 oct. 1992, n° 89-41.599, Publié au bulletin.

[329] Cass. Soc., 27 oct. 1993, n°90-40.226, Publié au bulletin.

[330] LAHALLE (T.), « Maternité », art. précité.

[331] *Ibid.*

[332] Cass. Soc., 12 mars 2002, n°99-43.138, Publié au bulletin.

[333] Cass. Soc., 1er févr. 2010, n°10-20.906, Inédit.

par ailleurs, certaines limites en matière d'emploi similaire. En effet, cette dernière n'hésite pas à sanctionner l'éventuelle mauvaise foi du salarié affecté à un emploi similaire. Ainsi, la mauvaise volonté d'une salariée dans l'exercice de nouvelles tâches lui ayant été assignées à l'issu de congé maternité est de nature à justifier son licenciement pour cause réelle et sérieuse[334].

Dès lors, le retour à l'emploi du salarié ayant pris du temps pour sa parentalité est certes protégé mais pas de façon absolue. L'employeur conserve certaines prérogatives quant à l'aménagement de ce retour. Néanmoins, ces prérogatives demeurent strictement encadrées afin que le salarié ne soit pas freiné dans sa carrière en raison de sa parentalité. En outre, dans un objectif de protection toujours plus optimale, le législateur a également accordé au salarié-parent des avantages afin qu'il puisse exercer son droit à être un parent-travailleur après son retour de congé (**B**).

B- LE NÉCESSAIRE MAINTIEN DES AVANTAGES ACQUIS

La femme en congé maternité particulièrement, mais les salariés en congés parentaux également, bénéficient d'un droit à réintégration dans l'emploi tout en conservant un certain nombre d'avantages. Ainsi, le législateur prévoit pour les congés maternité[335] et d'adoption[336], en lien direct avec l'arrivée d'un enfant dans le foyer, une majoration de la rémunération du salarié à hauteur « *des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise* ». Or, en posant un tel principe, le législateur s'attaque à « *l'une des principales difficultés auxquelles sont confrontées les salariées absentes pour cause de maternité : le retard de leur évolution salariale* »[337]. En outre, face à ces difficultés, les juges se montrent particulièrement vigilants dans la surveillance du respect de ces principes qu'ils ont, par ailleurs, érigés en principes d'ordre public[338]. Ainsi, à titre d'exemple, la Haute juridiction estime « *qu'une salariée, pour laquelle une promotion a*

---

[334] Cass. Soc., 9 mars 1996, n°94-43.714, Inédit.

[335] Art. L. 1225-26, C. Trav.

[336] Art. L. 1225-44, C. Trav.

[337] GARDIN (A.), « Maternité et éducation des enfants : A la recherche de l'introuvable égalité professionnelle entre les femmes et les hommes », art. précité.

[338] Cass. Soc. 14 févr. 2010 n°16-25.323, Publié au bulletin.

été envisagée par l'employeur, ne peut se voir refuser celle-ci en raison de la survenance d'un congé de maternité »[339].

Toutefois, la réalité concrète diverge en quelques points des idéaux du législateur. En effet, force est de constater qu'une femme avec trois enfants, gagne en moyenne 10 % de moins qu'une femme sans enfant à poste comparable[340]. Dès lors, le législateur, a revu sa copie récemment[341], en imposant aux employeurs des entreprises d'au moins cinquante salariés, de publier chaque année des indicateurs relatifs aux écarts de rémunérations entre les sexes, au titre desquels figure un indicateur permettant aux entreprise d'augmenter leur score lorsque toutes les salariées sont augmentées à leur retour de congé maternité. Ainsi, cette avancée souligne l'engagement du législateur en matière de lutte contre les inégalités salariales en raison de la maternité. Dès lors, en conformité avec ses engagements européens, la France accorde à ses salariés en retour de congés liés à la parentalité toutes les améliorations des conditions de travail auxquels ces derniers auraient pu prétendre en leur absence[342].

En outre, au rang de ces améliorations figure également le droit de bénéficier d'une formation spécifique[343] qui doit être adaptée à l'emploi au sein duquel le salarié est réintégré[344]. De surcroît, depuis 2006[345], la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte dans le calcul des droits ouverts au titre du compte personnel de formation[346], comme pour rappeler l'importance d'un tel principe.

Par ailleurs, aux côtés de ce droit à formation, figure un droit à maintien d'ancienneté. Ainsi, la durée d'un congé lié à la parentalité est assimilée à « *une période de travail effectif pour la détermination des droits que la salariée tient de son ancienneté* »[347]. Tout comme le principe de protection de l'emploi, ce principe prévaut aussi bien pour le congé maternité que pour

---

[339] Cass. Soc., 16 déc. 2008, n°06-45.262, Publié au bulletin.

[340] CHAMPEAUX (F.), « L'égalité femmes-hommes enfin à l'horizon », *Semaine Sociale Lamy*, n°1839, 3 déc. 2018, p.3.

[341] L. n° 2018-771, pour la liberté de choisir son avenir professionnel, 5 sept. 2018.

[342] Art. 15, Dir. 2006/54/CE, 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 (refonte), 5 juill. 2006.

[343] Art. L. 1225-59, C. Trav., pour le congé parental d'éducation.

[344] Cass. Soc., 11 mars 2009, n°07-41.821, Publié au bulletin.

[345] Art. 20, L. n° 2006-340, relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, 23 mars 2006.

[346] Anc. Art. L. 6323-2, C. Trav.

[347] Art. L. 1225-14, al. 2, C. Trav.

l'ensemble des congés liés de près ou de loin à la parentalité. De plus, ce droit est acquis que le congé soit pris sans considération de l'état de santé de l'enfant par le biais notamment du congé parentale d'éducation[348] ou lié à une éventuelle maladie ou au handicap de la personne liée avec le salarié par un lien de parentalité au travers du congé de présence parentale[349] ou encore de proche aidant[350].

En outre, ces droits sont, par ailleurs, rappelés au niveau communautaire dans la mesure où pour le législateur européen les « *droits liés au contrat de travail, y compris le maintien d'une rémunération et/ou le bénéfice d'une prestation adéquate des travailleuses* » doivent être assurés, conformément aux législations et/ou pratiques nationales[351]. Ainsi, dans sa perpétuelle recherche d'équilibre, le législateur met tout en œuvre pour que le salarié-parent ne soit pas désavantagé sur le fondement de sa parentalité. Toutefois, au-delà de ces principes égalitaires, le législateur flexibilise de plus en plus le travail afin que le salarié-parent soit accompagné en entreprise (**II**).

II- LE NÉCESSAIRE ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI DU PARENT

Après son retrait temporaire du monde du travail pour se consacrer à son rôle de parent, le salarié peut avoir du mal à appréhender son retour en entreprise. Conscient de cette problématique, le législateur a fait le choix d'offrir un accompagnement à la fois humain (**A**) et matériel (**B**) au salarié-parent à son retour de congé.

[348] Art. L. 1225-54, C. Trav.

[349] Art. L. 1225-65, C. Trav.

[350] Art. L. 3142-20, C. Trav.

[351] Art. 11, Dir. 92/85/CEE, 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, 19 oct. 1992.

A- LE NÉCESSAIRE ACCOMPAGNEMENT HUMAIN DU SALARIÉ PARENT

Dans la plupart des congés liés à la parentalité, le salarié est accompagné humainement à son retour dans l'emploi. Ainsi, à l'exception des congés paternité et de présence parentale, la femme en retour de congé maternité[352], les parents en retour de congé d'adoption[353], parental d'éducation[354], de proche aidant[355] ou encore de solidarité familiale[356] bénéficient tous d'un droit à entretien professionnel à leur retour de congé. Réalisé par l'employeur, cet entretien permet notamment au salarié de réaliser un bilan quant à ses perspectives d'évolutions professionnelles dans la mesure où, ces dernières peuvent avoir changées du fait du bouleversement dans sa vie privée engendré par l'arrivé d'un enfant ou par l'accompagnement d'un ascendant. Ainsi, ledit entretien porte sur les perspectives du salarié en terme de qualification et d'emploi mais aucunement sur l'évaluation de son travail[357]. L'employeur accompagne le retour du salarié au travail en lui donnant un certain nombre d'informations utiles pour que ce dernier trouve un sens dans ses évolutions de carrières. L'entretien comporte en outre, « *des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle* »[358].

Néanmoins, si en théorie l'employeur est tenu de réaliser un tel entretien, en pratique les juges font preuve de souplesse quant à l'absence de réalisation de ce dernier pour l'adapter aux réalités de l'entreprise. À titre d'exemple, pour les juges second degré, en l'absence de justification d'un préjudice, une salariée ne saurait prétendre à des dommages et intérêts en raison de l'absence de d'organisation d'entretien professionnel à son retour de congé maternité[359]. De façon corollaire, en présence d'un préjudice, l'employeur ne saurait justifier l'absence d'entretien en raison d'un oubli[360]. Dès lors, les juges prennent en compte les

[352] Art. L. 1225-27, C. Trav.

[353] Art. L. 1225-46-1, C. Trav.

[354] Art. L. 1225-57, C. Trav.

[355] Art. L. 3142-23, C. Trav.

[356] Art. L. 3142-11, C. Trav.

[357] Art. L. 6315-1, C. Trav.

[358] *Ibid.*

[359] CAA Paris, 12 mars 2019, n°16/09246.

[360] CAA Versailles, 27 sept. 2018, n°17/005748.

réalités concrètes de l'entreprise afin d'offrir au salarié-parent un accompagnement pertinent lui permettant d'opérer un retour au travail serein. Le droit du travail fait donc de l'employeur un acteur de l'accompagnement du salarié-parent.

Toutefois, cette adaptation du travail aux enjeux de la parentalité ne s'arrête pas à la réalisation de cet entretien dans la mesure où, un accompagnement matériel est également mis en œuvre afin de garantir au salarié un retour à l'emploi prenant pleinement en considération sa nouvelle vie de parent (**B**).

B- LE NÉCESSAIRE ACCOMPAGNEMENT MATÉRIEL DU SALARIÉ PARENT

Le salarié bénéficie d'un droit à être parent qui passe par une adaptation du travail aux enjeux de la parentalité. Dans cette logique, le travail s'adapte notamment au désir d'allaitement de la salariée-mère. En effet, dans l'année qui suit la naissance de son enfant, la salariée allaitant dispose d'une heure par jour, durant ses heures de travail, pour allaiter[361]. Cette période, dédiée à l'allaitement, est définie par accord entre la salariée et son employeur et peut être décomposée en deux périodes de trente minutes le matin et l'après-midi[362]. Si toutefois aucun accord n'est trouvé par les deux parties, le Code du travail encadre cette période de façon à ce qu'elle soit placée au milieu de chaque demi-journée de travail[363]. Par ailleurs, la femme allaitante bénéficie également d'un endroit pour se reposer et d'une liberté d'allaitement dans son entreprise[364]. De surcroît, dans toute entreprise employant plus de cent salariées, l'employeur est tenu de mettre à disposition de ces dernières, un local au sein de l'établissement ou de l'entreprise dédié à l'allaitement[365]. Ce local doit, en outre, répondre à un certain nombre normes permettant à la salariée-mère d'allaiter dans de bonnes conditions. Ainsi, ce dernier doit être tenu en état constante de propreté et nettoyé quotidiennement, en dehors des horaires de présence des enfants. Il doit être séparé de tout local de travail, aéré et muni de fenêtres ou autres ouvrants à châssis mobiles donnant directement sur l'extérieur, pourvu d'un mode de renouvellement d'air continu,

[361] Art. L. 1225-30, C. Trav.

[362] Art. R. 1225-5, al. 1, C. Trav.

[363] Art. R. 1225-5, al. 2, C. Trav.

[364] Art. L. 1225-31, C. Trav.

[365] Art. L. 1225-32, C. Trav.

suffisamment éclairé, maintenu à température convenable, pourvu d'eau en quantité suffisante ou à proximité d'un lavabo, et composé de sièges convenables[366].

D'autre part, en plus de ces aménagements, le salarié nouvellement parent peut avoir besoin d'un nouvel élan dans sa carrière. Ainsi, le Code du travail adapte le travail à de telles aspirations. À titre d'exemple, le salarié en congé parental d'éducation, à temps plein comme partiel, dispose après un d'ancienneté de la possibilité de réaliser un bilan de compétences[367] dont le but principal est de permettre au salarié de prendre du recul quant à ses aspirations professionnelles et personnelles afin de mobiliser ses qualités de façon pertinente, le cas échéant, après réalisation d'actions de formation. Ainsi, si cette période n'est pas rémunérée[368], elle peut s'avérer particulièrement utile afin que le salarié-parent adapte son travail à sa parentalité.

Enfin, bien plus qu'un changement de cap, le salarié-parent peut potentiellement ressentir le besoin de se retirer définitivement du monde du travail. Ainsi, le législateur confère notamment à la salariée en état de grossesse médicalement attesté, un droit à démission sans préavis et sans devoir s'acquitter d'une indemnité de rupture à l'issu de son congé maternité[369]. Par ailleurs, un salarié peut, s'il en informe son employeur quinze jours à l'avance, « *rompre son contrat de travail à l'issue du congé de maternité ou d'adoption ou, le cas échéant, deux mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant, sans être tenu de respecter le délai de préavis, ni de devoir de ce fait d'indemnité de rupture* »[370]. De plus, au regard du particularisme engendré par une telle situation, le législateur a assorti une telle possibilité de rupture unilatérale d'un droit à réembauche. Dès lors le salarié bénéficie d'une sorte de droit à « *rétractation* », à condition de respecter un délai de prévenance de quinze jours[371]. Néanmoins, il apparaît opportun de souligner que cette démission doit toujours résulter d'une volonté claire et non équivoque du salarié. Dès lors, l'absence de reprise du travail à l'issue d'un congé parental, pas plus que le silence d'une salariée à l'issue de ce

[366] Art. R. 4152-13, C. Trav.

[367] Art. L. 1225-58, C. Trav.

[368] Art. L.1225-56, C. Trav.

[369] Art. L. 1225-34, C. Trav.

[370] Art. L. 1225-66, C. Trav.

[371] Cass. Soc. 9 juill. 1980, n°74-40.364, Publié au Bulletin.

dernier ne peuvent caractériser une telle volonté de démissionner[372]. Ainsi, lorsque les conditions sont respectées, le salarié peut prétendre à réintégrer l'entreprise dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre[373]. Par ailleurs, en cas de réemploi, le salarié démissionnaire, retrouve l'ensemble des avantages qu'il avait acquis au moment de son départ[374]. Ce dernier bénéficie, par ailleurs, « *d'un droit à une action de formation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail* »[375]. Ainsi, le droit du travail s'aligne aux désirs et réalités concrètes des salariés-parents.

Au regard de l'ensemble des éléments exposés, la recherche d'équilibre entre travail et parentalité s'opère au travers d'une protection du salarié qui transcende la relation de travail. Des prémices de la parentalité avec la protection dévolue de la femme enceinte, jusqu'à la fin de cette dernière par l'accompagnement dévolu au salarié accompagnant un parent en fin de vie ; dès l'entrée dans l'entreprise avec la protection de la salariée candidate, jusqu'à la rupture du contrat de travail : le salarié parent est largement protégé dans sa santé comme dans son emploi.

Toutefois, si dans un premier temps l'accent était avant tout mis sur la protection du salarié-parent afin de donner un cadre à la parentalité au travail, depuis quelques années un basculement s'est opéré. Une fois la protection mise en place et enracinée, une autre voie s'est ouverte. En effet, depuis quelques années le législateur entend opérer un basculement du légal vers la négociation d'entreprise et la thématique de la parentalité au travail n'échappe pas à cette règle. Dès lors, l'esprit dans lequel le législateur entend aborder la parentalité au travail a changé et les entreprises se sont saisies du sujet. Ainsi, ce qui a pendant de nombreuses années été abordé, par le législateur, sous le prisme de la protection l'est désormais, par les entreprises, sous celui de la conciliation entre vie parentale et vie professionnelle (**TITRE II)**.

---

372 Cass. soc. 30 avr. 2002, n°00-42.95, Publié au Bulletin.

373 Art. L. 1225-67, al. 2, C. Trav.

374 Art. L. 1225-67, al. 3, C. Trav.

375 Art. L. 1225-68, C. Trav.

TITRE II - LE TEMPS DE LA CONCILIATION

Mener à bien sa vie de parent sans trouver sa carrière impactée, tel est l'enjeu majeur auxquels les salariés doivent faire face quotidiennement. Être parent conduit à devoir assurer un certain nombre de tâches à la fois matérielles et psychologiques relativement chronophages. Dès lors, de la parentalité peut donc découler la présence de tensions personnelles mais également professionnelles. Le « *métier de parent* » peut représenter une charge mentale conséquente pour le salarié[376].

Or, c'est de cette source de tension, liée à la parentalité, que découlent les politiques récentes en matière de parentalité au travail. En effet, un changement de paradigme s'est, peu à peu, opéré quant à la façon d'aborder les droits des travailleurs. Le droit préalablement conçu comme un droit des travailleurs est devenu un droit de la personne au travail[377]. Une montée en puissance des droits de l'homme au travail est née et les salariés-parents ont été touchés par ces mutations.

En l'espèce, le point de départ de ce renouveau a été insufflée par une décision gouvernementale en apparence anodine[378]. En effet, en 2003, le gouvernement français fait le choix de proposer un crédit d'impôt aux entreprises afin de leur permettre de faciliter la garde des enfants de leurs salariés ce qui a eu pour effet de mettre en exergue le rôle certain que pouvaient avoir ces dernières dans la conciliation des temps de vie de leurs salariés[379]. Or, une telle démarche a été à l'origine d'un regain d'intérêt des entreprises pour la notion de parentalité et les employeurs sont devenus des relais prépondérant en la matière.

---

376 MEDA (D.), « Concilier travail et famille deux valeurs fortes en concurrence », *Informations sociales*, Caisse nationale d'allocations familiales, n°128, 2005/8, pp. 60-71.

377 BOSSU (B.), L'ascension du droit au respect de la vie personnelle, *La Semaine Juridique Social*, n° 26, 1241, 30 Juin 2015.

378 L. n° 2003-1311, de finances pour 2004, 30 déc. 2003.

379 EYDOUX (A.), GOMEL (B.), et LETABLIER (M.T), « Activités sociales et aménagements temporels [L'action des entreprises en faveur de la conciliation travail-vie familiale de leurs salariés] », *Recherches et Prévisions*, n°92, 2008, p. 9-20,

Au plus proche des salariés, ces derniers doivent désormais impérativement fonctionner en conciliant des aspirations de conciliation des temps en apparence très contradictoires. L'Etat français a donc opéré symboliquement un transfert de la thématique de la parentalité sur les entreprises, ce qui a entraîné, de fait, une mutation dans la prise en compte de la parentalité au travail.

Pour comprendre l'évolution des politiques menées en la matière, il convient de faire la genèse de ces dernières afin d'analyser les dispositifs d'accompagnement qui en découlent. Il s'agit donc en l'espèce de démontrer que les dispositifs de conciliation entre parentalité et travail en France tirent leur source dans deux fondements. Les uns tendent à une neutralisation de la parentalité sur le travail (**Chapitre I**) quand les autres visent plutôt à une adaptation croissante de la notion de travail à celle de parentalité (**Chapitre II**).

