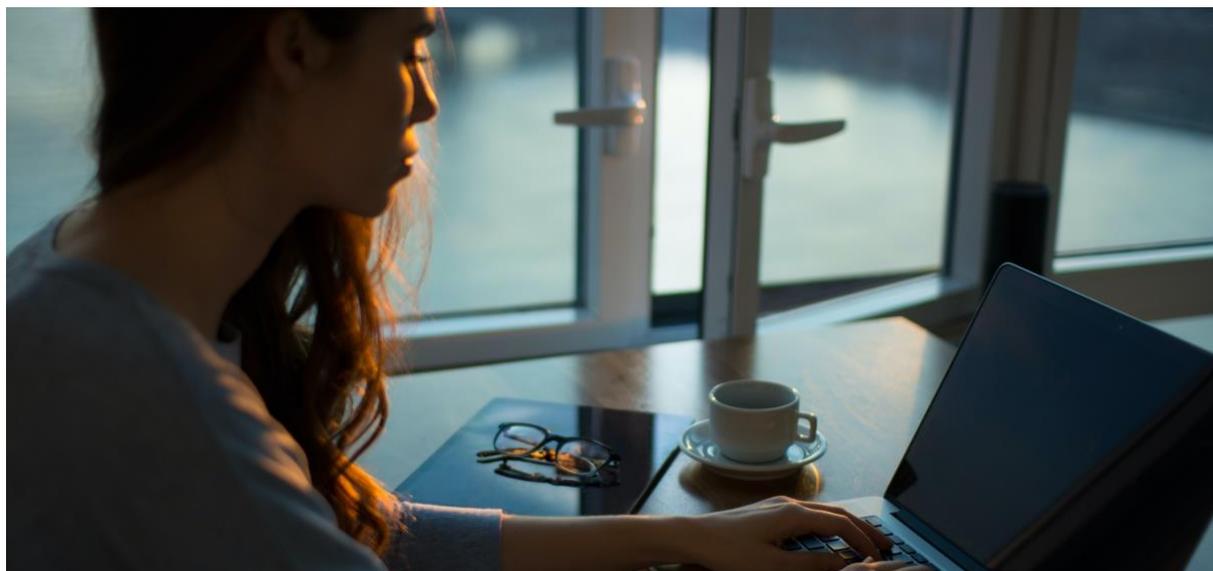


Famille et télétravail

La FAFCE souligne l'engagement des parents malgré les difficultés



21 janvier 2021

La pandémie a révélé la difficulté qu'ont les parents pour trouver un équilibre satisfaisant entre travail et famille, surtout dans le contexte actuel de télétravail. Le Parlement européen a adopté aujourd'hui une résolution avec des recommandations à la Commission européenne sur [le droit à la déconnexion](#), soulignant que *"des difficultés particulières surgissent lorsque le travail n'est pas attaché à un lieu de travail déterminé, lorsque le lien avec le travail est constant et lorsque le travail déborde sur la vie familiale et privée"*.

La présidence portugaise, qui a débuté ce mois-ci, s'est également engagée à aborder ce sujet et a demandé au Comité économique et social européen (CESE), l'organe consultatif qui représente la société civile européenne, de produire deux avis sur cette question :

- ["Les défis du télétravail : organisation du temps de travail, équilibre entre vie professionnelle et vie privée et droit à la déconnexion"](#).
- ["Télétravail et égalité entre les hommes et les femmes"](#)

En tant que représentant des familles en Europe, la FAFCE a été invitée à produire une contribution écrite à l'avis du CESE sur "Le télétravail et l'égalité entre les hommes et les femmes" et a participé aux consultations des parties intéressées pour les deux avis.

Remarques générales sur les avantages et les limites du télétravail

Le télétravail intéresse surtout pour la flexibilité qu'il permet. Les parents peuvent compter sur cette flexibilité pour équilibrer leur travail avec leurs responsabilités familiales et le travail domestique. Les parents y gagnent surtout en termes de temps : ils ne doivent pas se rendre au travail et peuvent ainsi passer rapidement du milieu familial au milieu professionnel. En principe, le télétravail offre donc un bon cadre pour créer un meilleur équilibre entre vie familiale et vie professionnelle.

Cependant, le télétravail accroît également le risque de brouiller la frontière entre temps en famille et de travail. Comme l'ont montré les recherches d'Eurofound (2017¹, 2019² et 2020³), *"les employés qui pratiquent fréquemment le télétravail sont plus susceptibles de travailler plus longtemps et de faire des heures supplémentaires, d'avoir moins de périodes de repos et d'avoir des horaires moins prévisibles et plus irréguliers. Cela s'explique par une charge de travail importante, la nécessité d'être disponible pour travailler même en dehors des heures normales de travail, les interruptions fréquentes et - dans une certaine mesure - le niveau d'autonomie. Ces résultats montrent que si le travail à distance et des horaires flexibles peuvent permettre un meilleur équilibre entre le travail et les autres responsabilités (par exemple, la garde des enfants), ils peuvent également avoir un impact négatif sur l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée elle-même"*⁴. Les obstacles à l'équilibre entre la vie professionnelle et privée les plus courants pour les parents sont les longues heures de travail et les conditions de travail imprévisibles, suivis par le fait d'avoir un travail exigeant et épuisant (Eurostat, 2019).

