

Équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants

2017/0085(COD) - 26/04/2017 - Document de base législatif

OBJECTIF: établir un cadre renouvelé destiné à renforcer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour les parents et aidants, et abroger la [directive 2010/18/UE du Conseil](#).

ACTE PROPOSÉ : Directive du Parlement européen et du Conseil.

RÔLE DU PARLEMENT EUROPÉEN : le Parlement européen décide, conformément à la procédure législative ordinaire et sur un pied d'égalité avec le Conseil.

CONTEXTE: à la suite du retrait de la [proposition de 2008](#) de révision de la [directive 92/85/CEE du Conseil](#) concernant le congé de maternité, la Commission a annoncé son intention de préparer une nouvelle initiative qui suivrait une approche plus large.

La présente proposition de directive répond à cet engagement et vise à faire face à la sous-représentation des femmes sur le marché de l'emploi et à soutenir leur progression de carrière au moyen de meilleures conditions pour concilier leur travail.

Il est rappelé qu'en 2015, le taux d'emploi des femmes (âgées de 20 à 64 ans) atteignait 64,3% contre 75,9% pour les hommes. **L'écart de taux d'emploi entre les hommes et les femmes sur le marché du travail est particulièrement marqué pour les parents** et les personnes assumant d'autres responsabilités familiales.

Cette situation contribue de manière substantielle à l'écart de salaire entre les femmes et les hommes et se transforme en **écart de retraite** entre les femmes et les hommes (40% en moyenne dans l'UE).

L'une des principales causes de ce problème réside dans des **politiques inadéquates en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée**.

L'actuel cadre juridique au niveau de l'Union et des États membres prévoit peu de dispositions pour que les hommes assument une part égale des responsabilités familiales au côté des femmes. L'objectif de la présente proposition est de tenter de combler cette lacune.

ANALYSE D'IMPACT: la combinaison privilégiée d'options retenues pour la proposition inclut des dispositions sur :

- le congé de maternité: mesures non législatives en vue de renforcer l'application de la législation actuelle en matière de protection contre le licenciement, en particulier;
- **le congé de paternité**: introduction d'un droit individuel de 10 jours de congé, rémunérés au moins à hauteur de la prestation de maladie;
- **le congé parental**: révision du droit existant actuellement afin de garantir i) le droit de prendre ce congé de manière flexible (c.-à-d. à temps partiel, de façon morcelée), ii) 4 mois de congé non transférables entre les parents, et iii) le paiement de 4 mois au moins à hauteur de la prestation de maladie;
- **le congé d'aidant**: introduction d'un droit individuel de 5 jours par an, rémunérés au moins à hauteur de la prestation de maladie;

- **des formules souples de travail:** le droit pour les parents d'enfants jusqu'à 12 ans et les aidants de demander de la flexibilité concernant les horaires de travail, l'emploi du temps ou le lieu de travail pendant une période donnée, l'employeur n'ayant aucune obligation en la matière.

CONTENU: l'**objectif général** de la présente proposition de directive est de garantir la mise en œuvre du principe de l'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement au travail.

En adaptant et en modernisant le cadre juridique de l'UE, la présente directive permettra aux parents et aux personnes ayant des responsabilités familiales de mieux concilier travail et prise en charge de leurs proches dépendants.

Ses **objectifs spécifiques** sont les suivants:

- **améliorer l'accès aux modalités permettant de concilier vie professionnelle et vie privée** – telles que les congés et les formules souples de travail;
- augmenter le recours des hommes aux congés familiaux et aux formules souples de travail.

Fixation de prescriptions minimales : la proposition fixe des exigences minimales pour réaliser l'égalité entre hommes et femmes sur le marché du travail et le traitement au travail en facilitant la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale pour les parents et les aidants qui travaillent. À cette fin, elle prévoit des droits individuels relatifs i) au congé de paternité, ii) au congé parental et ii) au congé d'aidant et aux formules souples de travail pour les parents et les aidants qui travaillent.

Champ d'application : la proposition s'applique à tous les travailleurs, hommes et femmes, qui ont un contrat de travail ou une relation de travail.

Droits individuels :

- **Congé de paternité :** le texte introduit **le droit pour les pères de prendre un congé de paternité sous la forme d'un congé de courte durée, non inférieure à 10 jours**, à l'occasion de la naissance de leur enfant. Ce congé est destiné à être pris autour de la date de la naissance et est clairement lié à cet événement.

Afin d'éviter toute discrimination entre les couples mariés et non mariés et les couples homosexuels et hétérosexuels, le droit au congé de paternité devrait être octroyé **sans préjudice de l'état matrimonial** ou familial tel que défini par le droit national.

- **Congé parental :** il est démontré que la majorité des pères ne font pas usage de leur droit à un congé parental et transfèrent une part importante de leurs droits aux mères. Cette situation a conduit à des différences marquées entre les taux moyens d'utilisation du congé parental par les mères et par les pères, ce dernier restant encore trop faible dans de nombreux États membres.