CHAPITRE I- LA NÉCESSAIRE NEUTRALISATION DE LA PARENTALITÉ SUR LE TRAVAIL

Alors que les pouvoirs publics centraient principalement les enjeux entourant la parentalité en entreprise autour de la protection des parents, un basculement s'est opéré concomitamment à la montée en puissance des partenaires sociaux. Dès lors, la parentalité au travail puise aujourd'hui sa source dans deux thématiques qui tendent à gagner de l'importance à mesure que le dialogue social s'intensifie. Ainsi, il s'agit en l'espèce de s'interroger quant à l'incorporation de la parentalité dans la notion d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (**SECTION I**) pour, dans un second temps, analyser la façon dont les entreprises se servent de cette thématique nouvelle pour devenir plus responsables socialement (**SECTION II**).

SECTION I- LA PARENTALITÉ AU CŒUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE EN ENTREPRISE

Parentalité et égalité professionnelle sont deux notions inextricablement liées. « *Les difficultés de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale et les inégalités persistantes entre les hommes et les femmes sont des défis que nos sociétés contemporaines peinent à relever* »[380]. Par conséquent, la parentalité puise aujourd'hui son existence juridique dans la place que le législateur a entendu donner à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes en entreprise. Car en effet, si les évolutions sociétales agissent pour une « *masculinisation* » de la parentalité, cette dernière est encore largement appréhendée comme un « *problème* » féminin. Dès lors, afin de pallier les inégalités persistantes, le législateur a développé des mécanismes de conciliation. Ainsi, s'il a fait le choix de développer des dispositifs externes à l'entreprise (**I**), une fois ces dispositifs en place, les politiques publiques se sont peu à peu déportées sur les employeurs qui sont devenus les vecteurs modernes de promotion de la parentalité au travail (**II**).

[380] FUSULIER (B.) et NICOLE-DRANCOURT (C.), « Retour sur l'impossible conciliation Travail/ Famille », *Revue Interventions économiques* [En ligne] , n°53, 2013, [consulté le 5 févr. 2019].

I- UNE PRISE EN CHARGE EXTERNE DE LA PARENTALITÉ COMME ENJEU D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

La parentalité au travail est intimement liée à l'égalité professionnelle dans la mesure où « *ce sont bien souvent les difficultés que rencontrent les femmes à concilier vie familiale et vie professionnelle qui alimentent les inégalités. Les femmes restent encore trop fréquemment dans l'obligation d'interrompre leur carrière pour élever leurs enfants et se heurtent à d'importantes difficultés pour revenir sur le marché du travail* »[381]. Dès lors, il s'agit en l'espèce de s'interroger quant à l'émergence de cette thématique nouvelle de la parentalité au travail dans le débat public (**A**) et quant à la façon dont les pouvoirs publics ont décidé de la prendre charge afin de garantir une égalité aux travailleurs quel que soit leur sexe (**B**).

A- LA DIFFICILE ADAPTATION DU TRAVAIL AUX FEMMES

Dans les années 1970, les femmes ont réellement fait leur entrée sur le marché de travail et y sont restées[382]. De plus en plus diplômées, ces dernières se sont peu à peu appropriées ce monde qui pendant longtemps leur est demeuré hostile[383]. Or, ce grand débarquement a engendré un certain nombre de bouleversements. Les mœurs comme le travail, ont mis du temps à s'adapter au travail des femmes, longtemps cantonnées à des tâches de maisons en raison de leurs capacités biologiques. Or, si c'est bel et bien concomitamment à cette entrée des femmes dans la sphère travail que le droit à la parentalité au travail est né, l'adaptation législative ne s'est pas faite sans heurt dans la mesure où, *« l'identité sexuée façonne les attitudes des femmes et des hommes, les comportements des employeurs comme ceux des salariés* »[384].

Pendant de nombreuses années les femmes ont été cantonnées à la sphère privée en raison de leurs capacités biologiques à procréer mais également de la peur des hommes de voir ses dernières leur faire concurrence sur un marché qui leur était préalablement réservé[385]. La société ne s'est pas adaptée à la révolution de l'activité féminine et est restée établie autour

---

381 GENISSON (C.), et BOCANDÉ (A.), « Rapport fait au nom de la Commission Mixte Paritaire carrée de proposer un texte sur les dispositions restant en discussion sur la proposition de loi relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes », n° 2866 Assemblée Nationale, n°189 Sénat, 16 janv. 2001.

382 DESPLANQUES (G.), « Activité féminine et vie familiale », *Economie et statistique*, n°261, janv. 1993, p. 23.

383 MEURS (D.), *Hommes/femmes une impossible égalité professionnelle ?*, op. cit., p. 91.

384 *Ibid.*, p. 92.

385 *Ibid*. p. 36.

de principes antérieurs où « *les femmes travaillaient peu ou travaillaient de manière plus imbriquée dans la sphère familiale* »[386]. Ainsi, si le droit de la parentalité au travail tire sa source dans le travail des femmes, ce dernier naît au cœur des inégalités sexuelles et en est parfois le vecteur.

Car en effet, encore aujourd'hui, les femmes se trouvent dans une recherche constante de compromis dans la mesure où, elles assument concomitamment fonction reproductive et gestion de la charge des enfants[387]. En outre, « *l'arrivée d'un enfant marque le plus souvent une rupture dans les trajectoires professionnelles féminines* »[388] car les « *tâches traditionnelles de soins aux enfants continuent à être réalisées principalement par elles* »[389]. Ainsi, si la participation des femmes au marché du travail n'a cessé de croître au fil du temps, ces dernières n'ont pas pour autant cessé d'exercer leurs responsabilités au sein du foyer familial. À ce titre, un certain nombre d'études sociales s'accordent pour démontrer que la distribution des rôles familiaux au sein des foyers reste incontestablement inégale. En effet, « *être père ne semble pas avoir de conséquences sur la situation professionnelle des hommes vivant en couple* » dans la mesure où « *91% des pères déclarent que leur situation professionnelle n'a en rien été affectée par la naissance de leur premier enfant* »[390]. Or, cette inégale répartition des tâches semble rester perméable aux dispositifs promouvant la conciliation entre vie parentale et vie professionnelle. Dès lors, il demeure possible d'expliquer une partie des inégalités fondées sur le sexe sur le marché du travail en dehors de celui-ci dans la mesure où, les inégalités trouvent notamment leur source dans *« l'inégale répartition des tâches domestiques et des soins aux enfants au niveau des ménages* »[391]. Ainsi le droit ne s'est que partiellement adapté à la féminisation du travail. Ce dernier resté longtemps organisé autour de principes antérieurs au titre desquels la femme constituait un réservoir de temps pour l'ensemble d'une famille [392].

---

386 MÉDA (D.), « Concilier travail et famille deux valeurs fortes en concurrence », *Informations sociales*, Caisse nationale d'allocations familiales, n°128, 2005/8, p. 63.

387 COMMAILLE (J.), « Entre famille et travail, les stratégies des femmes », *Recherches et Prévisions*, n°36, juin 1994, pp. 3-10.

388 GRESY (B.), « Rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes », juill. 2009, p. 41.

389 CHAUFFAUT (D.), et DAUPHIN (S.), « Normes de parentalités : production et réception [Revue de littérature] », *Politiques sociales et familiales,* n°108, 2012, p. 112.

390 GRESY (B.), « Rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes », juill. 2009, p. 41

391 MEURS (D.), *Hommes/femmes une impossible égalité professionnelle ?*, op. cit., p. 13.

392 MEDA (D.), « Concilier travail et famille deux valeurs fortes en concurrence », art. précité, p. 63.

Par conséquent, au regard des éléments exposés, le droit du travail a mis du temps à s'adapter au compromis des femmes, et aura sans doute encore du mal à rompre avec les inégalités sexuées persistantes qui relèvent de la sphère privée. Néanmoins, si « *la révolution silencieuse qui porte les femmes hors de leur foyer est loin d'être achevée et le modèle de famille où les deux parents ont une activité professionnelle et partagent équitablement les tâches parentales et domestiques loin de s'imposer* »[393], un certain nombre de dispositifs étatiques ont été mis en place afin de pallier de telles inégalités (**B**).

B- LA NÉCESSAIRE ADAPTATION DES STRUCTURES ÉTATIQUES À LA PARENTALITÉ

Les pouvoirs publics ont longtemps laissé « *les femmes accéder à l'activité sans réviser de fond en comble les modes de fonctionnement des institutions et en conservant comme grand principe organisateur la notion de libre choix* »[394]. Néanmoins, conscient des enjeux, le législateur s'est peu à peu adapté à cette activité des femmes, sous l'impulsion d'influences externes.

En effet, pour l'ensemble des acteurs de la communauté européenne, la conciliation entre travail et parentalité constitue « *une réponse majeure aux nouveaux défis sociaux, économiques et démographiques que connaît l'Europe* »[395]. Conscients des enjeux entourant l'arrivée massive des femmes sur le marché du travail, ces derniers ont donc fait de la thématique une priorité de l'agenda communautaire en matière sociale[396]. Ainsi, il s'agit pour le législateur européen de « *combattre la ségrégation sexuelle sur le marché du travail et pour revaloriser le travail des femmes* »[397] afin de leur permettre de conjuguer au mieux travail et parentalité. Dès lors, « *l'égalité entre les femmes et les hommes a fait l'objet d'un apport européen progressif et constant* »[398].

---

393 EYDOUX (A.) et LETABLIER (M.T.), « Gestion de la parentalité en Allemagne, France et Royaume-Uni : la promotion de la responsabilité sociale des entreprises et ses enjeux », art. précité.

394 MEDA (D.), « Concilier travail et famille deux valeurs fortes en concurrence », art. précité, p. 63.

395 LE BIHAN (B.) et MARTIN (C.), « Les enjeux de la conciliation vie familiale - vie professionnelle en Europe », *Presses de l'EHESP*, Lien social et politiques, 978-2-85952-974, 2008, p. 6.

396 EYDOUX (A.) et LETABLIER (M.T.), « Gestion de la parentalité en Allemagne, France et Royaume-Uni : la promotion de la responsabilité sociale des entreprises et ses enjeux », art. précité.

397 BARDONG (O.), et DORE (J.) [dir.], « L'Union Européenne et la famille », art. précité, p.133.

398 ALLOUCHE (N.), « Droits sociaux », *Répertoire de droit européen*, [En ligne], sept. 2015, actualisation sept. 2018, [consulté le 10 mai 2019].

En outre, cet apport est particulièrement puissant dans la mesure où, il est appuyé par l'instance juridictionnelle de l'Union pour qui, « *l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle est le corollaire naturel de l'égalité de traitement* »[399]. Ainsi, si l'égalité professionnelle fût initialement impulsée en 1976[400], celle-ci a été largement complétée et étendue par une « *jurisprudence communautaire abondante, mesurée, cherchant à concilier des exigences souvent contradictoires* »[401].

Par conséquent, la feuille de route de la communauté européenne pour l'égalité sexuelle a donné un nouvel élan à la parentalité au travail dans la mesure où, elle en a fait un axe prioritaire[402]. En effet, depuis plusieurs années, la question de la conciliation entre travail et parentalité est au cœur des actions de l'Union, « *soucieuse tout à la fois d'accroître la participation des femmes au marché du travail, de favoriser le développement des enfants et le bien-être des familles, de soutenir la croissance économique, d'améliorer la viabilité des systèmes de protection sociale, mais aussi de promouvoir une répartition plus égalitaire des tâches domestiques entre hommes et femmes* »[403]. En outre, ces actions sont particulièrement efficientes dans la mesure où elles disposent d'une résonance puissante que le législateur français a su entendre.

En effet, l'Etat français, conscient de l'importance d'adopter une législation annihilant les stéréotypes existants quant au rôle dévolu aux femmes dans les soins des enfants et vectrice d'une égalité des chances entre les sexes sur le marché du travail[404], s'est saisi des enjeux de parentalité. À ce titre, « *la France présente un ensemble de politiques publiques familiales généreuses qui cherchent à encourager le travail des mères avec une offre de services et de dispositifs de prise en charge des jeunes enfants presque aussi large que celle des pays nordiques* »[405].

---

[399] CJCE, aff. C-243-95, 17 juin 1998, Hill, Rec. I 3739 ; CJCE, aff. C-1/95, 2 oct. 1997, Gerster, Rec. I 6 5253.

[400] Dir., 76/207/CEE, 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, 9 févr. 1976.

[401] ALLOUCHE (N.), « Droits sociaux », *Répertoire de droit européen*, art. précité.

[402] LETABLIER (M.T.) et LANQUETIN (M.T.), « Entreprise et parentalité : de la protection de la maternité à la promotion de l'égalité », *Recherches et Prévisions*, n°92, 2008, pp. 102-108.

[403] BEL (G.), « Les femmes face au travail à temps partiel », *Communication du Conseil économique et social,* 26 févr. 2008, p. 85.

[404] BIT, « Kit de ressources sur la protection de la maternité », Genève, Service des conditions de travail et de l'emploi, 2012, p. 25.

[405] DAUPHIN (S.), et SÉNAC (R.) [dir.], F*emmes hommes : penser l'égalité,* Paris, La Documentation Française, coll. « Études de la Documentation française », 2012, p. 98.

Ainsi, famille et égalité des sexes sont depuis des décennies une « *affaire d'Etat* »[406]. À titre d'exemple, ce dernier instaure en 2001 un congé dit « *sexué* » en faveur du père. Ce congé, ouvre la voie à l'incitation des hommes à un partage plus équitable des responsabilités parentales, en reconnaissant au salarié-père la possibilité de s'impliquer dans l'éducation de son enfant dès la naissance de ce dernier[407]. Néanmoins, en pratique, *« l'asymétrie des transitions professionnelles des hommes et des femmes après les naissances »*[408] reste la règle. En effet, « *les hommes, devenus pères, ne réduisent pas ou peu leur investissement professionnel, alors que les femmes devenues mères, développent des comportements plus différenciés : prise de congés parentaux, réduction du temps de travail, changement de profession ou de secteur pour obtenir une plus grande souplesse de leur emploi du temps, avec une accentuation du phénomène au fil des naissances* »[409].

Dès lors, au-delà des mécanismes favorisant l'implication des pères, le législateur a développé des mécanismes incitatifs destinés aux mères pour accroître leur participation au marché du travail[410]. Ainsi, une telle incitation passe par une offre départementale de structures d'accueil pour les jeunes enfants afin d'externaliser le soin de ces derniers durant la journée de travail[411]. Les départements développent ainsi une politique novatrice se traduisant, par exemple, par « *l'attribution d'aides financières à la création ou au fonctionnement de structures, la réservation de places de crèches pour les enfants de familles en situation d'insertion ou de grande difficulté sociale, l'aide au fonctionnement des relais d'assistantes maternelles ou de lieux d'accueil enfants-parents* »[412].

---

406 MARTIN (C.), « Concilier vie familiale et vie professionnelle : un objectif européen dans le mode français des politiques de la famille ? », *Informations sociales*, n°157, 2010/1, p. 114.

407 GARDIN (A.), « Maternité et éducation des enfants : A la recherche de l'introuvable égalité professionnelle entre les femmes et les hommes », art. précité.

408 GRESY (B.), « Rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes », juill. 2009, p. 42.

409 GARDIN (A.), « Maternité et éducation des enfants : A la recherche de l'introuvable égalité professionnelle entre les femmes et les hommes », art. précité.

410 DAUNE-RICHARD (A.M.), et LETABLIER (M.T.), « Concilier travail et famille : l'engagement des entreprises dans la prise en charge des enfants (Allemagne – France – Italie et Royaume-Uni) », Dossiers d'études CNAF, septembre 2009, n° 120, 2009, p.153.

411 DAUPHIN (S.), et SÉNAC (R.) [dir.], *Femmes hommes : penser l'égalité*, op. cit., p. 97.

412 DAUNE-RICHARD (A.M.), et LETABLIER (M.T.), « Concilier travail et famille : l'engagement des entreprises dans la prise en charge des enfants (Allemagne – France – Italie et Royaume-Uni) », art. précité, p. 19.

En outre, au gré des réformes, sont nées un ensemble de prestations versées par l'Etat au titre de la parentalité. Aujourd'hui, et depuis 2004[413], ces prestations prennent notamment la forme de la « *prestation d'accueil de jeune enfant* » qui remplace les dispositifs préexistants et met en œuvre une politique basée sur le libre choix du parent quant au mode de garde de son enfant. En outre, depuis 2015[414], les salariés-parents bénéficient également de la « *prestation partagée d'éducation de l'enfant »* [415] pour les aider financièrement. Or, la durée de cette aide est étendue lorsque les deux membres du couple assument conjointement la charge de l'enfant au titre duquel la prestation est versée en faisait valoir, simultanément ou successivement, leur droit à la prestation[416], ce qui a pour but de favoriser un juste partage des tâches parentales.

Ainsi, l'ensemble de ces éléments témoignent de l'implication étatique dans la prise en compte de la parentalité mais surtout d'une parentalité partagée entre homme et femme afin de réduire les inégalités persistantes. Ainsi, l'Etat s'engage, en dehors de la sphère travail, pour réconcilier travail et parentalité. Néanmoins, en dépit des efforts des politiques publiques afin de « *développer et subventionner des modes d'accueil pour les enfants, concilier un travail avec une vie de familiale demeure difficile pour la plupart des parents de jeunes enfants »*[417]. Dès lors, les entreprises vont servir de relai pertinent afin de promouvoir un juste équilibre et partage des temps (**II**).

[413] L. fin. séc. soc. 2004, n° 2003-1199, 18 déc. 2003.

[414] Art. 8, L. n°2014-873, pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, 4 août 2014.

[415] Art. L. 531-4, CSS.

[416] Art. L. L531-4 CSS.

[417] MILEWSKI (F.) [dir.], « Les inégalités entre les femmes et les hommes : les facteurs de précarité », *Rapport à la ministre chargée de la Parité*, 3 mars 2005, p. 136.

II- UNE PRISE EN CHARGE INTERNE DE LA PARENTALITÉ COMME ENJEU D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

L'intérêt des entreprises pour cette notion émergente qu'est la parentalité n'a cessé de grandir au fil du temps. Un déplacement maîtrisé de la thématique s'est opéré en faveur des partenaires sociaux et la notion s'est imposée au sein du dialogue social pour devenir l'une de ses pierres angulaires. Dès lors, il s'agit en l'espèce de s'interroger quant à la façon dont les partenaires sociaux se sont emparés de cet enjeu. Ainsi, il s'agit d'analyser la façon dont la notion, relativement contemporaine, de parentalité a réussi à prendre racine en entreprise (**A**) pour faire germer et grandir de grands principes d'égalité professionnelle (**B**).

A- LA NAISSANCE DE LA PARENTALITÉ DANS LE DIALOGUE SOCIAL

Pour reprendre les propos de Patrice ADAM, « *la vie personnelle n'est pas ''un long fleuve tranquille'' et quand il déborde, c'est la vie professionnelle qui prend l'eau* »[418]. En effet, un certain nombre de facteurs culturels et sociaux, déconnectés du monde du travail impactent de façon certaine la vie professionnelle des salariés. Souvent liés à la vie privée des salariés, il est ainsi aisé de constater la difficile ingérence des entreprises en la matière. Néanmoins, il apparaît opportun de souligner que « s*i l'employeur n'a pas à s'immiscer dans la vie personnelle de ses salariés, il est cependant tenu de respecter leur droit à une vie familiale normale* »[419]. Dès lors, c'est donc au nom de ce respect des droits à une vie familiale, que la thématique de la parentalité au travail reliée à l'égalité des sexes va naître au sein du dialogue social.

