Informations de base

2017/0085(COD) COD - Procédure législative ordinaire (ex-procedure codécision) Directive	Procédure terminée
Équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants **Subject** 4.10.02 Politique et droit de la famille, congé parental 4.15.03 Aménagement du temps de travail, horaires 4.15.08 Travail, emploi et salaire: égalité homme femme et entre les personnes 4.15.12 Protection et droits des travailleurs, droit du travail	

Acteurs principaux

Parlement européen

Commission au fond	Rapporteur(e)	Date de nomination
EMPL Emploi et affaires sociales	CASA David (PPE)	03/10/2017
	Rapporteur(e) fictif/fictive ARENA Maria (S&D) ŽITŇANSKÁ Jana (ECR) WEBER Renate (ALDE) GONZÁLEZ PEÑAS Tania (GUE/NGL) MITROFANOVS Miroslavs (Verts/ALE) AGEA Laura (EFDD) MÉLIN Joëlle (ENF)	

Commission pour avis	Rapporteur(e) pour avis	Date de nomination
JURI Affaires juridiques	BERGERON Joëlle (EFDD)	03/05/2017
FEMM Droits de la femme et égalité des genres (Commission associée)	KOZŁOWSKA Agnieszka (PPE)	20/10/2017

Conseil de l'Union européenne

Formation du Conseil	Réunions	Date
Emploi, politique sociale, santé et consommateurs	3698	2019-06-13
Emploi, politique sociale, santé et consommateurs	3583	2017-12-08

	Emploi, politique sociale, santé et consommateurs	3625	2018-06-21

	DG de la Commission	Commissaire
Commission européenne	Emploi, affaires sociales et inclusion	THYSSEN Marianne
Comité économique et social européen		
Comité européen des régions		

Evénements clés

Date	Evénement	Référence	Résumé
26/04/2017	Publication de la proposition législative	COM(2017)0253	Résumé
15/05/2017	Annonce en plénière de la saisine de la commission, 1ère lecture		
14/09/2017	Annonce en plénière de la saisine des commissions associées		
08/12/2017	Débat au Conseil		
11/07/2018	Vote en commission,1ère lecture		
11/07/2018	Décision de la commission parlementaire d'ouvrir des négociations interinstitutionnelles à travers d'un rapport adopté en commission		
24/08/2018	Dépôt du rapport de la commission, 1ère lecture	A8-0270/2018	Résumé
10/09/2018	Décision de la commission parlementaire d'engager des négociations interinstitutionnelles annoncée en plénière (Article 72)		
12/09/2018	Décision de la commission parlementaire d'engager des négociations interinstitutionnelles confirmée par la plénière (Article 72)		
26/02/2019	Approbation en commission du texte adopté en négociations interinstitutionnelles de la 1ère lecture	GEDA/A/(2019)001488 PE636.275	
04/04/2019	Décision du Parlement, 1ère lecture	T8-0348/2019	Résumé
04/04/2019	Résultat du vote au parlement		
04/04/2019	Débat en plénière		
13/06/2019	Adoption de l'acte par le Conseil après la 1ère lecture du Parlement		
20/06/2019	Signature de l'acte final		
20/06/2019	Fin de la procédure au Parlement		
12/07/2019	Publication de l'acte final au Journal officiel		

Informations techniques

Référence de la procédure	2017/0085(COD)
Type de procédure	COD - Procédure législative ordinaire (ex-procedure codécision)
Sous-type de procédure	Note thématique

Instrument législatif	Directive
Base juridique	Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne TFEU 153-p2-a2 Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne TFEU 153-p1
Consultation obligatoire d'autres institutions	Comité économique et social européen Comité européen des régions
État de la procédure	Procédure terminée
Dossier de la commission	EMPL/8/09836

Portail de documentation

Parlement Européen

Type de document	Commission	Référence	Date	Résumé
Projet de rapport de la commission		PE618.193	06/03/2018	
Amendements déposés en commission		PE619.262	20/04/2018	
Amendements déposés en commission		PE620.919	25/04/2018	
Amendements déposés en commission		PE621.003	25/04/2018	
Avis de la commission	JURI	PE606.271	23/05/2018	
Avis de la commission	FEMM	PE618.327	30/05/2018	
Rapport déposé de la commission, 1ère lecture/lecture unique		A8-0270/2018	24/08/2018	Résumé
Texte convenu lors de négociations interinstitutionnelles		PE636.275	06/02/2019	
Texte adopté du Parlement, 1ère lecture/lecture unique		T8-0348/2019	04/04/2019	Résumé

Conseil de l'Union

Type de document	Référence	Date	Résumé
Lettre de la Coreper confirmant l'accord interinstitutionnel	GEDA/A/(2019)001488	06/02/2019	
Projet d'acte final	00020/2019/LEX	20/06/2019	

Commission Européenne

Type de document	Référence	Date	Résumé
Document de base législatif	COM(2017)0253	26/04/2017	Résumé
Document annexé à la procédure	SWD(2017)0202	27/04/2017	
Document annexé à la procédure	SWD(2017)0203	27/04/2017	
Réaction de la Commission sur le texte adopté en plénière	SP(2019)443	12/06/2019	

