

Équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants

2017/0085(COD) - 12/07/2019 - Acte final

OBJECTIF : assurer la mise en œuvre du principe de l'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne leurs opportunités sur le marché du travail et le traitement au travail dans toute l'Union.

ACTE LÉGISLATIF : Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil.

CONTENU : la directive fixe des 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.

La directive s'applique 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.

Les États membres pourront introduire ou maintenir des dispositions qui sont plus favorables aux travailleurs que celles prévues par la présente directive.

La directive prévoit des droits individuels relatifs aux domaines suivants :

Congé de paternité

En vertu de la directive, les pères ou, le cas échéant, les personnes reconnues comme seconds parents équivalents par la législation nationale, auront 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 pourront 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 sera pas soumis à un critère d'ancienneté. Toutefois, le paiement du congé de paternité pourra être conditionné à une ancienneté de 6 mois.

Congé parental

Chaque travailleur aura 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. Le niveau de rémunération sera défini par l'État membre ou les partenaires sociaux et fixé 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 pourront décider de maintenir ce régime.

Les États membres devront :

- 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.

Congé d'aidant

Ce nouveau concept est défini comme un congé pour les travailleurs s'occupant de membres de leur famille nécessitant des soins ou une aide pour des raisons médicales graves.

Les aidants auront droit à 5 jours ouvrables de congé d'aidant par an. Les États membres pourront 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. Ils pourront accorder un congé au cas par cas et introduire des conditions supplémentaires pour l'exercice de ce droit.

En outre, chaque travailleur aura le droit de s'absenter du travail pour raisons de force majeure liée à des raisons familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident qui rend indispensable la présence immédiate du travailleur. Les États membres pourront limiter ce droit à une certaine durée par année ou par événement, ou les deux.

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, auront le droit de demander des formules souples de travail dans le but de s'occuper des membres de leur famille. Les employeurs devront 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 pourront 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.

Protection contre le licenciement et charge de la preuve

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 pourront 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 devra fournir les motifs du licenciement par écrit.

Lorsqu'un travailleur établit des faits devant un tribunal laissant présumer qu'il a été licencié au motif qu'il a demandé ou pris un congé, il incombera à l'employeur de prouver que le licenciement était fondé sur d'autres motifs.

ENTRÉE EN VIGUEUR : à partir du 1.8.2019.

TRANSPOSITION : au plus tard le 2.8.2022.