Récente pour les partenaires sociaux, la thématique de la conciliation vie professionnelle et vie parentale demeure largement subordonnée à celle de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes[420]. Or, un tel état de subordination voit le jour en 2001[421], lorsque le législateur français fait le choix d'inscrire dans le marbre l'obligation pour les partenaires sociaux de négocier annuellement, dans l'entreprise, sur l'égalité professionnelle entre les

---

[418] ADAM (P.), « Vie personnelle/vie professionnelle : une distinction en voie de dissolution ? (petit exercice de jardinage juridique) », *Droit ouvrier*, n°780, juill. 2013, p. 432.

[419] LETABLIER (M.T.) et LANQUETIN (M.T.), « Entreprise et parentalité : de la protection de la maternité à la promotion de l'égalité », *Recherches et Prévisions*, n°92, 2008, p. 102.

[420] EYDOUX (A.) et LETABLIER (M.T.), « Gestion de la parentalité en Allemagne, France et Royaume-Uni : la promotion de la responsabilité sociale des entreprises et ses enjeux », art. précité, p. 393.

[421] L. n° 2001-397, relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, 9 mai 2001.

hommes et les femmes. Et, si d'apparence ce transfert de la problématique des inégalités entre sexes vers les entreprises pouvait être appréhendé comme une volonté du pouvoir étatique de se décharger d'un sujet pesant, telle n'était pourtant pas sa volonté. En effet, par l'entrée en vigueur de cette loi, le législateur met en exergue sa volonté de laisser la primauté en la matière à l'entreprise, plus proche des réalités de terrain et donc inéluctablement plus respectueuse des intérêts de ses parties prenantes. De plus, les rédacteurs de la loi, parachèvent leur transfert en donnant un rendez-vous spécifique à cette négociation afin d'accroître son impact et son influence. Car en effet, si l'égalité professionnelle peut être appréhendée, de par sa complexité et sa transversalité, comme un véritable « *serpent de mer* »[422], le législateur cherche à éviter qu'elle ne se dissolve dans le flux des négociations nées avant elle[423].

Réformée à de nombreuses reprises, la négociation obligatoire d'entreprise sur l'égalité professionnelle porte, depuis 2006[424], sur un certain nombre de thématiques au premier rang desquelles figure « *l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés* »[425], comme pour en souligner l'importance. Ainsi, le législateur a opéré un transfert, vers les entreprises, des thèmes défendus légalement en matière notamment de « *suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d'emploi* »[426], ou encore de lutte contre les discriminations, afin que les entreprises s'approprient les thématiques pour mieux les défendre. Dès lors, l'ensemble de ces éléments témoignent de la volonté du législateur d'accorder une place croissante à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en entreprise pour garantir un équilibre entre parentalité et famille (**B**).

---

422 EURS (D.), *Hommes/femmes une impossible égalité professionnelle ?*, Editions Rue d'Ulm,Presses de l'Ecole normale supérieure, 2014, p. 11.

423 GENISSON (C.), et BOCANDÉ (A.), « Rapport fait au nom de la Commission Mixte Paritaire carrée de proposer un texte sur les dispositions restant en discussion sur la proposition de loi relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes », n° 2866 Assemblée Nationale, n°189 Sénat, 16 janv. 2001, p. 6.

424 L., n° 2006-340, relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, 23 mars 2006.

425 Art. L. 2242-17, C. Trav.

426 *Ibid*.

B- LA PLACE CROISSANTE DE LA PARENTALITÉ DANS LE DIALOGUE SOCIAL

Les salariés-parents doivent « *faire face à diverses dimensions de leur existence, combinant dans des emplois du temps complexes leurs engagements, aspirations et contraintes familiales et professionnelles* »[427]. Dès lors, c'est à ces enjeux que la négociation d'entreprise relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes doit répondre.

Dès sa mise en place, les partenaires sociaux se sont saisis de la négociation sur l'égalité professionnelle afin de s'ériger en promoteurs de la parentalité au travail. La parentalité a pris de plus en plus de place dans le dialogue social d'entreprise concomitamment à la consécration de la notion de « *Qualité de Vie au Travail* » plus communément connue sous l'appellation « *QVT* ». Parfois perçue comme une nébuleuse dans le paysage conventionnel en raison du « *choix qui a été fait de l'associer au thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes* »[428], cette notion, issue d'un consensus syndical national[429], a servi de tremplin à la notion de parentalité. En effet, la thématique de la parentalité, s'imbrique à la perfection dans celle de la QVT : à la croisée de la promotion de la santé, de la sécurité des travailleurs et de l'amélioration de leurs conditions de travail. Dès lors, l'obligation annuelle faite aux partenaires sociaux de négocier sur la QVT[430], concomitamment à la négociation relative à l'égalité professionnelle, a permis d'ouvrir les débats, dans l'entreprise, sur la conciliation des temps de vie. Ainsi, les partenaires sociaux ont profité de ces négociations pour créer des stratégies offrant aux salariés des droits permettant de réduire les inégalités professionnelles induites notamment par la parentalité. Car en effet, ces stratégies sont d'autant plus nécessaires aux yeux des femmes pour qui « *la compatibilité entre vie professionnelle et charges maternelles est encore loin d'être évidente* »[431].

Dès lors, l'analyse d'accords en la matière permet d'appréhender de façon pertinente l'implication des entreprises dans la place qu'elles entendent accorder à la parentalité au titre

---

[427] LE BIHAN (B.) et MARTIN (C.), « Les enjeux de la conciliation vie familiale - vie professionnelle en Europe », *Presses de l'EHESP*, Lien social et politiques, 2008, p. 1.

[428] LOISEAU (G.), « La négociation des accords QVT », *Bulletin Joly Travail,* n°1, 1er janv. 2019, p. 46.

[429] ANI, vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle, 19 juin 2013.

[430] Art. L. 2242-1, C. Trav.

[431] COMMAILLE (J.), « Entre famille et travail, les stratégies des femmes », *Recherches et Prévisions*, n°36, juin 1994, p. 5.

de l'égalité professionnelle. Ainsi, à titre d'exemple, la Société *KPMG*, offre aux salariés pères, une indemnisation complète de leur congé paternité[432], de façon à favoriser leur implication dans la prise en charge de la parentalité et donc réduire les inégalités. Également, la société *Orange* a développé un réseau intitulé « *Happy Men Share More* » afin de faire prendre conscience aux hommes que l'égalité entre les hommes et les femmes, « *au-delà de la question d'équité qu'elle représente, leur ouvre également de nouvelles possibilités, dont celle de s'épanouir à la fois dans leur vie professionnelle et dans leur vie privée* »[433]. La société *Alinéa*, s'engage, quant à elle, à privilégier les demandes de passage à temps partiel des hommes collaborateurs, pour leur permettre d'assumer pleinement leurs charges parentales et familiales[434].

Autant d'exemples qui soulignent la volonté des entreprises, désirant s'engager dans la parentalité, de se saisir du dialogue social afin de réduire les inégalités persistantes entre les salariés, mais aussi de sortir du cadre de la loi afin d'offrir un droit à la parentalité pour l'ensemble des salariés. Et si cette volonté a majoritairement pour vecteur la négociation annuelle relative à l'égalité professionnelle et à la QVT, cette dernière ne s'arrête pas là puisqu'elle coïncide, plus généralement, avec le concept de Responsabilité Sociale des Entreprises dite « *RSE* » (**SECTION II**).

[432] OPE, « parentalité à 360° en entreprise, tous concernés ! Mieux comprendre pour bien agir », juill. 2013.

[433] OPE, « Guide de la parentalité en entreprise », Vol. 1 Parents, févr. 2018, p. 49.

[434] Accord de substitution en faveur des relations humaines, Alinéa, 20 mars 2019, T01319003944, Légifrance, 29 juill. 2019.

SECTION II - LA PARENTALITÉ AU CŒUR DE LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES

Née en 1953 sous l'impulsion d'Howard BOWEN et de son célèbre ouvrage « *La responsabilité sociale du businessman »,* la RSE a aujourd'hui une place majeure au sein des politiques sociales mondiales. Définie comme l'intégration volontaire des préoccupations sociales et écologiques des entreprises à leurs activités commerciales et à leurs relations avec les parties prenantes internes et externes[435], cette dernière s'imbrique parfaitement dans le paysage travailliste contemporain. En outre, la RSE vient questionner le contenu du droit du travail existant et sa capacité à prendre en charge les situations concrètes. Dès lors il est aisé de comprendre que la notion de parentalité au travail s'inscrit dans de tels engagements responsables. Ainsi, les entreprises vont se saisir de cette thématique pour renforcer les engagements du législateur en faveur de la parentalité au travail (**II**) mais également pour élargir de façon certaine la notion de parentalité (**II**).

I -UN ACCOMPAGNEMENT VERS LA PARENTALITÉ FAVORISÉ

Appréhendée sous le prisme d'un renforcement des droits préexistants, la RSE est à l'origine un renforcement de la protection de l'emploi du parent (**A**) et de la santé de la mère (**B**), ce qui en fait un réel vecteur de parentalité au travail.

A- UNE ADAPTATION INTERNE DE L'EMPLOI DU PARENT

En se fondant sur les dispositifs législatifs préexistants, les entreprises ont développé des garanties visant à protéger l'emploi des salariés-parents pour que ces derniers puissent appréhender sereinement la conciliation de leur vie parentale avec leur vie professionnelle. Ainsi, en alignement parfait avec les lignes directrices imaginées par le législateur, les entreprises ont, dans un premier temps, orienté le développement des garanties de conciliation des temps vers la salariée-mère, à l'origine de la parentalité. Les entreprises prennent alors en charge la maternité en développant un arsenal des dispositifs matériels et humains d'accompagnement de la salariée donnant la vie.

---

[435] Commission européenne, Direction générale de l'emploi et des affaires sociales Unité EMPL/D.1, « Promouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises - Livre vert », juill. 2001, p. 8.

L'information et la transparence sont les lignes directrices de l'accompagnement humain mis en œuvre par les partenaires sociaux pour promouvoir parentalité et équilibre de temps. En effet, ces derniers ouvrent aux salariés des procédures d'information sur la maternité et plus largement la parentalité. Ainsi, à titre d'exemple, les sociétés *Carrefour* et *CapGemnini Sogeti*[436], mettent en place des guides parentalité pour leurs salariés, destinés à répondre à leur questions mais surtout à les accompagner dans leur processus parental. La Société *KPMG*, quant à elle, met à disposition des salariés un intranet dédié aux salariés-parents afin de réconcilier leur environnement professionnel et personnel « *en répondant à toutes leurs questions d'ordre pratique concernant leur parentalité.* »[437]. Ainsi, « *les employeurs apparentés au profil incitatif développent une politique sociale importante, voire innovante* »[438] qui aide les salariés à mieux appréhender leur parentalité. Certaines entreprises, comme *BNP Paribas*, prévoient, par ailleurs, la réalisation d'un entretien dès l'annonce de la grossesse de la salariée afin de lui permettre de se sentir comprise et écoutée dans son désir d'accès à la parentalité[439]. D'autres, comme la *SNCF,* permettent aux futures mères de rester en contact avec leur entreprise pendant le congé afin de maintenir un lien entre la future mère et son entreprise pendant la période de suspension de son contrat[440]. Ainsi, par de telles démarches, les partenaires sociaux, qui décident de s'engager en faveur de la parentalité au travail, témoignent de leur volonté d'accompagner le salarié dans sa parentalité pour réconcilier sphère parentale et professionnelle.

En outre, cet accompagnement est réellement puissant car complété par des dispositifs matériels au premier rang desquels figure un accompagnement pécuniaire. En effet, de plus en plus d'entreprises font le choix d'instaurer des accords garantissant aux mères un maintien de rémunération pendant la grossesse, ce que la loi n'impose pas. Ainsi, à titre d'exemple, à la *Banque de France*, la durée du congé maternité est beaucoup plus longue que la durée légale et le salaire est maintenu dans son entièreté pour l'ensemble dudit congé[441].

---

436 OPE, « Guide de la parentalité en entreprise », Vol. 1 Parents, févr. 2018, pp. 38-39.

437 OPE *«* parentalité à 360° en entreprise, tous concernés ! Mieux comprendre pour bien agir *»*, juill. 2013, p. 66.

438 VAN DE WALLE (I.), « Le congé parental : stratégies des employeurs et des salariées », *Recherches et Prévisions*, n°49, sept. 1997, p. 23.

439 OPE *«* parentalité à 360° en entreprise, tous concernés ! Mieux comprendre pour bien agir *»,* juill. 2013, p. 55.

440 SANTORO (G.), « L'articulation des temps de vie par la négociation collective sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » , art. précité. p. 160.

441 OPE, « Guide de la parentalité en entreprise », Vol. 1 Parents, févr. 2018, p. 29.

Par ailleurs, au-delà de ces dispositifs protecteurs de la parentalité mis en place par les partenaires sociaux, des labels externes viennent accroître l'intérêt pour l'entreprise de développer une politique protectrice des intérêts des salariés-parents. En effet, à titre d'exemple, l'agence française de normalisation dite « *AFNOR* », certifie l'engagement des entreprises en matière d'égalité professionnelle et la parentalité vient jouer un rôle dans l'obtention de ce label[442]. Or, les labellisations peuvent impacter les relations commerciales d'une entreprise avec ses parties prenantes. Car en effet, l'influence de la RSE, initialement perçue comme un « *droit mou* » ou sans contrainte, car relevant de la « *soft law* », tient sa source dans les contraintes pouvant être exercées par les partenaires commerciaux d'une entreprise. Dès lors, pour continuer de travailler avec certains prestataires, s'engageants à collaborer uniquement avec des entreprises responsables socialement, ces dernières peuvent être contraintes de respecter des normes sociales, à l'origine non contraignantes, afin d'obtenir cette labellisation. Ainsi, il est aisé de comprendre que même les entreprises réfractaires à développer des dispositifs d'accompagnement pour la parentalité, en raison du coût engendré, ont tout intérêt à changer leurs politiques internes.

Par conséquent, au regard des éléments exposés, l'importance de l'accompagnement du salarié-parent dans l'emploi trouve tout son sens en matière de RSE. Néanmoins, au-delà de cet accompagnement dans l'emploi, les entreprises élargissent également l'étendue de la protection dévolue à la santé de salariée-mère afin que cette dernière puisse mener sa grossesse à terme (**B**).

[442] https://certification.afnor.org/developpement-durable-rse/label-evenement-egalite-femmes-hommes

B- UNE ADAPTATION INTERNE À L'ÉTAT DE SANTÉ DE LA MÈRE

La santé des salariées-mères demeure largement subordonnée à « *la nécessité de gagner un revenu et de ''performer'' au travail* »[443]. Car en effet, il est aisé de constater que pour les femmes, « *en raison de leur insertion plus fragile et éphémère dans le monde du travail, le choix entre santé, vie familiale et reconnaissance professionnelle se vit de manière plus explicite et surtout plus quotidienne.* »[444]. Dès lors, afin de pallier ce fléau moderne et de réconcilier parentalité et travail, les entreprises, avec pour vecteur la notion de RSE, élaborent des procédures d'information et de sensibilisation et mettent en œuvre des plans d'actions visant à protéger de façon efficiente la santé de ces salariées au-delà des dispositifs légaux évoqués préalablement.

Ainsi, l'ensemble des procédures d'information et de prévention réalisées par les entreprises se basent, dans un premier temps, sur des dispositifs législatifs que ces dernières s'attachent à rappeler, comme pour en souligner l'importance. En effet, les accords conclus en la matière rappellent pour grande partie « *le droit des salariées en état de grossesse à bénéficier d'un changement temporaire d'affectation si leur état de santé l'exige, à travailler de jour si les conditions de travail de nuit sont préjudiciables à leur grossesse ou à bénéficier d'un autre emploi si elles sont exposées à des risques particuliers incompatibles avec leur état* »[445].

En outre, afin de garantir la santé des travailleuses, un certain nombre de conventions collectives viennent réduire la durée hebdomadaire de travail des salariées enceintes, afin de leur permettre de se reposer, sans voir leur rémunération imputée de ce temps de repos nécessaire à la préservation de leur santé et celle de leur enfant à naître. Ainsi, à titre d'exemple, la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires[446], toute salariée ayant au moins un an d'ancienneté, bénéficie à compter de son cinquième mois de grossesse, du droit d'arriver un quart d'heures plus tard le matin ou de partir un quart d'heure plus tôt le soir, et de bénéficier de ces deux droits de façon complète à compter du

---

[443] MESSING (K.), « Santé des femmes au travail et égalité professionnelle : des objectifs conciliables ? », *Martin média, Travailler*, n°22, 2009/2, p.53.

[444] *ibid.*

[445] SANTORO (G.), « L'articulation des temps de vie par la négociation collective sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » , art. précité, p. 160.

[446] CCN des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art (œuvres d'art), arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, puérinatalité et maroquinerie, IDCC 1517, 9 mai 2012.

sixième mois de grossesse, sans perte de salaire. En outre, la Haute juridiction est particulièrement vigilante quant à l'application de tels principes dans la mesure où elle considère notamment que « *la stipulation d'une convention de forfait en jours ne saurait avoir pour effet de priver les femmes enceintes de cette garantie édictée dans l'intérêt leur santé* »[447].

D'autre part, toujours dans une volonté d'accompagner la salariée-enfantant, certains accords organisent également un aménagement des temps de pauses pour les salariées enceintes afin de préserver leur santé. Et « *si certaines entreprises conditionnent ce dispositif au bon fonctionnement de l'entreprise, d'autres, comme La Poste, stipulent que les facilités d'horaires prévues pour les femmes enceintes sont accordées de plein droit et ne peuvent être refusées* »[448]. Enfin, certaines entreprises vont également au-delà de la loi en permettant à la salariée-mère d'être accompagnée par le père durant l'ensemble des examens de santé obligatoires et donc de bénéficier d'un soutien émotionnel l'aidant ainsi à appréhender sereinement sa grossesse. Dès lors, au delà des dispositifs légaux en vigueur[449], certains accords, tels que l'accord Air France viennent prendre en compte les contraintes organisationnelles des conjoints, concubins ou encore partenaires pacsés des salariées enceintes en leur permettant de bénéficier d'une aide dans l'organisation de leur travail et de leur planning, en lien étroit avec le médecin du travail[450].

Ainsi, l'ensemble de ces éléments soulignent la volonté des partenaires sociaux d'aller au-delà des dispositifs légaux en vigueur pour favoriser la parentalité en entreprise. Réels vecteurs de promotion de la parentalité dans l'emploi et de protection de la santé, ces derniers se sont donc, bel et bien, saisis du sujet pour permettre aux salariés-parents de conjuguer impératifs professionnels et parentaux. Toutefois, la prise en charge de la parentalité par les entreprises, avec pour vecteur la RSE, ne s'arrête pas à la parentalité comme il aisé de l'entendre traditionnellement. En effet, ces dernières se saisissent de la responsabilité leur ayant été conférée afin d'élargir les frontières de la parentalité pour que cette dernière soit prise en charge dans sa globalité (**II**).

---

[447] Cass. Soc., 6 oct. 2015, n°14-18.406, Inédit.

[448] SANTORO (G.), « L'articulation des temps de vie par la négociation collective sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » , art. précité, p. 160.

[449] Art. L. 1225-16, C. Trav.

[450] SANTORO (G.), « L'articulation des temps de vie par la négociation collective sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes », art. précité, p. 160.