Parlements nationaux

	Parlement			

Type de document	/Chambre	Référence	Date	Résumé
Contribution	ES_PARLIAMENT	COM(2017)0253	27/06/2017	
Contribution	PT_PARLIAMENT	COM(2017)0253	28/06/2017	
Contribution	IT_SENATE	COM(2017)0253	29/06/2017	
Contribution	RO_CHAMBER	COM(2017)0253	30/06/2017	
Avis motivé	PL_SENATE	PE607.882	30/06/2017	
Contribution	DK_PARLIAMENT	COM(2017)0253	03/07/2017	
Avis motivé	PL_SEJM	PE607.840	11/07/2017	
Avis motivé	NL_CHAMBER	PE607.873	11/07/2017	
Avis motivé	NL_SENATE	PE607.875	12/07/2017	
Contribution	CZ_SENATE	COM(2017)0253	24/08/2017	
Contribution	IT_CHAMBER	COM(2017)0253	19/09/2017	
Contribution	FR_ASSEMBLY	COM(2017)0253	24/06/2019	

Autres Institutions et organes

Institution/organe	Type de document	Référence	Date	Résumé
CofR	Comité des régions: avis	CDR3138/2017	30/11/2017	
EESC	Comité économique et social: avis, rapport	CES2275/2017	06/12/2017	

Informations complémentaires

Source	Document	Date
Parlement européen	Briefing	
Commission européenne	EUR-Lex	

Acte final

Directive 2019/1158
JO L 188 12.07.2019, p. 0079 Résumé

Équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants

2017/0085(COD) - 24/08/2018 - Rapport déposé de la commission, 1ère lecture/lecture unique

La commission de l'emploi et des affaires sociale a adopté le rapport de David CASA (PPE, MT) 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 commission des droits de la femme et de l'égalité des genres, exerçant ses prérogatives de commission associée en vertu de l'article 54 du Règlement du Parlement européen, a également exprimé son avis sur ce rapport.

La proposition législative se concentre sur des mesures qui s'attaquent à la sous-représentation des femmes dans l'emploi, en améliorant les conditions de conciliation des responsabilités professionnelles et privées, mais également à l'inégalité de traitement et de chances sur le marché du travail. En outre, elle encourage le renforcement du rôle des hommes en tant qu'aidants dans la famille.

La commission compétente a recommandé que la position du Parlement européen adoptée en première lecture dans le cadre de la procédure législative ordinaire modifie la proposition de la Commission comme suit.

Congé de paternité: les députés ont proposé que **le père ou le second parent équivalent** au sens de la législation nationale puisse avoir le droit à un congé de paternité rémunéré d'au moins **10 jours ouvrables** à prendre autour de la date de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. Le droit au congé de paternité serait accordé indépendamment de l'ancienneté au travail.

Les États membres devraient évaluer s'il convient d'ajuster, dans le droit national, les conditions d'accès et les modalités précises d'application du congé parental aux besoins des pères atteints d'un handicap, des pères d'enfants atteints d'un handicap, y compris de troubles de santé mentale, d'un problème médical grave ou d'une maladie grave, et des pères isolés.

Congé parental: les députés proposent que les travailleurs aient un droit individuel à un congé parental rémunéré **d'au moins 4 mois qui pourrait être pris avant que l'enfant n'atteigne ses 10 ans**. Cet âge pourrait être relevé pour les enfants atteints d'un handicap ou d'une maladie chronique, les parents adoptifs, les parents handicapés et les parents atteints de troubles de santé mentale. Les États membres devraient évaluer la possibilité d' étendre aux parents isolés les dispositions relatives au congé parental.

Congé d'aidant: celui-ci est défini comme un congé rémunéré pris pour apporter une aide ou des soins personnels à **un proche ou à une personne de l' entourage immédiat du travailleur** à la demande écrite de celle-ci pour une raison médicale grave, y compris un handicap, une maladie chronique ou des troubles de santé mentale, ainsi qu'en raison d'une hospitalisation, d'une intervention chirurgicale sans hospitalisation ou d'une incapacité liée à l' âge.

Les États membres devraient prendre les mesures nécessaires pour que les travailleurs aient le droit de prendre au moins **5 jours** de congé d'aidant par an et par travailleur. Ce droit pourrait être subordonné à la présentation de preuves médicales attestant du besoin de soins et d'aide du proche du travailleur ou de la personne à qui le travailleur apporte des soins. Les informations relatives au problème médical resteraient confidentielles et ne seraient communiquées qu'à un nombre limité de services concernés.

Congés adaptés et formules de travail flexibles: les députés ont proposé d'introduire une **période de préavis raisonnable**, spécifiant les dates de début et de fin souhaitées pour le congé parental, prenant en compte les besoins des employeurs, en particulier **des microentreprises et des petites entreprises**, et ceux des travailleurs. Les États membres pourraient subordonner l'exercice de ce droit à une période minimale d'ancienneté du travailleur d'une durée ne pouvant être supérieure à 6 mois.

L'employeur devrait justifier tout report de congé parental par écrit. En cas de report justifié, l'employeur, lorsque cela est possible, devrait proposer **d' autres formes souples de congé parental**.

Les députés souhaitent aussi que les travailleurs dont l'enfant est âgé de moins de 10 ans aient le droit de demander **des formules de travail flexibles**.

Revenus adéquats: les États membres devraient faire en sorte que les travailleurs qui exercent leur droit au congé reçoivent une rémunération ou une allocation adéquate. Les députés ont proposé que le niveau de rémunération ou d'allocation soit au moins équivalent à **78% du salaire brut du travailleur** pour les congés parentaux et d'aidant, et à **80%** pour les congés de paternité.

Les députés ont précisé que la directive ne devrait constituer pas une justification valable pour la réduction des droits conférés aux travailleurs ou la régression du niveau de protection déjà accordé aux travailleurs dans les États membres, sous quelque forme que ce soit.

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.

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.

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 3ème 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.