

AVIS 2010/04

Projet de directive concernant l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante et abrogeant la directive 86/613/CEE

Projet de modification de la directive 92/85/CEE du Conseil concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail

Conjoints aidants – Congé de maternité

Le 20 novembre 2008, le Comité général de gestion avait émis un avis sur la proposition de directive concernant l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante et abrogeant la directive 86/613/CEE (avis 2008/14).

Depuis lors, les travaux relatifs à ce projet de directive se sont poursuivis au niveau européen et ont abouti à un nouveau texte qui devrait être approuvé dans le courant de l'année 2010. Le Comité a eu connaissance de la dernière version de la proposition de directive, approuvée en deuxième lecture par le Parlement européen le 18 mai 2010.

Etant donné l'importance que cette directive revêt pour le statut social des indépendants et conformément à l'article 109 de la loi du 30 décembre 1992 portant des dispositions sociales et diverses, le Comité général de gestion pour le statut social des indépendants a émis d'initiative l'avis ci-après sur la nouvelle version du projet de directive concernant l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante et abrogeant la directive 86/613/CEE.

Parallèlement, le Comité souhaite également attirer l'attention sur les travaux actuellement en cours visant à modifier la directive 92/85/CEE du Conseil concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail.

En analysant ces deux propositions, le Comité a relevé deux aspects ayant des conséquences importantes sur le statut social des indépendants et, plus particulièrement, sur le statut des conjoints aidants et sur le congé de maternité.

A. Statut du conjoint aidant

Au regard de son précédent avis (avis 2008/14), le Comité se réjouit des dernières adaptations apportées à l'ancien article 6 du projet de directive. Celui-ci disposait en effet que :

"Les États membres prennent les mesures nécessaires afin que les conjoints aidants puissent, à leur demande, bénéficier d'un niveau de protection au moins égal à celui des travailleurs indépendants, dans les mêmes conditions que celles applicables à ces derniers."

Dans la nouvelle proposition de directive, les termes "au moins égal" ont été supprimés, ainsi que les termes "dans les mêmes conditions que celles applicables à ces derniers".

En outre, il est à présent clair que la protection sociale visée est mise en œuvre à titre obligatoire ou volontaire. Par conséquent, le régime belge d'assurance sociale obligatoire des conjoints aidants est conforme à la directive.

Cependant, le Comité s'interroge sur la situation du **conjoint d'un administrateur de société**. En effet, actuellement, en droit belge, le statut de conjoint aidant ne s'applique pas si le conjoint aidé est taxé comme dirigeant d'entreprise. En effet, d'un point de vue fiscal, un revenu d'aidant ne peut être attribué au conjoint de la personne considérée par les contributions comme dirigeant d'entreprise.

Par conséquent, le conjoint ou le partenaire de vie d'un dirigeant d'entreprise est exclu du champ d'application du statut social belge des conjoints aidants et doit, le cas échéant, être considéré comme un indépendant "à part entière".

L'ancienne version du considérant 16 (devenu 17) permettait explicitement une telle dérogation. En effet, ce considérant stipulait alors que :

"Sans préjudice de la présente directive, les États membres peuvent maintenir des dispositions nationales limitant l'accès à des régimes spécifiques de protection sociale, ou à un certain niveau de protection, y compris à des conditions spéciales de financement, à certaines catégories de professions ou de travailleurs indépendants, pour autant qu'un régime général soit en place."

La version actuelle (considérant 17) supprime cette phrase.

Compte tenu de cette suppression et de la formulation de l'article 2, b) de la proposition de directive¹, le Comité s'interroge sur la conformité à la directive de la législation belge en la matière.

Quoiqu'il en soit, le Comité estime souhaitable, au vu de l'individualisation des droits, que tant le dirigeant d'entreprise que son conjoint, exerçant tous deux une activité au sein de la même entreprise, soient considérés comme des indépendants à part entière et ouvrent comme tels des droits propres en matière de sécurité sociale.

¹ "La présente directive concerne :

a)

b) *les conjoints de travailleurs indépendants ou, lorsque ceux-ci sont reconnus par le droit national, les partenaires de vie des travailleurs indépendants non salariés ni associés à l'entreprise, qui participent, de manière habituelle et dans les conditions prévues par le droit national, à l'activité du travailleur indépendant en accomplissant soit les mêmes tâches, soit des tâches complémentaires."*

B. Prestations de maternité des indépendantes

Le congé de maternité des indépendantes comprend une période de repos obligatoire et une période de repos facultative :

La période de repos obligatoire :	<ul style="list-style-type: none">- 1 semaine avant l'accouchement- 2 semaines après l'accouchement
La période de repos facultative	<ul style="list-style-type: none">- 5 (<i>voire 3 ou 4</i>) semaines à fixer librement dans un laps de temps déterminé, à savoir :<ul style="list-style-type: none">o soit à partir de la 3^{ème} semaine précédent la date présumée d'accouchemento soit après le repos obligatoire postnatal (en diverses tranches de 7 jours civils, mais dans les 21 semaines après le repos postnatal obligatoire).

En outre, l'indépendante a droit à 105 titres-services comme aide à la maternité, afin de favoriser une plus grande conciliation entre vie familiale et vie professionnelle.

L'article 8 de la proposition de directive concernant l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante prévoit que les femmes concernées puissent avoir droit "à une allocation de maternité suffisante leur permettant d'interrompre leur activité professionnelle pendant au moins 14 semaines". L'accès à des services de remplacement temporaire peut constituer une solution de substitution à cette allocation.

Il a été acté (cf. note du 01/12/2009) que les 105 titres-services entraînent dans le champ d'application de la directive comme service de remplacement. Etant donné que le coût des 105 titres-services octroyés à chaque travailleuse indépendante ayant accouché s'élève à 2.971,5 €², on peut estimer que cela correspond à environ 10 semaines³ de congé de maternité tel que prévu par la proposition de directive⁴.