II- UN ÉLARGISSEMENT DE LA PARENTALITÉ FAVORISÉ

Aujourd'hui, la question de l'articulation entre vie parentale et vie professionnelle concerne à la fois les parents devant prendre soin de leurs enfants, mais aussi ceux devant prendre soin « *d'un ou plusieurs de leurs ascendants devenus âgés et dépendants ou bien encore d'une personne handicapée ou malade, nécessitant une prise en charge quotidienne plus ou moins intense* »[451]. Ainsi, il est fréquent de parler de parentalité dite à « *360 degrés* » car englobant l'ensemble des stades de la vie. Si cette parentalité transverse est encadrée par le législateur, les entreprises se sont également saisies de ce sujet. Ainsi, ces dernières ont développé des garanties au plus proche des réalités afin de permettre aux salariés d'appréhender leur rôle d'aidant (**A**) ou leur rôle de grand parent (**B**) en toute sérénité.

A- UNE PRISE EN CHARGE INTERNE DES PARENTS AIDANTS

Le vieillissement de la population a pour corollaire le développement des situations de dépendance. Dès lors, un salarié dont le parent est dépendant n'a rarement d'autre choix que d'accomplir son devoir. En effet, la situation d'aidant est rarement choisie et s'impose souvent au salarié qui n'a alors d'autre choix que de concilier l'aide qu'il doit inéluctablement apporter à son parent et sa vie professionnelle. Dès lors, le salarié se retrouve au cœur d'une guerre des temps.

Conscientes des difficultés des salariés à conjuguer leurs temps de vie, les entreprises ont fait le choix de sortir du cadre législatif afin de développer des garanties puissantes pour les salariés devant se retirer temporairement du monde du travail, pour accompagner un parent vieillissant. Ainsi, titre d'exemple, le Groupe *Casino* accompagne ses salariés dans leur démarche de parentalité aidante, par la mise en place de garanties particulièrement transverses et pertinentes. En effet, ce dernier commence, dans un premier temps, par dégager du temps au salarié-aidant en lui octroyant à cette fin un congé de cent-quatre-vingt jours[452]. Par ailleurs, celui-ci poursuit son accompagnement par le développement d'un arsenal de dispositifs d'informations destinés à aider le salarié-aidant. Ces dispositifs prennent la forme d'une plate-forme numérique alliée à une aide administrative sur les

---

[451] LE BIHAN (B.) et MARTIN (C.), « Les enjeux de la conciliation vie familiale - vie professionnelle en Europe », *Presses de l'EHESP*, Lien social et politiques, 2008, p. 2.

[452] OPE, *«* parentalité à 360° en entreprise, tous concernés ! Mieux comprendre pour bien agir *»,* juill. 2013, p. 64.

thématiques liées notamment au handicap et à la dépendance des personnes âgées[453]. De plus, ce dernier va même plus loin dans l'information en animant, depuis 2011, des conférences annuelles sur les thématiques précitées[454]. Enfin, pour parachever ces dispositifs, les salariés du groupe sont, en outre, autorisés à s'absenter, à raison de douze jours maximum par an, afin d'accompagner un ascendant atteint d'un handicap ou d'une maladie grave avec maintien de rémunération, financé grâce à un plan de congé de l'aidant familial créé à cet effet [455]. Ainsi, conscientes des atteintes à la santé pouvant résulter de l'accompagnement d'un parent malade ou dépendant, les entreprises s'engagent, au travers du dialogue social, à renforcer les droits de ces derniers. À titre d'exemple, « *l'Action Sociale France de BNP Paribas propose un accompagnement et des services pour les aider à ne pas affronter seuls, leurs difficultés : mise en place de partenariats, nombreuses actions de sensibilisation et d'information, organisation de forums et de conférences, mise en place de guides »*[456].

Autant d'éléments qui témoignent de l'importance que les partenaires sociaux peuvent donner aux nouveaux enjeux de la parentalité. Ces derniers ont entre leurs mains des clés leur permettant d'adapter leurs politiques aux réalités des salariés-aidants. Ainsi, les politiques se démocratisent et s'étendent afin que l'aidant ne soit pas culpabilisé dans son souhait de se libérer du temps afin d'accomplir son devoir envers un parent. Or, il est présagé que de telles normes vont tendre à se développer en raison du vieillissement continu de la population dans les années à venir. Ainsi, au-delà des aides accordées aux personnes aidantes, les partenaires sociaux ont et auront de plus en plus vocation également à s'intéresser aux grands-parents actifs dont la proportion tend à augmenter de façon exponentielle (**B**).

---

[453] OPE, *«* parentalité à 360° en entreprise, tous concernés ! Mieux comprendre pour bien agir *»,* juill. 2013, p. 64.

[454] *Ibid*.

[455] *Idid*.

[456] OPE, « Baromètre OPE de la Conciliation entre vie professionnelle, vie personnelle et familiale - Résultats 2018 du volet "employeurs" », 17 janv. 2019, p. 31.

B- UNE PRISE EN CHARGE INTERNE DES GRANDS-PARENTS

L'élargissement contemporain de la notion de parentalité transcende la parentalité ascendante souvent destinée à accompagner un proche malade. En outre, si traditionnellement la vieillesse est associée à la retraite, la maladie ou encore la dépendance, « *les politiques et les programmes qui procèdent de ce modèle périmé ne rendent pas compte de la réalité* »[457]. En effet, le vieillissement générationnel auquel les sociétés sont confrontées engendre inéluctablement un vieillissement de la population active. Dès lors la notion de parentalité ne saurait mettre de côté la grand-parentalité émergente des salariés-parents. En effet, aujourd'hui, la grand-parentalité active est une question qui ne saurait être ignorée des entreprises dans la mesure où « *la question de l'articulation des temps de vie prend tout son sens pour ces 'seniors" actifs* » à l'heure où l'allongement de l'espérance de vie et des carrières « *font qu'environ 30% des 55-59 ans sont grands-parents et en emploi* » [458].

L'ensemble des politiques récentes tendent à développer des processus repoussant l'âge du départ en retraite et développent des mécanismes incitatifs afin que les salariés restent plus longtemps sur le marché du travail. Ainsi, « *l'individu qui avance en âge est de plus en plus appelé à jouer un rôle de citoyen actif, d'une part, en restant le plus longtemps possible sur le marché du travail et, d'autre part, en participant socialement à la vie communautaire* »[459]. Or, si un tel processus s'inscrit inéluctablement dans une démarche primaire de développement économique, cette dernière s'imbrique également dans une logique dite de « *vieillissement active* ». En outre « *vieillir en restant actif est le processus consistant à optimiser les possibilités de bonne santé, de participation et de sécurité afin d'accroître la qualité de la vie pendant la vieillesse* »[460]. Dès lors, l'allongement de la durée du travail répond à des aspirations tant économiques qu'hygiénistes. Ainsi, la société fait place aux nouveaux grands-parents qui viennent, en quelque sorte, s'infiltrer dans une chaîne générationnelle qui n'est plus la même[461]. Par conséquent, face à de telles mutations sociétales, le droit du travail a dû être aménagé afin d'accueillir cette « *nouvelle* » forme de travailleurs.

---

[457] OMS, « Vieillir en restant actif - Cadre d'orientation », 2002, p. 44.

[458] OPE *«* parentalité à 360° en entreprise, tous concernés ! Mieux comprendre pour bien agir *»,* juill. 2013, p. 30.

[459] MARCHAND (M.), et FIRBANK (O.), « Récits du quotidien après la sortie de carrière : quelles expériences du vieillir « actif » et quels enjeux de citoyenneté ? », *Politique et Sociétés,* Vol. 35, n°2-3, 2016, p.120.

[460] OMS, « Vieillir en restant actif - Cadre d'orientation », 2002, p.12.

[461] SEGALEN (M.), « Enquêter sur la grand-parentalité en France », *Anthropologie et Sociétés*, Vol. 24 n°3, 2000, p. 83.

Car en effet, en tant que réel soutien émotionnel et fonctionnel des salariés parents, les grands-parents actifs, ont d'autant plus besoin de pouvoir concilier leur temps de travail avec leur vie familiale. En outre, ces derniers ont « *des attentes réelles en matière de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, cela n'étant pas réservé aux plus jeunes* »[462]. Ainsi, « *certaines entreprises ont bien compris ces enjeux et ont fait de l'équilibre de vie, un axe majeur de leur politique ''seniors''* »[463]. Dès lors, à titre d'exemple, l'accord *Transport de France,* en date du 23 mai 2018, introduit à cet effet, « *des mesures sur la grand-parentalité active pour permettre aux salariés grands-parents de s'occuper de leurs petits-enfants le mercredi ou pendant les vacances scolaires* »[464]. Ainsi, le développement de telles démarches tend à remettre en cause la conception traditionnelle selon laquelle « *l'apprentissage est l'affaire des enfants et des jeunes, l'exercice d'un métier celle des gens d'âge moyen et la retraite le lot des personnes âgées* ». Les entreprises, au plus proche des réalités de terrains, s'adaptent donc concrètement aux aspirations de l'ensemble des salariés parents, comme grands-parents.

Par conséquent, au travers des notions d'égalité professionnelle, de qualité de vie au travail et de responsabilité sociale, les partenaires sociaux n'hésitent pas à s'émanciper des règles légales pour nourrir le dialogue social et offrir aux salariés-parents des aménagements de leur emploi leur permettant de concilier travail et parentalité de façon concrète.

Or, de tels aménagements sont particulièrement importants dans la mesure où ils transcendent l'ensemble des thèmes évoqués : la parentalité vient réellement s'imbriquer dans le travail de sorte que ce dernier se trouve de plus en plus contraint de s'adapter (**CHAPITRE II**).

---

462 SEGALEN (M.), « Enquêter sur la grand-parentalité en France », *Anthropologie et Sociétés*, Vol. 24 n°3, 2000, p. 83.

463 *Ibid*., p. 32.

464 LOISEAU (G.), « La négociation des accords QVT »*, Bulletin Joly Travail,* n°1, 1er janv. 2019, p. 46.

CHAPITRE II - LA NÉCESSAIRE ADAPTATION DU TRAVAIL À LA PARENTALITÉ

Avoir un enfant est bien souvent considéré comme un frein à l'activité professionnelle[465]. Dès lors, l'ensemble des dispositifs préalablement évoqués ont pour but majeur d'annihiler les contraintes de la parentalité sur le travail. Néanmoins, un certain nombre de dispositifs ont, par ailleurs, pour objectif principal d'adapter le travail en faisant en sorte que ce dernier ne porte pas atteinte aux aspirations parentales des salariés. À ce titre, cette adaptation du travail en faveur de la parentalité est consacrée notamment en droit anglo-saxon sous l'appellation de « *Work-Life Balance* » devenue emblématique d'un point de vue européen. Renvoyant en droit français aux dispositifs de conciliation ou encore de réconciliation des temps[466], cette notion va permettre au droit du travail de se flexibiliser afin de faire coïncider les intérêts de l'employeur et du salarié-parent.

Ainsi, il s'agit en l'espèce de s'interroger quant à la façon dont le législateur et les partenaires sociaux ont entendu se saisir de la thématique de la parentalité pour adapter le travail à la conciliation des temps et réconcilier travail et parentalité. Il s'agit en outre de démontrer que si cette conciliation est avant tout appréhendée sous le prisme de l'adaptation du temps de travail **(SECTION I**), celle-ci s'élargit, dans un second temps, aux conditions de travail appréhendées de façon plus générale **(SECTION II)**.

---

[465] MÉDA (D.), « Concilier travail et famille deux valeurs fortes en concurrence », *Informations sociales*, Caisse nationale d'allocations familiales,Vol. 8, n°128, 2005, p. 68.

[466] LE BIHAN (B.) et MARTIN (C.), « Les enjeux de la conciliation vie familiale - vie professionnelle en Europe », *Presses de l'EHESP*, Lien social et politiques, 2008, p. 2.

SECTION I- LA NÉCESSAIRE ADAPTATION DU TEMPS DE TRAVAIL À LA PARENTALITÉ

Le temps est un enjeu central en droit du travail dans la mesure où, « *s'il est un domaine où la question de l'homme au travail se pose avec acuité, c'est bien celui de l'organisation de son temps : sa durée, sa répartition, son aménagement, sa corrélation avec la charge de travail qu'il doit accomplir affectent fortement la vie personnelle et, plus avant, la personne même du salarié* »[467]. Or, les recherches menées en matière de gestion du temps de travail ne viennent guère contredire une telle affirmation dans la mesure où, en 2018, 92 % des salariés trouvent important le sujet de l'équilibre des temps de vie et 72 % d'entre eux affirment manquer de temps quotidien[468]. Ce sont donc près de trois salariés sur quatre qui ont, encore aujourd'hui, le sentiment de manquer de temps. Ainsi, afin parvenir à un meilleur équilibre, les entreprises doivent être en mesure de permettre aux salariés-parents de concilier vie familiale et vie professionnelle. Or, une telle conciliation passe par une meilleure gestion du temps de travail ayant pour vecteur la réduction du temps de travail (**I**) mais également la flexibilisation de ce dernier (**II**).

I- LA POSSIBLE RÉDUCTION DES HORAIRES DE TRAVAIL

Un des principaux problèmes lié à la parentalité au travail est celui de « *l'incompatibilité, du déséquilibre, des tensions et des cassures entre les temps sociaux : temps personnel, temps consacré à la vie familiale, temps de travail, temps de loisir, etc.* »[469]. Dès lors, la réduction du temps de travail s'avère être un levier intéressant afin de pallier les déséquilibres de temps engendrés par la parentalité. Ainsi, si pendant longtemps l'utilisation du temps partiel a été décrié car source d'inégalités entre les hommes et les femmes (**A**), il demeure néanmoins un outil indispensable et pertinent en matière de gestion de la parentalité au travail (**B**).

---

[467] FAVENNEC-HERY (F.), « Qualité de vie au travail et temps de travail *», Droit social*, 2015, p. 113.

[468] OPE, « *Baromètre OPE de la Conciliation entre vie professionnelle, vie personnelle et familiale - Résultats 2018 du volet "salariés"*» , 26 juin 2018.

[469] LE BIHAN (B.) et MARTIN (C.), « Les enjeux de la conciliation vie familiale - vie professionnelle en Europe », *Presses de l'EHESP*, Lien social et politiques, 2008, p. 1.

A - UN TEMPS PARTIEL LONGTEMPS DÉCRIÉ

L'ensemble des dispositifs de diminution du temps de travail ont, depuis tous temps, été présentés comme des vecteurs de réconciliation entre vie professionnelle et personnelle, notamment pour les femmes. Ainsi, si la fixation d'une durée légale de travail de 35 heures a déjà marqué une rupture avec le passé pour les salariées femmes et leur a, en outre, permis une meilleure conciliation des temps[470], tel était également l'objectif des dispositifs d'aménagement du temps de travail en deçà de cette durée. En effet, « *le travail à temps partiel a été longtemps présenté comme la forme privilégiée permettant aux mères de concilier un travail et des enfants* »[471].

Néanmoins, en réalité, *« les termes de temps partiel et carrière ou évolution professionnelle apparaissent encore largement antinomiques »*[472]. En effet, le temps partiel est souvent décrié car source de précarité des salariés, dont la rémunération est affaiblie en raison de la diminution de leurs heures de travail. Par ailleurs, « *le salaire est une fonction croissante de l'expérience professionnelle et une femme à temps partiel en accumule moins. Elle sera donc doublement pénalisée par une réduction d'activité, même temporaire* »[473]. Ainsi, le salarié à temps partiel se trouve contraint d'opérer un arbitrage entre rémunération et meilleure articulation de ses temps de vie. Or, un tel arbitrage revient en grande partie aux femmes dans la mesure où en 2017, ce sont 82,5 % des emplois à temps partiels qui sont occupés par des femmes[474] quand « *le temps partiel chez les hommes n'est pas de même nature, et a plus souvent pour objectif le suivi d'une formation ou l'exercice d'une autre activité que les responsabilités familiales* »[475]. En outre, une telle prédominance de femmes dans les emplois à temps partiel est largement issue des contraintes *« dans les choix professionnels et des horaires de travail proposés »*[476]. Ainsi, si le temps partiel peut faciliter l'aménagement du travail des salariés et donc la conciliation entre vie parentale et professionnelle, « *il est*

---

[470] DEFALVARD (H.), LUROL (M.), et POLZHUBER (E.), « Les 35 heures en France : vers une conciliation famille-travail plus égalitaire ? », Enfances, Familles, Générations, n°4, 4 mai 2006, pp. 1-21.

[471] LETABLIER (M.T.) et LANQUETIN (M.T.), « Entreprise et parentalité : de la protection de la maternité à la promotion de l'égalité », *Recherches et Prévisions*, n°92, 2008, p. 104.

[472] BEL (G.), « Les femmes face au travail à temps partiel », *Communication du Conseil économique et social,* 26 févr. 2008, p. 67.

[473] *Ibid*.

[474] SANTORO (G.), « L'articulation des temps de vie par la négociation collective sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » , art.précité, p. 160.

[475] POLGE (M.) [dir.], *Femmes dans l'entreprise*, Editions EMS, 2017, p. 21.

[476] MEURS (D.), *Hommes/femmes une impossible égalité professionnelle ?*, op. cit., p. 69.

également créateur d'inégalités dont les femmes sont les principales victimes »[477]. Par conséquent, si le temps partiel peut être appréhendé comme une réponse aux inadaptations externes, force est de constater qu'en France, « *la flexibilité du travail y est plutôt perçue négativement, en particulier par les syndicats qui l'associent au travail ou à l'emploi atypique et aux horaires contraints* »[478], ce qui induit la perception négative de l'emploi à temps partiel.

Cependant, dans les faits, seulement 30 % des salariés à temps partiel estiment que ce dernier est subi. Dès lors, en réalité, le temps partiel ne résulte majoritairement pas de la demande de l'entreprise mais bel et bien d'un choix. Ainsi, continue depuis les années 1980, la part de salariés à temps partiel a donc vocation à croître dans les années à venir[479]. Dès lors, si le recours au temps partiel a longtemps été décrié comme source d'inégalités, ce dernier tend à se démocratiser pour devenir un vecteur de la conciliation naissante entre vie familiale et vie professionnelle. Ainsi, un certain nombre d'aménagements ont été opérés afin de corriger les dysfonctionnements factuels générés par le recours au temps partiel et le transformer en un dispositif attrayant, au service de la parentalité. (**B**).

B- UN TEMPS PARTIEL AU SERVICE DE LA PARENTALITÉ

« *En négociant sur le travail à temps partiel, les entreprises souhaitent avoir une action sur les temps de vie des salariés mais également sur les inégalités nées de la réduction du temps de travail* »[480]. À cet effet, un certain nombre d'accords d'entreprises témoignent de la volonté contemporaine d'organiser le passage d'un temps plein à un temps partiel pour les salariés afin de leur permettre de concilier leur vie de parent et leur vie professionnelle et ce constat n'est pas nouveau. En effet, « *l'amélioration des conditions de vie et de travail des salariés a depuis le milieu du 19ème siècle constitué un élément clef de l'évolution du droit de la durée du travail. La réduction de la durée du travail en a été pendant longtemps*

---

477 SANTORO (G.), « L'articulation des temps de vie par la négociation collective sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » , art. précité, p. 160.

478 EYDOUX (A.) et LETABLIER (M.T.), « Gestion de la parentalité en Allemagne, France et Royaume-Uni : la promotion de la responsabilité sociale des entreprises et ses enjeux », art. précité, p. 394.

