Équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants

2017/0085(COD) - 04/04/2019 - Texte adopté du Parlement, 1ère lecture/lecture unique

Le Parlement européen a adopté par 490 voix pour, 82 contre et 48 abstentions, une résolution législative sur la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil.

La position du Parlement européen arrêtée en première lecture suivant la procédure législative ordinaire a modifié la proposition de la Commission comme suit :

Objectif et champ d'application

La directive proposée fixe les exigences minimales conçues pour parvenir à l'égalité entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les opportunités sur le marché du travail et le traitement au travail, en facilitant la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale pour les travailleurs qui sont parents ou les aidants. À cette fin, elle prévoit des droits individuels relatifs i) au congé de paternité, au congé parental et au congé d'aidant, ii) à des formules souples de travail pour les travailleurs qui sont parents ou les aidants.

La directive s'appliquerait à tous les travailleurs, hommes et femmes, qui ont un contrat de travail ou une relation de travail au sens de la législation, des conventions collectives ou de la pratique en vigueur dans chaque État membre, en tenant compte de la jurisprudence de la Cour de justice.

Congé de paternité

En vertu du texte amendé, les pères ou, le cas échéant, les personnes reconnues comme seconds parents équivalents par la législation nationale, auraient le droit de prendre un congé de paternité de 10 jours ouvrables à l'occasion de la naissance de l'enfant du travailleur. Les États membres pourraient décider si le congé de paternité peut être pris en partie avant la naissance de l'enfant ou seulement après la naissance et si ce congé peut être pris en recourant à une solution flexible.

Le droit au congé de paternité ne serait pas subordonné à une période de travail ou à une exigence d' ancienneté.

Congé parental

Chaque travailleur aurait un droit individuel à un congé parental de 4 mois, à prendre avant que l'enfant n' atteigne un âge déterminé pouvant aller jusqu'à 8 ans, à définir par chaque État membre ou par les conventions collectives. Cet âge serait déterminé de manière à garantir la possibilité pour chaque parent d'exercer son droit au congé parental de manière effective et dans des conditions d'égalité.

Les États membres devraient :

- faire en sorte que deux mois de congé parental ne puissent pas être transférés ;

- établir une durée raisonnable de préavis à donner par le travailleur à l'employeur lorsqu'il exerce son droit au congé parental ;

- prévoir que la demande de congé parental précise les dates de début et de fin souhaitées de la période de congé ;

- prendre les mesures nécessaires pour que les travailleurs aient le droit de demander à prendre un congé parental en recourant à une solution flexible ;

- prendre les mesures nécessaires pour que, lors de l'examen des demandes de congé parental à temps plein, les employeurs offrent, dans la mesure du possible des solutions flexibles pour prendre un congé parental.

Congé d'aidant

Celui-ci a été défini comme un congé du travail pour les travailleurs afin d'apporter des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de la famille ou à une personne qui vit dans le même ménage que le travailleur et qui nécessite des soins ou une aide considérables pour raison médicale grave telle qu'elle est définie par chaque État membre.

Chaque travailleur aurait droit à 5 jours ouvrables de congé d'aidant par an. Les États membres pourraient décider qu'un tel congé peut être pris par périodes d'un jour ouvrable ou plus par événement. Afin de tenir compte des différences entre les systèmes nationaux, les États membres pourraient accorder le congé d' aidant sur la base d'une période de référence autre que l'année, par référence à la personne ayant besoin de soins ou d'aide, ou par événement.

Rémunération ou allocation

En ce qui concerne le congé de paternité, la rémunération ou allocation devrait garantir un revenu équivalant au moins à ce que le travailleur concerné recevrait en cas d'interruption de ses activités en raison de son état de santé, dans la limite d'un éventuel plafond fixé par la législation nationale. Les États membres pourraient subordonner le droit à une rémunération ou allocation à des périodes d'emploi antérieures ne dépassant pas 6 mois immédiatement avant la date prévue de la naissance de l'enfant.

En ce qui concerne le congé parental, la rémunération ou allocation serait définie par l'État membre ou les partenaires sociaux et elle serait fixée de manière à faciliter la prise du congé parental par les deux parents.

Lorsque les États membres assurent une rémunération ou une allocation d'au moins 65 % du salaire net du travailleur, pouvant être soumise à un plafond, pendant au moins six mois de congé parental pour chaque parent, ils pourraient décider de maintenir ce régime.

Formules souples de travail

Les travailleurs dont les enfants ont jusqu'à un âge défini, qui ne peut être inférieur à 8 ans, ainsi que les aidants, auraient le droit de demander des formules souples de travail dans le but de s'occuper des membres de leur famille. Les employeurs devraient répondre aux demandes de formules souples de travail dans un délai raisonnable et justifier tout refus d'une telle demande ou tout report de ces formules.

Les États membres pourraient subordonner le droit de demander des formules souples de travail à des périodes de travail ou à une exigence d'ancienneté, qui ne doivent pas dépasser 6 mois.

Les travailleurs qui considèrent qu'ils ont été licenciés au motif qu'ils ont demandé ou ont pris un congé de paternité, un congé parental ou un congé d'aidant ou au motif qu'ils ont exercé le droit de demander une formule souple de travail pourraient demander à leur employeur de leur fournir les motifs dûment étayés de leur licenciement. En ce qui concerne le licenciement d'un travailleur qui a demandé ou a pris un congé, l'employeur devrait fournir les motifs du licenciement par écrit.