La proposition tente de remédier à cette lacune i) en établissant un **congé parental d'une durée minimale de 4 mois qui ne peuvent pas être transférés entre parents**, et ii) en introduisant une plus grande flexibilité en ce qui concerne les **formes de congé parental** (à temps plein ou à temps partiel, ou sous d'autres formes souples), étant donné que la flexibilité rend d'autant plus probable le fait que les parents, notamment les pères, exerceront leur droit à un tel congé.

Une autre disposition de la directive aborde la question de la **rémunération pendant le congé**, puisque cette question a une incidence majeure sur la prise de ce congé par les pères. La disposition prévoit que les États membres décident i) de la durée du préavis à donner par le travailleur, ii) de la question de savoir si le droit au congé parental peut être subordonné à une période de travail et/ou une période d'ancienneté, et

iii) de la définition des circonstances dans lesquelles l'employeur peut être autorisé à reporter l'octroi du congé parental pendant une période raisonnable.

Enfin, il est prévu d'assurer que les États membres évaluent la nécessité d'ajuster les conditions d'accès et les modalités précises du congé parental aux besoins spécifiques des parents dans des situations particulièrement défavorisées liées au handicap ou à la maladie à long terme, ainsi que des parents adoptifs.

- **Congé d'aidant** : la proposition introduit un nouveau droit annuel pour les travailleurs de prendre une période de congé en cas de maladie grave ou de dépendance d'un proche. Afin de protéger l'employeur de tout abus de ce droit, une preuve de la maladie ou de la situation de dépendance peut être exigée avant l'octroi du congé.

Absence du travail pour raisons de force majeure : il est également prévu de maintenir le droit des travailleurs de s'absenter du travail en cas de force majeure. Ce droit, déjà prévu par la directive sur le congé parental, pourra être exercé par **tous les travailleurs** (pas seulement par les parents ou les aidants au sens de la présente directive) pour des raisons familiales urgentes.

Revenus adéquats : la proposition établit le droit pour les travailleurs ayant recours aux différents types de congés de **bénéficier d'une allocation adéquate pendant la période minimale de congé**. Le niveau de l'allocation devrait être au moins **équivalent à celui de la prestation de maladie**.

Formules souples de travail : la directive sur le congé parental prévoyait déjà la possibilité de demander 2 types de formules souples de travail (aménagement du rythme ou des horaires de travail) pour les parents de retour d'un congé parental. La proposition actuelle ajoute à ces formules, une 3^{ème} formule souple de travail (**possibilités de travail à distance**) et étend le champ d'application personnel de ces droits à tous les aidants et aux travailleurs ayant des enfants jusqu'à **12 ans**.

Afin de prendre en compte les besoins des employeurs et des travailleurs, cette disposition offre la possibilité aux États membres de **limiter la durée des formules souples de travail**.

Droits en matière d'emploi : la directive sur le congé parental prévoyait le droit de retrouver son poste de travail ou, si cela se révèle impossible, un travail équivalent ou similaire, et le droit de voir maintenus **les droits acquis ou en cours d'acquisition par le travailleur** à la date du début du congé parental. La proposition va plus loin en proposant également la protection minimale des droits en matière d'emploi des parents et des aidants en leur permettant de retrouver leur emploi (équivalent), de **bénéficier de toute amélioration des conditions de travail apparue pendant leur absence**, de préserver leurs droits acquis et de maintenir leur relation de travail pendant leur congé.

Protection contre le licenciement et charge de la preuve : la directive sur le congé parental offrait une protection contre le licenciement en raison d'une demande ou d'une prise de congé parental. Si, en dépit de cette protection, un travailleur estime qu'il a été licencié en raison de la demande ou de la jouissance des droits à des congés tels que visés à la proposition de directive, ou encore de l'exercice du droit de demander une formule souple de travail, cette disposition fait peser sur l'employeur la charge de prouver que le licenciement était dû à **d'autres raisons objectives**.

Sanctions : la proposition exige que les États membres prévoient des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives, qu'il s'agisse d'amendes et/ou d'indemnités, en cas de violation des obligations découlant de la présente directive, et s'assurent qu'elles soient appliquées.

De même, il est prévu que les États membres fournissent aux travailleurs se plaignant de violations d'une protection judiciaire adéquate contre tout traitement défavorable de la part de l'employeur ou conséquence

défavorable (protection sans laquelle la mise en œuvre effective du principe de l'égalité de traitement ne serait pas possible).

En tout état de cause, la proposition **préserve les droits existants** accordés dans le cadre des actuelles directives européennes en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Délai de transposition et mise en œuvre : au moment de son entrée en vigueur **la directive 2010/18/UE sur le congé parental serait abrogée**. Les États membres auraient 2 ans pour transposer la proposition de directive en droit interne. Les États membres pourraient charger les partenaires sociaux de la mettre en œuvre.