479 SCIBERRAS (J.C.), « Temps de travail et qualité de vie au travail, Eclairage sur les mutations du travail », *Droit social*, 2015, p. 121.

480 SANTORO (G.), « L'articulation des temps de vie par la négociation collective sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » , *Droit social*, art. précité, p. 160.

l'instrument »[481]. Dès lors, le travail à temps partiel est présenté comme un instrument favorable à la conciliation entre travail et parentalité de sorte que, le législateur comme les entreprises entendent le promouvoir.

Ainsi, la durée minimale du temps partiel est adaptable en fonction des contraintes personnelles du salarié[482] et la répartition de cette durée ne peut être imposée au salarié si elle s'avère être incompatible avec ses obligations familiales impérieuses[483]. De plus, tout salarié peut bénéficier d'une réduction de sa durée de travail, sous la forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins une semaine, en raison des besoins de sa vie personnelle[484]. Dès lors, « *la question du temps de travail est traitée dans le droit à la fois sous l'angle de la durée (légale) et de l'organisation des horaires, deux dimensions qui entrent en ligne de compte dans les conditions faites aux salariés pour combiner un travail avec une vie de famille »*[485]. Ainsi, cela témoigne de la volonté d'offrir aux salariés un temps partiel respectueux de leur parentalité. Or, cette volonté est parachevée, par ailleurs, par la Haute juridiction qui a à cœur de garantir les principes ainsi édictés. En effet, à titre d'exemple, cette dernière n'hésite pas à sanctionner des juges du second degré refusant d'examiner l'excuse invoquée par la salariée et tirée de ses obligations familiales pour refuser un changement de la répartition de ses horaires dans le cadre d'un temps partiel[486]. Dès lors, le législateur a érigé un certain nombre de remparts visant à démocratiser et adapter le temps partiel à la parentalité.

En outre, une telle démocratisation s'accroît au-delà des dispositifs légaux en vigueur dans la mesure où, les entreprises aménagent également le temps partiel afin de le rendre attrayant et d'en faire un vecteur puissant de conciliation entre contraintes professionnelles et personnelles. Ainsi, le Groupe *Carrefour*, s'est fixé pour objectif « *de satisfaire à l'ensemble des demandes de travail à temps partiel des salariés de la catégorie employés* » quand *La Poste* a prévu, quant à elle, l'obligation de motiver tout refus de demande de travail à temps

---

[481] FAVENNEC-HERY (F.), *«* Le droit de la durée du travail, fin d'une époque *»*, *Droit social*, 2009, p. 251.

[482] Art. L. 3123-7, C. Trav.

[483] Art. L. 3123-12, C. Trav.

[484] Art. L. 3123-2, C. Trav.

[485] LETABLIER (M.T.) et LANQUETIN (M.T.), « Entreprise et parentalité: de la protection de la maternité à la promotion de l'égalité *»*, *Recherches et Prévisions*, n°92, 2008, p. 103.

[486] Cass. Soc., n° 99-40.111, 9 mai 2001, Publié au bulletin.

partiel [487]. Certains accords permettent, par ailleurs, de garantir au salarié ayant fait le choix d'un temps partiel, un retour à un emploi à temps plein, si tel est son désir, et permettent à ce dernier d'échanger quant à ses souhaits au cours de son entretien d'évaluation[488]. Également, au plus près des réalités concrètes, la Société *Areva*, permet à ses salariés-parents de bénéficier d'un temps partiel sur les vacances scolaires[489]. Autant d'exemples qui démontrent que les partenaires sociaux s'engagent dans le déploiement du temps partiel et mettent tout en œuvre pour éviter les politiques discriminatoires ou discrétionnaires de façon à permettre une juste réparation des temps de vie. Néanmoins, si la réduction du temps de travail est un aménagement pertinent en faveur du développement d'une parentalité bienveillante et conciliante, la flexibilisation de ce dernier est également intéressante (**B**).

II- L'INDISPENSABLE FLEXIBILISATION DES HORAIRES DE TRAVAIL

Longtemps indifférente à la personne du salarié, la réglementation du temps de travail était avant tout appréhendée, par le législateur, sous le prisme des horaires collectifs dans un but de productivité croissante et persistante. Dès lors, le temps de travail a pendant de nombreuses années été perçu comme « *un outil de mesure du travail productif, un critère de distinction entre la vie de travail et la vraie vie* »[490]. Néanmoins, « *le droit national relatif à la durée du travail accorde désormais à la personne du travailleur, sa santé, son équilibre, ses obligations familiales, ses aspirations, une attention toute particulière* »[491]. Or, cela induit un assouplissement des règles en vigueur, et ce notamment en matière de gestion du temps. Et si cette émergente flexibilisation du temps de travail rencontre quelques obstacles (**A**), elle correspond néanmoins de façon certaine aux aspirations des salariés français puisque 42 % d'entre eux considèrent prioritaire d'avoir la possibilité d'aménager ponctuellement les horaires de travail en fonction des contraintes parentales[492]. Dès lors, les entreprises se trouvent dans la nécessité de s'adapter aux aspirations de leurs salariés afin de les fidéliser et de leur permettre de conjuguer impératifs parentaux et professionnels (**B**).

---

[487] SANTORO (G.), « L'articulation des temps de vie par la négociation collective sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » , *Droit social*, art. précité, p. 160.

[488] *Ibid*.

[489] OPE *«* parentalité à 360° en entreprise, tous concernés ! Mieux comprendre pour bien agir *»,* juill. 2013, p. 53.

[490] FAVENNEC-HERY (F.), « Qualité de vie au travail et temps de travail *», Droit social*, 2015, p. 113.

[491] *Ibid.*

[492] OPE, « Baromètre OPE de la Conciliation entre vie professionnelle, vie personnelle et familiale - Résultats 2018 du volet "salariés" », 26 juin 2018.

A - L'EMERGENTE LUTTE CONTRE LE PRÉSENTÉISME

Si pendant de nombreuses années le législateur a focalisé ses travaux sur les horaires collectifs de travail en se désintéressant de la personne du salarié, les choses tendant à évoluer. Néanmoins, une telle évolution n'est pas chose aisée dans une France où la culture dite du « *présentéisme* » est particulièrement développée.

Se traduisant par une présence excessive au travail, le présentéisme se manifeste sous des formes très diverses : « *rester systématiquement tard au bureau ou, au contraire, arriver de très bonne heure ; travailler le soir, le week-end, pendant les congés ou pendant un arrêt maladie* »[493]. Plus insidieux que l'absentéisme, le présentéisme est délicat à appréhender dans la mesure où il correspond notamment au fait d'être physiquement présent sur le lieu de travail sans l'être psychologiquement[494]. Le salarié est présent en entreprise, mais son investissement est minime[495]. Or, face une telle baisse d'investissement et donc productivité du salarié, le comportement usuel de son supérieur hiérarchique peut être de le blâmer afin qu'il effectue son travail correctement alors même que cette situation traduit, bien souvent, un mal-être[496]. Ainsi, les conséquences du présentéisme sont transverses car la sécurité du salarié, tout comme son efficacité et sa qualité de vie au travail, peuvent être atteintes. Or, tel est le cas notamment pour les aidants dans la mesure où « *la fatigue et le stress occasionnés par l'accompagnement d'un proche peuvent également avoir des répercussions sur l'humeur et le moral des aidants et parfois, par voie de conséquence, sur les ambiances au travail* », ce qui s'accroît en cas d'obligation de présence sur les lieux de travail[497]. Ainsi, il est aisé de comprendre que la lutte contre le présentéisme mérite une attention particulière en matière de parentalité.

En outre, l'émergence du présentéisme est notamment à liée à la façon dont le droit français aborde la durée du travail au travers de la notion de « *temps de travail effectif* » qui laisse

---

493 OPE, « Guide du Manager de proximité, conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle : vers un management par les équilibres ! », 2016.

494 LEDU, (F.), JUNG (E.), et LOZAC'H (C.), « Former les aidant : Comment ? Pourquoi ? Pourquoi faire ? », *Gérontologie et société,* Fond Nationale de Gérontologie, Vol. 36, n° 147, 2013/4, p. 195.

495 LEFEBVRE (B.), et POIROT (M.), « Transformer sans casser », *Les Cahiers du DRH,* [En ligne], nº184, 1er févr. 2012, [consulté le 10 juin 2019].

496 *Ibid*.

497 LEDU, (F.), JUNG (E.), et LOZAC'H (C.), « Former les aidant : Comment ? Pourquoi ? Pourquoi faire ? », art. précité, p. 195.

suggérer qu'il existerait un temps de travail « *inéffectif* »[498]. Ainsi, la culture française du travail correspond à la culture dite des « *longues heures* » ou « *du temps supplémentaire* », fondée sur l'idée que le temps de travail voué par les salariés parents est représentatif de leur engagement professionnel[499]. Dès lors, une personne qui fait peu d'heures, peut être assimilée à une personne peu engagée, ce qui créer une charge mentale supplémentaire pour le salarié-parent qui doit répondre à un certain nombre de contraintes horaires. Dès lors, l'entreprise socialement responsable a tout intérêt à fidéliser ses meilleurs collaborateurs, attachés à l'équilibre des temps, en leur permettant de flexibiliser leurs horaires de travail.

En outre, un tel changement de paradigme correspond de façon certaine aux aspirations des salariés à l'heure où 40 % d'entre eux considèrent prioritaire d'avoir une souplesse dans leurs modalités et horaires de travail[500]. Dès lors, conscientes des changements sociaux opérés, les entreprises se montrent de plus en plus attentives aux horaires de leurs salariés. Ainsi, il est possible d'affirmer qu'une profonde transformation du droit du travail s'est esquissée dans la mesure où un « *certain nombre de dogmes sont remis en cause afin de mieux prendre en compte l'intérêt de l'entreprise, indissociable de celui des salariés* »[501]. Dans cette logique, de plus en plus d'accords relatifs à la QVT développent des dispositifs luttant contre la culture du présentéisme avec, à titre d'exemple, la création de créneaux spécifiques pour les réunions de façon à ce qu'elles ne se déroulement pas avant neuf heures et après dix-huit heures[502]. Ainsi, de tels efforts témoignent du changement de paradigme opéré par les entreprises et de l'accompagnement vers la flexibilité qu'elles entendent mettre en œuvre pour aider les salariés-parents à concilier travail et famille (**B**).

---

[498] RAY (J.E.), « Temps professionnel et temps personnels », Droit social, n°1, 2004, pp. 58-69.

[499] CHRÉTIEN (L.), et LÉTOURNEAU (I.), « Du poids des contraintes au partage concerté des ressources : quelques témoignages des acteurs centraux de la conciliation travail-famille », *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé* [En ligne], 8-2, 2006, p. 73, [consulté le 21 mars 2019].

[500] OPE, « Baromètre OPE de la Conciliation entre vie professionnelle, vie personnelle et familiale - Résultats 2018 du volet ''salariés'' », 26 juin 2018, p. 26.

[501] TEYSSIE (B.), « Un nouveau droit du travail ? », *La Semaine Juridique Social,* n° 26, 1234, 30 juin 2015.

[502] LOISEAU (G.), « La négociation des accords QVT », *Bulletin Joly Travail,* art. précité, p. 46.

B- L'EMERGENT ACCOMPAGNEMENT VERS LA FLEXIBILITÉ

Face aux changements du rapport au temps de travail, les entreprises ont bouleversé les codes afin que « *le travail n'envahisse pas toute la vie* »[503]. Or, la lutte contre l'envahissement du travail sur la vie privée, et plus spécifiquement la vie parentale, passe par la nécessaire flexibilisation du temps de travail. En effet, afin de permettre au salarié de concilier au mieux temps de travail et temps parental, le premier d'entre eux doit s'adapter au second. Et si une telle flexibilisation est favorable pour le salarié-parent dont les conflits de temps s'amenuisent concomitamment à l'accroissement de la souplesse insufflée par les entreprises, les entreprises ont elles aussi tout à y gagner. En effet, si cette flexibilisation peut être vue de manière négative par certaines entreprises, qui y voient un coût certain, cette dernière entraîne une fidélisation du salarié-parent, ce qui est source de profit pour les entreprises qui capitalisent sur l'humain. Ainsi, « *la recherche de compétitivité conduit les entreprises à flexibiliser la durée et les horaires de travail alors que sous l'impulsion d'institutions internationales soucieuses de limiter les conséquences négatives du vieillissement démographique, les injonctions à intégrer les contraintes familiales des salariés dans l'organisation du travail se font pressantes* »[504].

Car en effet, « *pour les salariés parents, les horaires de travail sont un enjeu de premier plan dans la conciliation vie familiale – vie professionnelle* »[505]. Ainsi, 79 % d'entre eux estiment qu'une augmentation de leur temps de travail désorganiserait de façon certaine leur vie familiale ou personnelle et 42 % d'entre eux estiment prioritaire que leur entreprise leur laisse la possibilité d'aménager de façon ponctuelle leurs horaires de travail en fonction de leurs contraintes parentales[506]. Dès lors, les entreprises ont aménagé le temps de travail aux enjeux de la parentalité.

---

[503] SCIBERRAS (J.C.), « Temps de travail et qualité de vie au travail, Eclairage sur les mutations du travail », *Droit social*, 2015, p. 12.

[504] BUSTREEL (A.), CORNUAU (F.) et PERNOD-LEMATTRE (M.), « Concilier vie familiale et vie professionnelle en France : les disparités d'horaires de travail », *Relations industrielles*, Vol. 67, n°4, 2012, p. 681.

[505] *Ibid.,* p. 683.

[506] OPE, « Baromètre OPE de la Conciliation entre vie professionnelle, vie personnelle et familiale - Résultats 2018 du volet "salariés" » , 26 juin 2018, p. 5, p. 46.

Ainsi premier rang des mesures d'adaptation figure notamment, depuis 1994[507], la possibilité pour les salariés de bénéficier d'un compte épargne temps. Un tel dispositif, est mis entre les mains des partenaires sociaux afin de permettre aux salariés de capitaliser du temps dans le but de l'utiliser, à un moment qui leur semble pertinent, pour un motif inhérent à leur vie personnelle ou familiale[508]. Ainsi, le compte épargne est mis en place par accord et permet « *au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non pris ou des sommes qu'il y a affectées* »[509]. Dès lors, il est aisé de constater qu'une telle avancée est centrale car elle permet au salarié d'organiser son temps de travail de façon à capitaliser et pouvoir se rendre disponible pour sa vie de parent.

Néanmoins, l'étendue des pouvoirs conférés aux partenaires sociaux en matière de flexibilité du temps de travail est bien plus large. En effet, il ressort du 10ème Baromètre OPE de la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle que la moitié des dispositifs développés, par les entreprises sensibles au bon déroulement de la parentalité, touchent à l'organisation du travail. À ce titre, les mesures de flexibilisation du temps en faveur d'une parentalité équilibrée passent par l'adoption de processus managériaux souples en matière d'horaires de travail, ou encore par la possibilité d'aménagement d'horaires en fonction de contraintes familiales ou parentales, tout en offrant aux salariés parents une messagerie électronique respectueuse de leur vie personnelle[510].

Ainsi, à titre d'exemple, *Carrefour*, a mis en œuvre au sein de ses magasins des horaires dits en « *îlots* » de sorte que, l'ensemble des assistants de caisses de ses hypermarchés ont la possibilité d'organiser eux-mêmes leurs horaires, en accord avec leurs collègues et dans le cadre de plans établis par le responsable de secteur. En outre, une telle flexibilité figure parmi les mesures plébiscitées par les salariés des entreprises sensibles à cette notion[511], ce qui met en exergue l'intérêt pour les employeurs d'adopter de telles pratiques. Ainsi,

---

507 L. n° 94-640, relative à l'amélioration de la participation des salariés dans l'entreprise, 25 juill. 1994.

508 GARDIN (A), « Temps de travail et temps familial: vers une articulation des temps », In *Recherches et Prévisions*, n°73, Famille et droit social. 2003, p. 39.

509 Art. L. 3151-2, C. Trav.

510 OPE, « Baromètre OPE de la Conciliation entre vie professionnelle, vie personnelle et familiale - Résultats 2018 du volet ''employeurs'' » , 17 janv. 2019.

511 *Ibid*.

souplesse et flexibilité sont à l'honneur en matière de temps de travail, afin de garantir aux salariés parents une juste conciliation de leurs temps.

Cependant, la variable du temps n'est pas seule à impacter la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle. En effet, les conditions de travail ont une influence importante quant à cette thématique. Dès lors, il apparaît opportun pour les entreprises de les adapter, afin d'offrir aux salariés des meilleures garanties en terme de parentalité (**SECTION II)**.

SECTION II - LA NÉCESSAIRE ADAPTATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL À LA PARENTALITÉ

Les pratiques d'entreprises en matière de conciliation entre vie professionnelle et vie parentale sont relativement éparses. En effet, ces dernières déploient, avec leurs partenaires sociaux, un panel toujours plus enrichissant d'actions en faveur du développement de la parentalité au travail. Dès lors, il s'agit de démontrer que la transversalité des actions menées en matière de parentalité, par les entreprises, permet au salarié-parent d'être accompagné tant au sein de son entreprise (**I**), qu'au sein de son foyer (**II**).

I- UN ACCOMPAGNEMENT CROISSANT DES PARENTS DANS L'ENTREPRISE

La rencontre des valeurs travail et parentalité s'opère souvent dans la douleur et leur conciliation apparaît encore bien souvent difficile. Dès lors, afin que ses deux valeurs coïncident, les entreprises développent des dispositifs d'accompagnement transverses. Et si cet accompagnement est avant tout tourné vers l'humain au travers d'un ensemble de mécanismes d'information et sensibilisation des acteurs internes à celles-ci (**A**), ce dernier passe également par la mise en œuvre de dispositifs matériels novateurs (**B**).

A- LE NÉCESSAIRE ACCOMPAGNEMENT HUMAIN DU PARENT DANS L'ENTREPRISE

Le premier vecteur de soutien en faveur de la parentalité se trouve au sein même de l'entreprise. Or, une politique d'entreprise favorable à la conciliation entre parentalité et travail, passe, dans un premier temps, par le soutien de l'employeur, considéré comme une composante de la culture organisationnelle[512]. En effet, la présence d'une culture d'entreprise hostile à l'égard des salariés parents est la source primaire des difficultés rencontrées par les parents. Cette dernière se manifeste généralement par des réprimandes à l'égard du parent-travailleur au motif que leurs contraintes familiales seraient nuisibles au bon fonctionnement de la vie professionnelle[513].

En outre, une telle hostilité peut être source de culpabilité pour le salarié-parent qui ressent alors que ses responsabilités familiales représentent une menace au déroulement normal de sa carrière. Ainsi, une absence de soutien de la part du supérieur hiérarchique, à l'égard de la parentalité, vient sans nul doute détériorer progressivement la relation de travail que noue l'employeur avec son salarié qui dès lors, éprouve d'autant plus de difficultés à concilier sa vie de parent et sa vie professionnelle. En effet, « *la culture hostile et la culture basée sur la culpabilité représentent les deux faces d'une même médaille »* avec d'un côté les comportements réprobateurs de l'employeur et de l'autre, la culpabilité des salariés en réponse à telles réprimandes[514]. En outre, le conflit de temps se réduit à mesure que l'empathie de l'employeur à l'égard de son salarié augmente ou du moins lorsque ce dernier concède des accommodements à son subordonné[515]. Ainsi, pour 63% des salariés français, l'équilibre vie familiale et vie professionnelle doit passer par une sensibilisation des managers à ce principe[516]. Dès lors, il est aisé de constater que l'accompagnement humain,

---

512 CHRÉTIEN (L.), et LÉTOURNEAU (I.), « La culture organisationnelle et les préoccupations des parents-travailleurs concernant le soutien de l'employeur en matière de conciliation travail-famille », *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail,* [En ligne], Vol. 5, n°1, 2010, p. 72, [consulté le 21 mars 2019].