Connaissant ces risques, il est essentiel de clarifier une frontière entre la vie familiale et la vie professionnelle : une façon utile de le faire est d'établir un droit à la déconnexion. Pour protéger le droit à la vie familiale des travailleurs, il est crucial de garantir des horaires de travail décents, le droit à un temps privé et familial en dehors du travail et le droit à l'indisponibilité. Pour l'instant, seuls la Belgique, la France, l'Italie et l'Espagne ont des législations qui incluent un droit à la déconnexion⁵. Un jour de repos hebdomadaire commun et synchronisé pour tous les citoyens de l'UE est une étape supplémentaire pour garantir la pleine participation des familles à la vie culturelle, sociale et religieuse, ainsi que le bien-être physique et mental (activités sportives et de loisirs), le bénévolat, le renforcement de la cohésion sociale au sein des familles et des communautés et la prévention des *burn out*⁶.

Télétravail et égalité entre les hommes et les femmes

L'impact du télétravail sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée dépend de la configuration familiale. Il peut être positif ou négatif. Certains parents peineront à avoir un temps entièrement consacré au travail sans aucune perturbation de la "sphère familiale", tandis que d'autres parents, notamment avec de jeunes enfants, apprécieront la proximité avec leurs enfants, permettant par exemple l'allaitement ou la surveillance de leur bébé.

C'est une réalité statistique que les femmes font plus de travail non rémunéré, surtout en ce qui concerne la garde des enfants. Au quotidien, 81% des femmes et 48% des hommes s'occupent des enfants⁷. Il est important pour les pères de bénéficier de plus d'opportunités pour passer du temps avec leurs enfants et participer aux tâches domestiques. En ce qui concerne la garde des enfants, surtout pendant les premières années de l'enfant, le temps passé avec la mère est fondamental (allaitement, lien privilégié). Les mères, en particulier avec de jeunes enfants, ont droit à un soutien supplémentaire, en plus de celui qu'elles partagent avec le père.

¹ Eurofound (2017b), Work-life balance and flexible working arrangements in the European Union, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

² Eurofound (2019), Further exploring the working conditions of ICT-based mobile workers and home-based teleworkers, Dublin.

³ Eurofound (2020a), Living, working and COVID-19: First findings – April 2020, Dublin.

⁴ Eurofound (2020), Regulations to address work-life balance in digital flexible working arrangements, New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Luxembourg, p. 4.

⁵ Eurofound (2020), Regulations to address work-life balance in digital flexible working arrangements, New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Luxembourg, p. 13.

⁶ Charte sociale européenne (révisée) (1996). Article 2 – Droit à des conditions de travail équitables : « les Parties s'engagent : à assurer un repos hebdomadaire qui coïncide autant que possible avec le jour de la semaine reconnu comme jour de repos par la tradition ou les usages du pays ou de la région ». Accessible à <https://www.coe.int/fr/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/090000168007cf94>

⁷ Eurofound, European Quality of Life Survey 2016 – Quality of life, quality of public services, and quality of society, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2018.

Dans cette perspective, la Cour de justice de l'UE a déclaré en novembre 2020 que l'octroi aux femmes de congés de maternité supplémentaires ne constituait pas une pratique discriminatoire. La Cour a rappelé qu'*« un État membre peut réserver un congé supplémentaire à la mère lorsque ce congé la concerne, non pas en sa qualité de parent, mais en relation avec les effets de la grossesse et de la maternité. Ce congé supplémentaire doit viser à assurer la protection de la condition biologique de la femme et de la relation spéciale entre elle et son enfant pendant la période qui suit l'accouchement »*⁸.

Même si nous atteignons l'égalité entre les hommes et les femmes, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est-il aujourd'hui satisfaisant ?

L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée restera toujours un combat si le travail domestique et familial continue d'être considéré comme secondaire par rapport au travail professionnel et supposé d'être effectué pendant le temps libre. Le travail des parents a été célébré pendant la pandémie et le confinement, mais cette reconnaissance doit déboucher sur du concret, un soutien matériel, que ce soit par l'extension de l'éligibilité au congé de maternité, paternité et parental (en Europe, la moitié des nouveaux parents sont contraints de reprendre le travail à temps plein sans aménagement du temps de travail)⁹, un accès plus large aux services de garde d'enfants ou à des aménagements du temps de travail, et enfin à la reconnaissance du travail familial non rémunéré en tant que catégorie particulière de travail donnant accès à des droits (formation, retour facilité sur le marché du travail).

⁸ Court of Justice of the European Union, Judgment in Case C-463/19 Syndicat CFTC v CPAM de Moselle and Others, Luxembourg, 18 November 2020.

⁹ European Institute for Gender Equality, Gender Equality Index 2019 Work-life balance, 2019, p.16.