Le Comité estime que le système d'entrepreneur remplaçant tel que mis en place par la loi portant des dispositions diverses du 28 avril 2010 peut également être considéré comme un service de remplacement entrant dans le champ d'application de la proposition de directive.

² Soit (20,8 € - coût pour l'état d'un titre service - + 7,5 € -coût pour l'utilisateur-) x 105 = 2.971,5 €

³ Soit 2.971,5 € / 280, 2 (soit 46,67 € - montant journalier des indemnités d'incapacité de travail avec charge de famille – X 6)

⁴ L'article 8, §3, a) prévoit en effet que l'allocation est jugée suffisante lorsqu'elle assure des revenus au moins équivalents à l'allocation que recevrait la travailleuse concernée dans le cas d'une interruption de ses activités pour des raisons liées à son état de santé.

Dès lors, la législation belge est en conformité avec la proposition de directive et répond à la condition des 14 semaines.

Cependant, la version actuelle de la proposition de directive démontre de la volonté de l'UE d'aller plus loin que ces 14 semaines.

Ainsi, le nouveau considérant 19 "lie" la durée du congé de maternité des indépendantes à la durée du congé de maternité des salariées en prévoyant que :

"La durée de la période durant laquelle les femmes exerçant une activité indépendante et les conjointes ou, lorsque celles-ci sont reconnues par le droit national, les partenaires de vie de travailleurs indépendants, bénéficient d'allocations de maternité, est identique à la durée du congé de maternité des salariées en vigueur au niveau de l'Union. Lorsque la durée du congé de maternité prévue pour les salariées est modifiée au niveau de l'Union, la Commission devrait présenter au Parlement et au Conseil un rapport évaluant si la durée des prestations de maternité pour les femmes exerçant une activité indépendante, les conjointes et les partenaires de vie visées à l'article 2, devrait également être modifiée."

De plus, le nouvel article 15 dispose que :

"1. Les États membres communiquent à la Commission toutes les informations disponibles concernant l'application de la présente directive au plus tard le La Commission établit un rapport succinct qu'elle soumet au Parlement européen et au Conseil au plus tard le Ce rapport devrait prendre en considération toute modification d'ordre juridique concernant la durée du congé de maternité des salariées. Ce rapport est accompagné, le cas échéant, de propositions visant à modifier la présente directive."

Dès lors, à l'avenir, il convient d'être attentif à ce rapport.

Le Comité souhaite en effet rappeler que la spécificité de l'activité indépendante doit être prise en compte dans le cadre du congé de maternité. Ainsi, les indépendants ne peuvent pas, dans la plupart des cas, se permettre d'interrompre leur activité pendant une longue période, et ce principalement pour des raisons d'ordre économique et de viabilité de l'entreprise.

Au vu de cette spécificité, le Comité estime que le lien avec le régime des salariés est totalement inadéquat et qu'il ne correspond absolument pas aux attentes des indépendantes.

Le Comité estime que le système belge de congé de maternité à la semaine couplé à un système semblable aux titres-services maternité doit pouvoir servir de modèle. Ce système a le double avantage de permettre une flexibilité à l'indépendante et de lui assurer une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

Parallèlement à ce qui précède, il convient également d'être attentif aux propositions actuelles d'adaptation de la directive 92/85/CEE du Conseil concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail.

En effet, les derniers amendements proposés concernent la sécurité sociale des travailleurs indépendants.

Ainsi, notamment, les dernières propositions d'amendements⁵ :

- étendent l'application de la directive aux travailleuses indépendantes (amendement 48) : *"La présente directive s'applique également aux travailleuses indépendantes, les Etats membres devant procéder aux adaptations nécessaires de leurs législations respectives, de manière à garantir l'égalité des droits du travail en ce qui concerne la maternité"*,
- portent le congé de maternité à 20 semaines continues (amendement 38) également pour les indépendantes (cf. tiret précédent),
- prévoient la suppression du stage (amendement 40),
- prévoient la possibilité de partage du congé de maternité avec le père (amendement 41) et
- prévoient un congé de paternité rémunéré de 2 semaines continues (amendement 50).⁶

Le Comité estime, pour les raisons énoncées ci-dessus (et, particulièrement, compte tenu de la spécificité des indépendantes), qu'il n'est pas opportun de prévoir des dispositions relatives au congé de maternité des indépendantes dans un instrument juridique visant les salariées. Ainsi, par exemple, il n'est pas adéquat de prévoir des semaines de congé de maternité continues pour les indépendantes. Les périodes flexibles telles que proposées par le statut social belge des indépendants sont beaucoup plus adaptées aux femmes concernées.

Au vu de tous ces éléments, le Comité demande au Gouvernement de tenir compte des remarques émises dans le présent avis. Il insiste particulièrement sur la **nécessité de ne pas étendre le champ d'application de la directive 92/85/CEE aux indépendants.**

Au nom du Comité général de gestion pour le statut social des travailleurs indépendants, le 30 juin 2010,



Muriel GALERIN
Secrétaire



Anne VANDERSTAPPEN
Président

⁵ Il s'agit des amendements proposés par la Commission des droits de la femme et de l'égalité des genres du 5 mars 2010 :

<http://www.europarl.europa.eu/oeil/file.jsp?id=5697042¬iceType=null&language=fr>.

Notons que l'avis de la Commission de l'emploi et des affaires sociales à l'attention de la Commission des droits de la femme et de l'égalité des genres prévoyait une non application de la directive aux travailleurs indépendants (amendement 33)

⁶ Il n'est pas certain que ce congé de paternité s'applique également aux indépendants. Cela dépend de l'interprétation de l'amendement 48.