513 *Ibid*., p. 74.

514 *Ibid*.

515 TREMBLAY (D.G.), « Conciliation emploi-famille et temps de travail : Que faire pour faciliter la gestion de carrière des mères et des pères ? », Revue canadienne de counseling, Vol. 39, n°3, 2005, p. 173.

516 OPE, « *Baromètre OPE de la Conciliation entre vie professionnelle, vie personnelle et familiale - Résultats 2018 du volet "salariés"* » , 26 juin 2018.

notamment du supérieur hiérarchique du salarié, est un axe certain de développement de la parentalité au travail.

Ainsi, face à ces problématiques, les entreprises se sont lancées dans une course à l'innovation en matière de développement de la parentalité. Ces dernières se mobilisent dès lors, pour accompagner les parents, mais également, et avant tout, les supérieurs hiérarchiques. À ce titre, 30 % des mesures mises en place par les entreprises signataires de la Charte de la Parentalité en Entreprise sont d'ordre managériales[517]. Ainsi, dans un certain nombre d'accords d'entreprises, « *des actions de sensibilisation du personnel d'encadrement sont organisées sur la qualification des congés parentaux pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, le calcul des congés payés ou la répartition de la participat*ion »[518]. En pratique, cette sensibilisation des managers peut passer par la mise en œuvre de dispositifs divers, visant à banaliser et à faire intégrer, dans les codes de l'entreprise, l'idée d'une parentalité bienveillante. Ainsi, à titre d'exemple, la *Caisse d'Allocations Familiales* dite « *CAF* » de Paris, organise chaque année une « *journée des enfants* » afin de décloisonner sphère parentale et professionnelle. À cette occasion, les salariés font découvrir à leurs enfants leur environnement de travail autour d'ateliers ludiques et de visites pédagogiques prévues à cet effet[519]. Par une telle initiative, l'employeur favorise la cohabitation entre les sphères travail et famille de façon à ce qu'elles ne s'opposent plus.

Par ailleurs, la prise en compte de la parentalité par le manager passe également par le déploiement de dispositifs d'accompagnement du salarié à son retour dans l'emploi. En effet, certaines entreprises assistent humainement le salarié-parent en consacrant des temps d'échanges avec les managers ou encore en organisant des entretiens spécifiques en cas d'événements familiaux[520], ce qui est de nature à rassurer et à accompagner le salarié dans son travail afin que ce dernier appréhende sereinement sa parentalité.

---

[517] OPE « *Baromètre OPE de la Conciliation entre vie professionnelle, vie personnelle et familiale - Résultats 2018 du volet "employeurs"*» , 17 janv. 2019.

[518] SANTORO (G.), « L'articulation des temps de vie par la négociation collective sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » , art. précité p. 160.

[519] OPE, « Guide de la parentalité en entreprise », Vol. 1 Parents, févr. 2018, p. 34.

[520] OPE « *Baromètre OPE de la Conciliation entre vie professionnelle, vie personnelle et familiale - Résultats 2018 du volet ''employeurs''*» , 17 janv. 2019.

Toutefois, si l'accompagnement humain est un axe inéluctable d'une politique complète d'aménagement des conditions de travail à la parentalité, ce dernier ne peut permettre à lui seul de garantir une conciliation pérenne des temps de vie. Ainsi, l'accompagnement humain dévolu aux parents doit être complété par un accompagnement matériel pertinent (**B**).

B- LE NÉCESSAIRE ACCOMPAGNEMENT MATÉRIEL DU PARENT DANS L'ENTREPRISE

Au-delà de l'accompagnement humain, les salariés-parents bénéficient d'un accompagnement matériel qui tend à s'accroître et à se diversifier au gré des évolutions sociales.

Au premier rang de ces dispositifs, figure le télétravail dont le cadre juridique a été posé en 2012 au travers de la loi dite « *Warsmann II* »[521]. Réel vecteur de réconciliation des temps, ce dernier permet à tout salarié volontaire d'exécuter un travail, qui aurait pu être exécuté dans les locaux de l'entreprise, en dehors de ces derniers en utilisant les technologies de l'information et de la communication[522]. Mis en place majoritairement par accord, un tel dispositif autorise le salarié, dont l'emploi le permet, de façon récurrente ou occasionnelle, à travailler depuis chez lui, ou plus largement dans tout lieu autre que l'entreprise. Dès lors, il est aisé de comprendre que la mise en œuvre de ce dispositif confère aux salariés une plus grande marge de manœuvre quant à la gestion de leurs temps de vie dans la mesure où, il peut notamment leur permettre de diminuer leur temps de trajet et d'organiser différemment leur travail hebdomadaire[523]. Par conséquent, les entreprises ont entendu se saisir du sujet pour garantir une parentalité bienveillante en leur sein. Ainsi, à titre d'exemple, la Société *Capgemini Sogeti* vient garantir de tels aménagements en faveur du télétravail pour ses salariées enceintes. En effet, « *les collaboratrices ayant déclaré leur grossesse peuvent bénéficier d'un aménagement d'horaires et d'une organisation en télétravail jusqu'à leur congé maternité* » et celles en retour de congé maternité ou adoption « *peuvent également demander un retour progressif avec du télétravail, pendant les six mois qui suivent la reprise* »[524]. En outre, le télétravail est aujourd'hui proposé dans 65 % des entreprises

[521] L. n° 2012-387, relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives, 22 mars 2012.

[522] Art. L. 1222-9, C. Trav.

[523] OPE, « Guide de la parentalité en entreprise », Vol. 1 Parents, févr. 2018, p. 37.

[524] *Ibid*.

françaises signataires de la Charte de la Parentalité en entreprise et figure parmi les dispositifs les plus plébiscités par les salariés en terme de conciliation des temps[525]. Ainsi, ce dispositif apparaît inéluctablement comme le premier vecteur interne d'aménagement des conditions de travail en faveur de la conciliation des temps.

Néanmoins, d'autres dispositifs internes sont imaginés par les entreprises souhaitant accompagner leur salarié dans leur parentalité. En effet, ces dernières intègrent, de plus en plus, en leur sein, des modes de gardes destinés à pallier les difficultés rencontrées par les salariés-parents pour faire garder leurs enfants. À ce titre, 36 % des parents d'enfants de moins de trois ans, considèrent comme prioritaire, les actions des employeurs en faveur du développement de solutions permanentes ou ponctuelles d'accueil des enfants telles que les crèches d'entreprises, les dispositifs d'accueil de loisirs ou encore les centres de loisirs[526]. Car en effet, la majeure partie des difficultés rencontrées par les salariés-parents relève des dispositifs de garde d'enfant. Un certain nombre de salariés n'ont pas accès aux crèches municipales quand d'autres ont des rémunérations trop élevées pour en bénéficier. Dès lors, les entreprises ont pris en charge le problème en insufflant leur propre système de garde avec une amplitude horaire plus large que les dispositifs publics en vigueur[527]. Ainsi, à titre d'exemple, le groupe *Crédit Agricole*, répond aux besoins de ses salariés en développant des actions internes favorables à la parentalité, par l'ouverture de places en crèches d'entreprises et centres de loisirs pour les enfants plus âgés[528].

Si ces initiatives sont relativement coûteuses, notamment pour les petites entreprises qui sont parfois réfractaires à les mettre en place, elles confèrent néanmoins, « *une bonne image à l'entreprise qui prend soin de l'équilibre vie familiale et vie professionnelle de ses salariés* », ce qui lui permet de réduire de façon certaine son taux d'absentéisme, tout en fidélisant ses salariés dont la conciliation des temps est facilitée[529].

---

[525] OPE, « Baromètre OPE de la Conciliation entre vie professionnelle, vie personnelle et familiale - Résultats 2018 du volet "employeurs" » , 17 janv. 2019.

[526] OPE, « Baromètre OPE de la Conciliation entre vie professionnelle, vie personnelle et familiale - Résultats 2018 du volet "salariés" », 26 juin 2018, p. 39.

[527] SANTORO (G.), « L'articulation des temps de vie par la négociation collective sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » , art. précité, p. 160.

[528] OPE, « Guide du Manager de proximité, conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle : vers un management par les équilibres ! », 2016, p.31.

[529] SANTORO (G.), « L'articulation des temps de vie par la négociation collective sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » , art. précité. p. 160.

Toutefois, un tel accompagnement ne s'arrête pas aux portes de l'entreprise. En effet, les partenaires sociaux n'hésitent pas à se saisir des pouvoirs leur ayant été conféré afin d'accompagner le salarié-parent hors de l'entreprise de façon à lui conférer un équilibre toujours plus solide entre vie parentale et professionnelle (**II**).

II- UN ACCOMPAGNEMENT CROISSANT DES PARENTS EN DEHORS DE L'ENTREPRISE

Si le salarié parent peut être accompagné dans son emploi par l'ensemble des dispositifs évoqués ci-dessus, un tel accompagnement transcende les frontières de l'entreprise. En effet, la notion de conciliation entre vie parentale et vie professionnelle induit inéluctablement une ingérence au sein de la sphère privée. Dès lors, afin d'offrir une conciliation des temps optimale et complète aux salariés, les partenaires sociaux ont développé des dispositifs d'accompagnement humain (**A**) et matériel (**B**) du salarié-parent en dehors de sa sphère travail.

A- LE NÉCESSAIRE ACCOMPAGNEMENT HUMAIN DU PARENT EN DEHORS DE L'ENTREPRISE

Si les entreprises françaises ont longtemps été peu inclines à utiliser le ressort du « *hors travail* » comme outil de management, aujourd'hui ce n'est plus le cas[530]. En effet, face à l'imbrication des temps en matière de parentalité, ces dernières ont été contraintes de développer des dispositifs d'assistance variés et complets au-delà de la sphère travail.

Ainsi, un tel soutien de la parentalité passe notamment par une phase d'information du salarié. Accompagné, aidé et informé quant à son rôle de parent et quant à la façon dont il peut appréhender sa parentalité, le salarié-parent ne pourra que mieux concilier travail et parentalité. Ainsi, à titre d'exemple, la Société *Capgemini Sogeti* organise régulièrement des conférences sur le thème de la parentalité afin de « *communiquer sur les thèmes de l'autorité parentale et de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle via un témoignage d'un psychologue et de créer et relayer un espace d'échange entre les collaborateurs* »[531].

---

[530] EYDOUX (A.) et LETABLIER (M.T.), art. précité, p. 293.

[531] OPE, *«* Parentalité à 360° en entreprise, tous concernés ! Mieux comprendre pour bien agir *»,* juill. 2013, p. 57.

Par ailleurs, le groupe *Casino,* quant à lui, élabore des ateliers ayant pour intitulé « *aidons les parents* », dont le but principal est de créer des moments d'échanges entre les salariés autour de cette parentalité[532]. Toujours autour de l'échange, la société *BNP Paribas* développe une plateforme collaborative intitulée « *The Parent's Way* » ayant pour objectif de permettre aux salariés-parents d'échanger conseils, astuces et expériences[533]. En outre, cette dernière organise également, chaque année, une semaine dédiée à la parentalité, ponctuée de conférences, débats et tables rondes dont le but est d'accompagner le salarié-parent, en dehors comme dans l'entreprise, pour que ce dernier trouve son juste équilibre[534]. Par ailleurs certaines entreprises, telles que *Lexmark,* vont au-delà des dispositifs d'informations en proposant de réelles formations d'aide à la parentalité afin d'accompagner les parents d'adolescents et de les aider à renforcer leur dialogue familial de façon à soulager le salarié émotionnellement durant ses journées de travail[535]. La *Caisse d'Allocations Familiale* du nord, quant à elle, propose à ses salariés des conférences autour de la parentalité, avec la présence d'experts reconnus en la matière[536]. À ce titre, 33% des entreprises ayant signé la Charte de la Parentalité en Entreprise mettent à la disposition de leurs salariés des experts en parentalité[537].

Ainsi l'ensemble des ces éléments et exemples mettent en exergue la diversité et la place croissante des dispositifs d'accompagnement humain du salarié-parent par l'entreprise. Ce dernier est ainsi informé et assisté dans sa parentalité bien au-delà du travail. Dès lors, les entreprises, qui font le choix de l'engagement, se transforment en de réels vecteurs de la promotion d'une parentalité équilibrée et respectueuse des intérêts de tous. En outre, l'accompagnement du salarié-parent en dehors de la sphère travail est poussé à son paroxysme par la mise en œuvre par les entreprises de dispositifs d'accompagnement matériel du salarié en dehors de celles-ci (**B**).

---

532 OPE, « Guide de la parentalité en entreprise », Vol. 1 Parents, févr. 2018, p. 41.

533 OPE, « Guide du Manager de proximité, conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle : vers un management par les équilibres ! », 2016, p. 37.

534 OPE, « Guide de la parentalité en entreprise », Vol. 1 Parents, févr. 2018, p. 31.

535 OPE « Parentalité à 360° en entreprise, tous concernés ! Mieux comprendre pour bien agir », juill. 2013, p. 70.

536 OPE, « Guide de la parentalité en entreprise », Vol. 1 Parents, févr. 2018, p. 35.

537 OPE, « Baromètre OPE de la Conciliation entre vie professionnelle, vie personnelle et familiale - Résultats 2018 du volet ''employeurs'' », 17 janv. 2019.

B- LE NÉCESSAIRE ACCOMPAGNEMENT MATÉRIEL DU PARENT EN DEHORS DE L'ENTREPRISE

Être une entreprise respectueuse de l'équilibre vie privée et vie professionnelle du salarié suppose d'accompagner le salarié-parent dans l'ensemble de sa parentalité. Forts du rôle qui leur a été dévolus et conscients du gain de productivité induit par le bien-être des salariés-parents, les employeurs ont peu à peu développé des dispositifs d'assistance matérielle à l'égard du salarié-parent.

Ainsi, les entreprises « *sont sollicitées pour développer des formes de travail plus souples et plus ''family-friendly'', c'est-à-dire soucieuses des exigences de la vie familiale des salariés »,* et « *incitées à contribuer au développement des modes de garde des enfants, soit en finançant des places ou des structures d'accueil, soit en octroyant des aides financières aux salariés/parents* »[538]. Car en effet, l'employeur est mis en mesure depuis 2014[539], d'offrir à ses salariés des moyens matériels de financement de modes de gardes de leurs enfants. En effet, les entreprises disposent notamment de la possibilité de permettre aux salariés de transformer leurs jours accumulés, au titre de leur compte épargne temps, en chèque emplois-services universels autrement nommés « *CESU* », dans la limite maximale de 50 % de ces droits.

En outre, un tel dispositif est adaptable aux particularismes de la parentalité de chaque salarié. En effet, les CESU peuvent permettre, à titre d'exemple, au salarié-parent d'accéder à un certain nombre de services à la personne lui permettant de faciliter l'organisation de son temps domestique, ou encore d'accéder à des modes de gardes d'enfants à domicile ou à la surveillance de personnes malades ou handicapées[540]. Dès lors, ce dispositif, particulièrement novateur, coïncide de façon inéluctable avec les aspirations de l'ensemble des salariés, que leur parentalité soit ascendante ou descendante. En effet, un tel accompagnement est tout particulièrement apprécié des salariés dans la mesure où, il leur permet de financer, par leur travail, des dispositifs leur permettant de trouver un meilleur équilibre dans leur vie.

---

[538] DAUNE-RICHARD (A.M.), et LETABLIER (M.T.), art. précité, p. 8.

[539] Art. 18, L. n° 2014-873, pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, du 4 août 2014.

[540] OPE, « Guide CET/CESU Conversion du compte épargne-temps en chèque emploi-service universel préfinancé », 2016, p. 8.

Ainsi, le groupe *Casino*, pionnier en la matière, a été l'un des premiers à tester la mise en œuvre de ce dispositif plébiscité depuis son entrée dans le champ de la négociation collective. En effet, *Casino* a dans un accord de 2015, permis à ses salariés de bénéficier de cette nouvelle alternative dans l'utilisation des jours disponibles au sein de leur compte épargne temps[541]. Le groupe *Carrefour* quant à lui, a développé le dispositif en permettant, après négociation avec ses représentants, d'offrir des tickets CESU à l'ensemble de ses salariés pour un montant de 300 euros par an, avec participation de l'employeur à hauteur de la moitié[542]. Autant d'exemples qui témoignent de l'engagement des entreprises volontaires en faveur de l'équilibre des temps de leurs salariés.

Engagement d'autant plus puissant que diversifié dans la mesure où d'autres volets matériels se joignent aux CESU. Ainsi, certaines entreprises, comme la *Banque de France*[543], s'engagent à indemniser les frais de gardes supplémentaires occasionnés en raison du travail du salarié au travers de réunions ou déplacements professionnels de façon à ce que le travail ne fasse pas peser sur le salarié-parent une charge financière plus importante que sur un salarié sans charge familiale.

Par ailleurs, soucieuses du respect de la vie privée et parentale des salariés, et conscientes des enjeux liés aux technologies de l'information et la communication, qui sont aujourd'hui parties prenantes dans les relations de travail modernes, les entreprises déploient des dispositifs permettant d'éviter une trop grande ingérence du travail dans la sphère privée, à l'heure où les technologies brouillent les frontières des temps de vie. Car en effet, si le télétravail et l'hyper-connexion sont des outils de flexibilisation utiles en matière de conciliation des temps, ces derniers ont également un certain nombre de pendants négatifs, de sorte que le droit du travail et les entreprises sont venus en définir les contours.

Dès lors, il s'agit en l'espèce de souligner l'importance du droit à la déconnexion, tel qu'instauré en 2016[544]. En effet, les entreprises sont désormais mises en demeure, au titre de leur négociation annuelle obligatoire relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et

---

541 OPE, « Guide de la parentalité en entreprise », Vol. 1 Parents, févr. 2018, p. 41.

542 *Ibid*., p. 39.

543 *Ibid*., p. 29.

544 Art. 55, L. n° 2016-1088, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, 8 août 2016.

les hommes et la qualité de vie au travail, de mettre en place « *les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale* »[545]. Par conséquent, les entreprises s'érigent en gardiennes du respect du croisement des temps de vie. Ainsi, à titre d'exemple, *La Poste* aménage le droit à la déconnexion en développant une politique visant à « *ne pas répondre aux messages reçus en dehors de ses heures habituelles de travail et à s'abstenir de solliciter ses équipes ou ses collègues en dehors de ces mêmes heures* ». En outre, cette dernière pousse cet engagement à son paroxysme, en mettant en œuvre des « *pop-up proposant de différer l'envoi des mails apparaît sur l'écran de l'ordinateur si l'expéditeur envoie un message en dehors de ses heures de travail* ».

Ainsi, l'ensemble des éléments évoqués témoignent de l'apport puissant des entreprises en matière de conciliation des temps. S'il convient de ne pas être idéaliste et de souligner que de tels dispositifs sont avant tout développés par des entreprises dont les moyens le permettent, ces derniers tendent néanmoins à se démocratiser. Dès lors, la pertinence du transfert de la thématique de la parentalité du législateur vers les entreprises, ne serait au regard des éléments exposés être remise en question. Protectrices des intérêts de chacun, les entreprises s'érigent en gardiennes des temps, en accompagnant humainement et matériellement, quand elles le peuvent, le salarié dans et en dehors de l'entreprise afin que ce dernier trouve son équilibre.

[545] Art. L. 2242-17, C. Trav.

Conclusion

La notion de parentalité, à la frontière de deux mondes que tout semblait initialement opposer, finit finalement par s'imbriquer en leur sein pour former un alliage pertinent permettant au parent d'être un salarié et au salarié d'être un parent.

Néanmoins, le déploiement de cet alliage est le fruit d'un long travail législatif, judiciaire et conventionnel. En outre, « *progressivement s'est opéré un glissement de logique d'intervention, d'une logique de protection de la grossesse et de la maternité vers une logique de soutien à l'articulation des vies professionnelle et familiale impliquant non plus seulement la mère mais les deux parents, du moins formellement* »[546].

Dès lors, comme un parent laissant son enfant voler de ses propres ailes à sa majorité, après lui avoir donné l'ensemble des clefs nécessaires pour affronter la vie, le législateur a progressivement opéré un retrait quant à son emprise sur la notion de parentalité afin de laisser la main aux employeurs, quand il a jugé cela opportun. Ainsi, en un siècle « *un corpus de droits relatifs à la prise en compte de la parentalité dans la sphère professionnelle s'est consolidé, en même temps qu'a évolué la logique qui fonde ces droits* »[547].

Or, ce changement de cap, insufflé par le législateur, laisse souffler un vent d'espoir quant à l'avenir de la parentalité au travail. Au plus proche des réalités, des intérêts et des aspirations des salariés, les entreprises sont, sans aucun doute, les entités les plus légitimes pour adopter des normes afin que parentalité et travail trouvent leur équilibre. Innovants et pertinents, les dispositifs déjà mis en œuvre par ces dernières laissent, en outre, présager de belles choses pour l'avenir. Car en effet, si l'ère de la protection est révolue pour laisser place à celle de la conciliation c'est bel et bien en raison de la confiance placée par le législateur dans les entreprises, qui lorsqu'elles en ont les moyens, ne manquent pas d'implication en la matière. Perméable aux évolutions sociétales, il est à présager que le thématique de la parentalité au travail va encore subir de nombreuses mutations dans les années à venir, pour que, peut être, un jour, travail et parentalité s'équilibrent à la perfection.

---

[546] LETABLIER (M.T.) et LANQUETIN (M.T.), « Entreprise et parentalité : de la protection de la maternité à la promotion de l'égalité », *Recherches et Prévisions*, n° 92, 2008, p. 103.

[547] *Ibid*., p. 108.

Bibliographie

I- DICTIONNAIRES ET ENCYCLOPÉDIES

BRAUDO (S.), *Dictionnaire du droit privé* [en ligne, consulté le14 juillet 2019].

II- LITTÉRATURE

DE BALZAC (H.), *Le médecin de campagne*, in *Honoré de Balzac : Oeuvres complètes et annexes - 115 titres La Comédie humaine*, Arvensa Editions, 2015, 17392 p.

ROUSSEAU (J.J.), *Émile ou de l'Education*, Livre I et II, 1762, Bourlapapey, 346 p.

III- OUVRAGES GÉNÉRAUX, TRAITÉS, MANUELS, COURS

GARRIGUE (J.), *Droit de la famille*, Dalloz, HyperCours, 2ème édition, janv. 2018, 784 p.

JULIEN (D.) [dir.], *Le Lamy Social- Expert*, *Droit du travail Charges sociales* [en ligne, consulté le 7 juin 2019].

MURAT (P.) [dir.], *Droit de la famille,* Dalloz Action, 7ème édition, 2016-2017, 2129 p.

PESKINE (E.) et WOLMARK (C.), *Droit du travail 2017*, 11ème édition, 2017, 766 p.

RAY (J.E.), *Droit du travail, droit vivant 2018, la relation individuelle de travail*, 26ème édition, Liaisons sociales, 2018, 466 p.

TERRÉ (F.), GOLDIE-GENICON (C.), et FENOUILLET (D.), *Droit civil - La famille*, Précis Dalloz, 9ème édition, 2018, 1257 p.

TEYSSIÉ (B.), *Droit du travail relations collectives,* LexisNexis, 11ème édition, 2018.

IV- OUVRAGES SPÉCIAUX, MONOGRAPHIES, THÈSES

DAUPHIN (S.), et SÉNAC (R.) [dir.], *Femmes hommes : penser l'égalité,* Paris, La Documentation Française, coll. « Études de la Documentation française », 2012, 201 p.

FOURCADE (C.) [dir.], *Femmes dans l'entreprise*, Editions EMS, 2017, 100 p.

FERRO-VALLÉ (É.), *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Comprendre et agir*, AFNOR Éditions, 2009, 200 p.

GENOT (S.), et TALLOIS (P.), *l'Humain dans l'entreprise, un capital à préserver*, Editions Eyrolles, 2013, 316 p.

LAUFER (J.), *L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*, Collection repères, édition la Découverte, 2014, 127 p.

LERAY (G.), *Discriminations en entreprise, Employeurs et salariés, comment lutter contre les situations discriminatoire*, Gereso édition, 5 ème édition, 2018, 224 p.

MEURS (D.), *Hommes/femmes une impossible égalité professionnelle ?*, Editions Rue d'Ulm, Presses de l'Ecole normale supérieure, 2014, 110 p.

NICOLE-DRANCOURT (C.), *Conciliation travail-famille : attention travaux,* L'Harmattan, 2009, 236 p.

SCHWEITZER (S.), *Les femmes ont toujours travaillé, une histoire du travail des femmes aux XIX et XX ème siècle,* Editions Odile Jacob, 2002, 329 p.

V- DOCTRINES ET ARTICLES

A.

ADAM (P.), « Harcèlement moral : Contours juridiques de la notion de harcèlement moral », [en ligne], sept. 2017, actualisation déc. 2017, [consulté le 20 juill. 2019].

ADAM (P.), « Vie personnelle/vie professionnelle : une distinction en voie de dissolution ? (petit exercice de jardinage juridique) », *Droit ouvrier*, n°780, juill. 2013, pp. 441-444.

ADEMA (W.), et THÉVENON (O.), « Les politiques de conciliation du travail et de la vie familiale en France au regard des pays de l'OCDE [à partir de la synthèse des études ''Bébés et employeurs''] », *Recherches et Prévisions*, n°93, 2008, pp. 51-72.

ALLOUCHE (N.), « Droits sociaux », *Répertoire de droit européen*, [en ligne], sept. 2015, actualisation sept. 2018, [consulté le 10 mai 2019].

B.

BARDONG (O.), et DORE (J.) [dir.], « L'Union Européenne et la famille », *Transversalités : revue de l'Institut catholique de Paris*, 1997-01, pp. 131-136.

BERLAUD (C.), « Couple homosexuel et congé de paternité », *Gazette du Palais,* n°7, 20 févr. 2018, p. 45.

BOSSU (B.), « L'ascension du droit au respect de la vie personnelle », *La Semaine Juridique Social,* [en ligne], n° 26, 1241, 30 juin 2015, [consulté le 14 mai 2019].

BOURGEOT (S.), et BLATMAN (M.), « De l'obligation de sécurité de l'employeur au droit à la santé des salariés », *Droit Social*, 2006, p. 653.

BOYER (D.), « Les pères en congé parental à temps partiel en France : vers un modèle égalitaire ? », *Revue des politiques sociales et familiales,* n°122, 2016, pp. 63-76.

BRETON (F.), « Deux mois après une naissance : quelle conciliation travail-famille en France dans les années 2010 ? », *Revue interventions économiques*, n°53, 2015, pp. 1-20.

BUSTREEL (A.), CORNUAU (F.), et PERNOD-LEMATTRE (M.), « Concilier vie familiale et vie professionnelle en France : les disparités d'horaires de travail », *Relations industrielles*, Vol. 67, n°4, 2012, pp. 681-702.

C.

CAILLAUD (P.), « Formation professionnelle continue », *Répertoire de droit du travail*, [en ligne], juin 2017, actualisation sept. 2018, [consulté le 11 mars 2019].

CARON (M.), « La négociation collective sur la qualité de vie au travail : quelques réflexions conclusives », *Bulletin Joly Travail,* n°1, 1er janv. 2019, p. 55.

CHAMPAGNE (C.), PAILHÉ (A.), et SOLAZ (A.), « Le temps domestique et parental des hommes et des femmes : quels facteurs d'évolutions en 25 ans ? », *Economie et statistique*, n°478-480, 2015, pp. 209-242,

CHAMPEAUX (F.), « L'égalité femmes-hommes enfin à l'horizon », *Semaine Sociale Lamy*, n°1839, 3 déc. 2018, pp. 2-10.

CHALTIEL (F.), « Les droits de la femme enceinte au travail », *Petites affiches,* n°4, 6 janv. 2011, p. 4.

CHAUFFAUT (D.), et DAUPHIN (S.), « Normes de parentalités : production et réception [Revue de littérature] », *Politiques sociales et familiales,* n°108, 2012, pp. 108-115.

CHRÉTIEN (L.), et LÉTOURNEAU (I.), « La culture organisationnelle et les préoccupations des parents-travailleurs concernant le soutien de l'employeur en matière de conciliation travail-famille », *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail,* [En ligne], Vol. 5, n°1, 2010, pp. 70-94, [consulté le 21 mars 2019].

CHRÉTIEN (L.), et LÉTOURNEAU (I.), « Du poids des contraintes au partage concerté des ressources : quelques témoignages des acteurs centraux de la conciliation travail-famille », *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé,* [en ligne], Vol. 8, n°2, 2006, pp. 1-32, [consulté le 21 mars 2019].

COIGNAC (A.), « La culture du présentéisme en cabinets : un modèle à dépasser ? », *La Semaine Juridique Edition Générale,* [en ligne], n° 46, 1167, 12 nov. 2018, [consulté le 15 mars 2019].

COLLOMBET (C.), « Histoire des congés parentaux en France. Une lente sortie du modèle de rémunération de la mère au foyer », *Revue des politiques sociales et familiales*, n°122, 2016, pp. 111-122.

COMMAILLE (J.), « Entre famille et travail, les stratégies des femmes », *Recherches et Prévisions*, n°36, juin 1994, pp. 3-10.

D.

DAUPHIN (S.), et MARC (C.), « Articulation vie professionnelle-vie familiale [De la nécessité de renouveler les questionnements de recherche] », *Recherches et Prévisions*, n°92, 2008, pp. 119-123.

DEFALVARD (H.), LUROL (M.), et POLZHUBER (E.), « Les 35 heures en France : vers une conciliation famille-travail plus égalitaire ? », *Enfances, Familles, Générations*, n°4, 4 mai 2006, pp. 1-21.

DE LA ROCHEBROCHARD (E.), « 1 enfant sur 30 conçu par assistance médicale à la procréation en France », *Population et Sociétés,* n° 556, juin 2018, pp. 1-4.

DELAVAL (K.), « Grossesse, allaitement et travail - La femme enceinte, une salariée pas tout à fait comme les autres », *Travail & sécurité,* n°787, oct. 2017, pp. 30-31.

DESPLANQUES (G.), « Activité féminine et vie familiale », *Economie et statistique*, n°261, janv. 1993, pp. 23-32.

E.

EYDOUX (A.), GOMEL (B.), et LETABLIER (M.T), « Activités sociales et aménagements temporels [L'action des entreprises en faveur de la conciliation travail-vie familiale de leurs salariés] », *Recherches et Prévisions*, n°92, 2008, pp. 9-20.

EYDOUX (A.) et LETABLIER (M.T.), « Gestion de la parentalité en Allemagne, France et Royaume-Uni : la promotion de la responsabilité sociale des entreprises et ses enjeux », C*ahiers économiques de Bruxelles*, Vol. 51 Issue 2/3, 2008, pp. 387-405.

F.

FADEULHE (P.), « Social - Recrutement - Zoom sur les discriminations à l'embauche », *Juris associations*, n°466, 2012, p. 42.

FAGNANI (J.), « Des évolutions divergentes en France et en Allemagne », *Travail, genre et sociétés*, n°35, 2016/1, pp. 163-167.

FATREZ (M.), « Congé de paternité : l'autre mère ne va pas de pair », *Les Cahiers Sociaux*, n°221, 1er juin 2010, p. 207.

FAVENNEC-HERY (F.), « Qualité de vie au travail et temps de travail », *Droit social*, 2015, p. 113.

FAVENNEC-HERY (F.), « Le droit de la durée du travail, fin d'une époque », *Droit social*, 2009, p. 251.

FRAISSINIER-AMIOT (V.), « Carrière professionnelle et discrimination en raison du congé de maternité », *Jurisprudence Sociale Lamy,* [en ligne], nº 256, 27 mai 2009, [consulté le 5 juin 2019].

FRECHON (I.), et VILLENEUVE-GOKALP (C.), « Enfants attendus et enfants accueillis dans le cadre de l'adoption », *Politiques sociales et familiales*, n°95, 2009, pp. 33-42.

FUSULIER (B.), et NICOLE-DRANCOURT (C.), « Retour sur l'impossible conciliation Travail/ Famille », *Revue Interventions économiques* [en ligne] , n°53, 2013, [consulté le 5 février 2019].

G.

GANNE (C.), « L'enfantalité en situation familiale complexe : regarder la famille du point de vue des enfants », *Enfances, Familles, Générations*, [en ligne], n°20, 30 mai 2014, pp. 1-20, [consulté le 5 juill. 2019].

GARDIN (A.), « Maternité et éducation des enfants : A la recherche de l'introuvable égalité professionnelle entre les femmes et les hommes », *Revue de jurisprudence sociale*, [en ligne], 2009, [consulté le 15 janv. 2019].

GARDIN (A), « Temps de travail et temps familial: vers une articulation des temps », In *Recherches et Prévisions*, n°73, Famille et droit social, 2003, pp. 35-44.

GARNER (H.), MÉDA (D.), et SÉNIK (C.), « La place du travail dans les identités », *In Economie et statistique*, n°393-394, Histoires de vie, 2006, pp. 21-40.

GODBOUT (J.), « La signification de l'enfant dans la famille », *Les Cahiers de droit*, Vol. 7, n°2, avr. 1965-1966, pp. 227-238.

GOSSELIN (E.), et LAUZIER (M.), « La Présentéisme : Lorsque la présence n'est pas garante de la performance », *Revue française de gestion,* Vol. 2, n° 211, 2011, pp. 15-27.

GREGORY (A.), et MILNER (S.), « Dispositifs publics et investissements des pères : une comparaison franco-britannique », *Recherches et Prévisions*, n°76, 2004, pp. 63-78.

GROPPI (T.), et DAÏMALLAH (H.), « La nouvelle famille », *Annuaire international de justice constitutionnelle,* n°23, 2007-2008, p. 549.

GUYOT (H.), « Le télétravail codifié », *La Semaine Juridique Social,* [en ligne], n° 19, 1204, 8 mai 2012, [consulté le 10 avr. 2019].

H.

HAZIF-THOMAS (C.), « Les aidants familiaux dans la société des séniors », *Revue juridique de l'Ouest*, n°spécial 2015, 2015, pp. 99-118.

HEINEN (J.), HIRATA (H.), et PFEFFERKORN (R.), « État, Travail, Famille : ‘‘conciliation’’ ou conflit ? », *Cahiers du Genre,* [en ligne], n°46, L’Harmattan, 2009, [consulté le 16 avr. 2019].

I.

ICARD (J.), « Négociation collective et petite entreprise », *Les Cahiers Sociaux*, n°309, 1er juill. 2018, p. 363.

K.

KLEIN (J.), « Des mille et une façons d’être féministe », *La Semaine Juridique Social*, [en ligne], n° 10, actualisation 107, 8 mars 2019, [consulté le 17 mai 2019].

L.

LAHALLE (T.), « Maternité », *JurisClasseur Travail Traité*, Fasc. 28-30, [en ligne], 31 mai 2010, actualisation 28 mars 2018, [consulté le 10 mai 2019].

LANQUETIN (M.T.), « Discriminations », *Répertoire de droit du travail,* [en ligne], janv. 2010, actualisation août 2018, [consulté le 15 févr. 2019].

LAULIER (R.), « Une interprétation exégétique des dispositions relatives au congé de paternité », *Gazette du Palais*, n°154, 3 juin 2010, p. 14.

LAULOM (S.), « La protection de la parentalité », *Semaine Sociale Lamy*, [en ligne], n° 1489, 26 avr. 2011, [consulté le 15 févr. 2019].

LE BIHAN (B.), et MARTIN (C.), « Les enjeux de la conciliation vie familiale - vie professionnelle en Europe », *Presses de l'EHESP*, Lien social et politiques, 2008, pp. 1-34.

LEBORGNE (A.), et DAÏMALLAH (H.), « Droits fondamentaux de la famille. Droits fondamentaux dans la famille », *Annuaire international de justice constitutionnelle,* n°23, 2007-2008, pp. 503-520.

LE BRAS (H.), « Insaisissable famille », *Les Annales de la recherche urbaine,* n°41, 1989, pp. 3-4.

LEDU, (F.), JUNG (E.), et LOZAC'H (C.), « Former les aidant : Comment ? Pourquoi ? Pourquoi faire ? », *Gérontologie et société,* Fond Nationale de Gérontologie, Vol. 36, n° 147, 2013/4, pp. 189-198.

LEFEBVRE (B.), et POIROT (M.), « Transformer sans casser », *Les Cahiers du DRH,* [en ligne], nº184, 1er févr. 2012, [consulté le 10 juin 2019].

LEROUGE (L.), et MUSIALA (A.), « L'obligation de sécurité de l'employeur en Europe », *Revue de Droit du Travail*, 2008, p. 124.

LETABLIER (M.T), et SAINT-AMOUR (N.), « Politiques de conciliation travail-famille : comparaison France-Québec », *Santé, Société et Solidarité*, 2010, pp. 97-10.

LETABLIER (M.T.) et LANQUETIN (M.T.), « Entreprise et parentalité : de la protection de la maternité à la promotion de l'égalité », *Recherches et Prévisions*, n°92, 2008, pp. 102-108.

LETABLIER (M.T.) et KLAMMER (U.), « Les entreprises face à la conciliation travail et vie familiale : une comparaison Allemagne et France », in *Recherches et Prévisions,* n°92, Conciliation travail-famille : du côté des entreprises, 2008, pp. 73-85.

LOISEAU (G.), « La négociation des accords QVT », *Bulletin Joly Travail,* n°1, 1er janv. 2019, p. 46.

MAILLARD-PINON (S.), « Maternité », *Répertoire de Droit du Travail,* [En ligne], févr. 2019, actualisation avr. 2019, [consulté le 10 mai 2019].

MARTIN (C.), « Concilier vie familiale et vie professionnelle : un objectif européen dans le mode français des politiques de la famille ? », *Informations sociales*, n°157, 2010/1, pp. 114-123.

MARCHAND (M.), et FIRBANK (O.), « Récits du quotidien après la sortie de carrière : quelles expériences du vieillir ‘‘actif’’ et quels enjeux de citoyenneté ? », *Politique et Sociétés,* Vol. 35, n°2-3, 2016, pp. 119-145.

MARTY (F.), « La parentalité : un nouveau concept pour quelles réalités ?, la place du père », *Le Carnet Psy,* [en ligne], n°81, 2003/4, pp. 27-33, [consulté le 19 juill. 2019].

MAUGER-VIELPEAU (L.), « Pas de congé de paternité pour la partenaire ! », *L'Essentiel : Droit de la famille et des personnes*, n°5, 10 mai 2010, p. 1.

MÉDA (D.), « Concilier travail et famille deux valeurs fortes en concurrence », *Informations sociales*, Caisse nationale d'allocations familiales, n°128, 2005/8, pp. 60-71.

MÉDA (D.), CETTE (G.), et DROMEL (N.), « Les pères, entre travail et familles [Les enseignements de quelques enquêtes] », *Recherches et Prévisions*, n°76, 2004, pp. 7- 21.

MESSING (K.), « Santé des femmes au travail et égalité professionnelle : des objectifs conciliables ? », *Martin média, Travailler*, n°22, 2009/2, pp. 43-58.

MOLÉNAT (X.), « Parent : Un métier qui ne va plus de soi », *Sciences Humaines,* n°232, 2011/12, p. 5.

N.

NATO-KALFANE (R.), « Le refus de la France d'accorder un congé de paternité à la partenaire de la mère de l'enfant n'était pas discriminatoire », *Gazette du Palais,* n°24, 3 juill. 2018, p. 75.

O.

ODUL-ASOREY (I.), « Congé maternité, droit des femmes ? », *La Revue des droits de l'homme,* [en ligne], n°3, 2013, [consulté le 19 avril 2019].

P.

PAILHÉ (A.) et SOLAZ (A.), « L'implication des entreprises dans l'aide à la parentalité en France : Une initiative bienvenue mais source d'inégalités entre salariés », *Cahiers économiques de Bruxelles*, [en ligne], Vol. 51, 2010, [consulté le 15 avril 2019].

PESCHAUD (H.), « Congé de paternité : en mai fais ce qu'il te plait », *Petites affiches,* n°170, 24 août 2012, p. 9.

PIGNARRE (G.), « Vie personnelle du salarié et contrat de travail », *Petites affiches,* n°47, 7 mars 2006, p. 3.

PITAVY (P.), « Focus - Une enquête sur la parentalité masculine en entreprise », *Informations sociales*, Vol. 176, n° 2, 2013, pp. 128-131.

PRÉVOST (J.), et MESSING (K.), « Stratégies de conciliation d'un horaire de travail variable avec des responsabilités familiales », *Presses Universitaires de France, Le travail humain*, Vol. 64, 2001/2, pp. 119-143.

PRONOVOST (G.), « Le temps dans tous ses états : temps de travail, temps de loisir et temps pour la famille à l'aube du XXI^{e} siècle », *Enjeux publics IRPP,* Vol. 8, n°1, févr. 2007, pp. 1-35.

R.

RAY (J.E.), « Temps professionnel et temps personnels », *Droit social,* n°1, 2004, pp. 58-69.

REVILLARD (A.), « La conciliation travail-famille : un enjeu complexe pour le féminisme d'Etat », *Revue des politiques sociales et familiales*, n°85, 2006, pp. 17-27.

S.

SABOTIER (N.), et SALOMON (F.), « Chronique de jurisprudence de la Cour de cassation Chambre sociale », *Recueil Dalloz*, 2018, p. 1706.

SAMUEL (O.), et VILTER (S.), « La naissance d'un enfant: Jalon biographique et perception de l'événement », *Population (French Edition)*, Vol. 62, n° 3, 2007, pp. 587-603.

SANTORO (G.), « L'articulation des temps de vie par la négociation collective sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » , *Droit social*, 2017, p. 160.

SAVATIER (J.), « La liberté dans le travail », *Droit social*, 1990, p. 49.

SCIBERRAS (J.C.), « Temps de travail et qualité de vie au travail - Eclairage sur les mutations du travail », *Droit social*, 2015, p. 121.

SEGALEN (M.), « Enquêter sur la grand-parentalité en France », *Anthropologie et Sociétés*, Vol. 24 n°3, 2000, pp. 75-91.

SERENO (S.), « Le Défenseur des droits et les discriminations dans l'emploi : un bilan en demi-teinte ou quand la volonté ne suffit pas… », *Revue de droit du travail*, 2019, p. 422.

SERENO (S.), « Le Défenseur des droits et les discriminations dans l'emploi : un bilan en demi-teinte ou quand la volonté ne suffit pas… », *Revue de droit du travail*, n°6, 2019, p. 142.

S. WHARTON (A.), « Femmes, travail et émotions : concilier emploi et vie de famille », *Martin Média, Travailler*, n°12, 2004/2, pp. 135-160.

T.

TEYSSIE (B.), « Un nouveau droit du travail ? », *La Semaine Juridique Social,* n° 26, 1234, 30 juin 2015.

THEVENON (O.), « Régimes d'Etat Social et convention familiale: une analyse des régulations emploi-famille », *Économies et société série Socio-économie du travail*, Vol. 6, n°27, 2006, pp. 1137-1171.

TOUAHRIA-GAILLARD (A.), « Quand la solidarité familiale fragilise. Les arbitrages des proches aidantes-assistantes de vie », *Revue des politiques sociales et familiales,* n°128, 2018, pp. 23-33.

TOURNIER (M.), « Travailleur aux prises avec l'histoire », *Mots*, n°36, sept. 1993, pp. 119-124.

TREMBLAY (D.G.), CHEVRIER (C.), et DI LORETO (M.), « Le télétravail à domicile : Meilleure conciliation emploi-famille ou source d'envahissement de la vie privée ? », *Revue Interventions économiques,* n°34, 2006, pp. 1-25.

TREMBLAY (D.G.), « Conciliation emploi-famille et temps de travail : Que faire pour faciliter la gestion de carrière des mères et des pères ? », Revue canadienne de counseling, Vol. 39/3, 2005, pp. 168-186.

V.

VAN DE WALLE (I.), « Le congé parental : stratégies des employeurs et des salariées », *Recherches et Prévisions*, n°49, sept. 1997, pp. 19-29.

VERNASSIERE (S.), et HUDSON (G.), « L'indemnisation du préjudice lié à l'atteinte au rôle de parent ou d'aidant familial », *Gazette du Palais,* n°35, 16 oct. 2018, p. 69.

ANONYMES.

« Discrimination à l'embauche d'une femme enceinte », *Revue Droit du Travail Europe*, 1991, p. 671.

« Quelle articulation entre résiliation judiciaire et règles protectrices liées à la grossesse ? », *Liaisons sociales quotidien*, n°17710, 10 déc. 2018, pp. 1-2.

« Les congés liés à la parentalité », *Les cahiers Lamy du CSE*, n°192, mai 2019, pp. 9-10.

INSEE, « Fiches - Activité, Inactivité », Emploi, chômage, revenus du travail, *Insee Références*, Edition 2019, pp. 120-127.

INSEE, « Tableaux de l'économie française », *Insee Références*, Edition 2019, pp. 38-39.

VI- ETUDES, RAPPORTS, RECUEILS, ENQUETES

B.

BALLARIN (J.), « Parentalité et égalité professionnelle hommes-femmes, comment impliquer les hommes ? 10 bonnes pratiques d'entreprise », févr. 2012, 166 p.

BEL (G.), « Les femmes face au travail à temps partiel », *Communication du Conseil économique et social,* 26 févr. 2008, 118 p.

C.

CORNU (G.), « Rapport d'information fait au nom de la délégation du Sénat aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes sur la proposition de loi, adoptée par l'Assemblée Nationale, relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes », n°347, 17 mai 2000, pp. 3-43.

D.

DAUNE-RICHARD (A.M.), et LETABLIER (M.T.), « Concilier travail et famille : l'engagement des entreprises dans la prise en charge des enfants (Allemagne – France – Italie et Royaume-Uni) », *Dossiers d'études CNAF*, sept. 2009, n° 120, 2009, 153 p.

DEKEUWER-DEFOSSEZ (F.), « Rénover le droit de la famille : Propositions pour un droit adapté aux réalités et aux aspirations de notre temps », Rapport au Garde des Sceaux, Ministre de la Justice, sept. 1999, 166 p.

G.

GALIPEAU (P.), POIRIER (G.), et THÉRIAULT (J.), « Recueil de cas vécus en conciliation travail-famille », Collaboration de la Direction des communications et de la Direction des innovations en milieu de travail, mars 2004, 19 p.

GENISSON (C.), et BOCANDÉ (A.), « Rapport fait au nom de la Commission Mixte Paritaire carrée de proposer un texte sur les dispositions restant en discussion sur la proposition de loi relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes », n° 2866 Assemblée Nationale, n°189 Sénat, 16 janv. 2001, pp. 2-8.

GENISSON (C.), « Rapport fait au nom de la Commission des Affaires Culturelles, Familiales et Sociales sur la proposition de loi, modifiée par le Sénat, relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes », n°2744, 22 nov. 2000, 129 p.

GENISSON (C.), « Rapport fait au nom de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales sur proposition de loi de Mme Catherine GENISSON (n°2132) relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes », n°2220, 1er mars 2000.

GOSSELIN (H.), et LEPINE (C.), « Evaluation du congé paternité », Inspection générale des affaires sociales, rapport n° 2018-022R, juin 2018, 134 p.

GRESY (B.), « Rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes », juill. 2009, 120 p.

J.

JACQUEY-VAZQUEZ (B.), RAYMOND (M.), et SITRUK (P.), « Evaluation de la politique de soutien à la parentalité », Tome I, févr. 2013, 98 p.

M.

MAJNONI D'INTIGNANO (B.), « Egalité entre les femmes et les hommes : aspects économiques », *La documentation française*, 1999, 209 p.

MILEWSKI (F.) [dir.], « Les inégalités entre les femmes et les hommes : les facteurs de précarité », *Rapport à la ministre chargée de la Parité,* 3 mars 2005, 15 p.

ANONYMES.

ANACT/ARACT, « La conciliation grossesse et travail », [en ligne], Bulletin Social 6/19, 2019, [consulté le 15 mai 2019].

BIT, Service des conditions de travail, « Kit de ressources sur la protection de la maternité », Genève, 2012, 33 p.

BIT, « Les normes de l'OIT en matière de sécurité et de santé au travail : Promouvoir la sécurité et la santé dans le milieu de travail », Rapport III (Partie 1B), CIT 98e session, 2009, 174 p.

BIT, « Stratégie globale en matière de sécurité et de santé au travail », CIT 91ème session, 2004, 15 p.

Commission européenne, Direction générale de l'emploi et des affaires sociales Unité EMPL/D.1, « Promouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises - Livre vert », juill. 2001, 31 p.

Défenseur des Droits/OIT, 10ème Baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi, Enquête sur l'accès aux droits, Vol. 3, mars 2017, 21 p.

HCFEA, « Voies de réforme des congés parentaux dans une stratégie globale d'accueil de la petite enfance », 13 févr. 2019, 230 p.

Observatoire du droit européen, Service des Etudes et de la Documentation de la Cour de cassation, « Le droit communautaire et européen & la prohibition des discriminations en matière d'emploi et de travail », févr. 2009, 108 p.

OMS, « Vieillir en restant actif - Cadre d'orientation », 2002, 59 p.

OIT, « Maternité et paternité au travail, Loi et pratique à travers le monde », 13 mai 2014, 18 p.

OPE, « Baromètre OPE de la Conciliation entre vie professionnelle, vie personnelle et familiale - Résultats 2018 du volet ‘‘employeurs’’ », 17 janv. 2019.

OPE, « Baromètre OPE de la Conciliation entre vie professionnelle, vie personnelle et familiale - Résultats 2018 du volet ‘‘salariés’’ », 26 juin 2018, 46 p.

OPE, « Guide de la parentalité en entreprise », Vol. 1 Parents, févr. 2018, 52 p.

OPE, « Guide du Manager de proximité, conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle : vers un management par les équilibres ! », 2016, 67 p.

OPE, « Guide CET/CESU Conversion du compte épargne-temps en chèque emploi-service universel préfinancé », 2016, 22 p.

OPE « Parentalité à 360° en entreprise, tous concernés ! Mieux comprendre pour bien agir », juill. 2013, 76 p.

VII- SITES INTERNET

https://certification.afnor.org/developpement-durable-rse/label-evenement-egalite-femmes-hommes

Table des matières

Table des abréviations....4

Sommaire....8

Introduction....9

TITRE I - LE TEMPS DE LA PROTECTION....18

CHAPITRE I - LE DROIT DE DEVENIR MÈRE....19

SECTION I - UNE PROTECTION RENFORCÉE DE L'EMPLOI DE LA FUTURE MÈRE....19

I- LA MATERNITÉ À L'ÉPREUVE DES DISCRIMINATIONS DANS L'EMPLOI....20

A- LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS MATERNELLES : UN ENJEU SANS FRONTIÈRE GÉOGRAPHIQUE....21

1- UNE LUTTE INTERNATIONALE PUISSANTE....21

2- UNE LUTTE EUROPÉENNE PUISSANTE....23

3- UNE LUTTE NATIONALE PUISSANTE....25

B- LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS MATERNELLES : UN ENJEU SANS FRONTIÈRE TEMPORELLE 28

1- UNE PROTECTION ÉTENDUE DE LA FEMME CANDIDATE....28

2- UNE PROTECTION ÉTENDUE DE LA FEMME SALARIÉE....31

II- LA MATERNITÉ À L'ÉPREUVE DE LA RUPTURE CONTRACTUELLE....33

A- UNE PROTECTION SYMBOLIQUE CONTRE LE LICENCIEMENT....34

B- UNE PROTECTION FAILLIBLE CONTRE LE LICENCIEMENT....37

SECTION II - UNE PROTECTION RENFORCÉE DE LA SANTÉ DE LA FUTURE MÈRE....40

I- UN ENJEU TRANSNATIONAL PUISSANT....41

A- LA SANTÉ DE LA FEMME ENCEINTE AU CŒDUR DES POLITIQUES INTERNATIONALES ET COMMUNAUTAIRES....41

B- LA SANTÉ DE LA FEMME ENCEINTE AU CŒUR DES POLITIQUES NATIONALES....45

II- UN ENJEU TRANSVERSE PUISSANT....47

A- LA NAISSANCE D'UN DROIT A AMÉNAGEMENT DU TRAVAIL....48

B- LA NAISSANCE D'UN DROIT À SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL....51

CHAPITRE II - LE DROIT D'ÊTRE PARENT....55

SECTION I - UN RETRAIT DE L'EMPLOI FAVORISÉ....55

I- LA PARENTALITÉ DESCENDANTE AU CŒUR DES DISPOSITIFS INITIAUX D'AMÉNAGEMENT DU TRAVAIL 56

A - LA LENTE INTÉGRATION DE LA PATERNITÉ....56

B- LA LENTE DIVERSIFICATION DES CONGÉS PARENTAUX....60

1- DES CONGÉS AU SERVICE D'UNE PARENTALITÉ NOUVELLE....60

2- DES CONGÉS AU SERVICE DE LA SANTÉ DE L'ENFANT....64

II- LA PARENTALITÉ ASCENDANTE AU CŒUR DES DISPOSITIFS MODERNES D'AMÉNAGEMENT DU TRAVAIL....67

A- UN AMENAGEMENT CROISSANT DU TRAVAIL À LA SANTÉ DU PARENT....67

B- UN AMÉNAGEMENT CROISSANT DU TRAVAIL À LA FIN DE VIE DU PARENT....69

SECTION II - UN RETOUR À L'EMPLOI PROTÉGÉ....71

I- LA NÉCESSAIRE PROTECTION DU RETOUR A L'EMPLOI DU PARENT....71

A- LE NÉCESSAIRE MAINTIEN DANS L'EMPLOI....72

B- LE NÉCESSAIRE MAINTIEN DES AVANTAGES ACQUIS....74

II- LE NÉCESSAIRE ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI DU PARENT....76

A- LE NÉCESSAIRE ACCOMPAGNEMENT HUMAIN DU SALARIÉ PARENT....77

B- LE NÉCESSAIRE ACCOMPAGNEMENT MATÉRIEL DU SALARIÉ PARENT....78

TITRE II - LE TEMPS DE LA CONCILIATION....81

CHAPITRE I- LA NÉCESSAIRE NEUTRALISATION DE LA PARENTALITÉ SUR LE TRAVAIL....83

SECTION I- LA PARENTALITÉ AU CŒUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE EN ENTREPRISE....83

I- UNE PRISE EN CHARGE EXTERNE DE LA PARENTALITÉ COMME ENJEU D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 84

A- LA DIFFICILE ADAPTATION DU TRAVAIL AUX FEMMES....84

B- LA NÉCESSAIRE ADAPTATION DES STRUCTURES ÉTATIQUES À LA PARENTALITÉ....86

II- UNE PRISE EN CHARGE INTERNE DE LA PARENTALITÉ COMME ENJEU D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 90

A- LA NAISSANCE DE LA PARENTALITÉ DANS LE DIALOGUE SOCIAL....90

B- LA PLACE CROISSANTE DE LA PARENTALITÉ DANS LE DIALOGUE SOCIAL....92

SECTION II - LA PARENTALITÉ AU CŒUR DE LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES....94

I -UN ACCOMPAGNEMENT VERS LA PARENTALITÉ FAVORISÉ....94

A- UNE ADAPTATION INTERNE DE L'EMPLOI DU PARENT....94

B- UNE ADAPTATION INTERNE À L'ÉTAT DE SANTÉ DE LA MÈRE....97

II- UN ÉLARGISSEMENT DE LA PARENTALITÉ FAVORISÉ....99

A- UNE PRISE EN CHARGE INTERNE DES PARENTS AIDANTS 99

B- UNE PRISE EN CHARGE INTERNE DES GRANDS-PARENTS 101

CHAPITRE II - LA NÉCESSAIRE ADAPTATION DU TRAVAIL À LA PARENTALITÉ 103

SECTION I- LA NÉCESSAIRE ADAPTATION DU TEMPS DE TRAVAIL À LA PARENTALITÉ 104

I- LA POSSIBLE RÉDUCTION DES HORAIRES DE TRAVAIL 104

A - UN TEMPS PARTIEL LONGTEMPS DÉCRIÉ 105

B- UN TEMPS PARTIEL AU SERVICE DE LA PARENTALITÉ 106

II- L'INDISPENSABLE FLEXIBILISATION DES HORAIRES DE TRAVAIL 108

A - L'EMERGENTE LUTTE CONTRE LE PRÉSENTÉISME 109

B- L'EMERGENT ACCOMPAGNEMENT VERS LA FLEXIBILITÉ 111

SECTION II - LA NÉCESSAIRE ADAPTATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL À LA PARENTALITÉ 113

I- UN ACCOMPAGNEMENT CROISSANT DES PARENTS DANS L'ENTREPRISE 113

A- LE NÉCESSAIRE ACCOMPAGNEMENT HUMAIN DU PARENT DANS L'ENTREPRISE 114

B- LE NÉCESSAIRE ACCOMPAGNEMENT MATÉRIEL DU PARENT DANS L'ENTREPRISE 116

II- UN ACCOMPAGNEMENT CROISSANT DES PARENTS EN DEHORS DE L'ENTREPRISE 118

A- LE NÉCESSAIRE ACCOMPAGNEMENT HUMAIN DU PARENT EN DEHORS DE L'ENTREPRISE 118

B- LE NÉCESSAIRE ACCOMPAGNEMENT MATÉRIEL DU PARENT EN DEHORS DE L'ENTREPRISE 120

Conclusion 123

Bibliographie 124

Table des matières 142