

Bruxelles, le 25 juin 2018
(OR. en)

10291/18

**Dossier interinstitutionnel:
2017/0085 (COD)**

**EMPL 346
SOC 425
GENDER 23
SAN 199
CODEC 1112**

RÉSULTATS DES TRAVAUX

Origine:	Secrétariat général du Conseil
Destinataire:	délégations
N° doc. préc.:	10055/18
N° doc. Cion:	8633/17 + ADD 1 - ADD 3
Objet:	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 - Orientation générale

Les délégations trouveront en annexe le texte de la directive visée en objet, sur lequel le Conseil (EPSCO) est parvenu à une orientation générale lors de sa session du 21 juin 2018. Les modifications par rapport à la dernière proposition de la présidence (annexe du document 10055/18) sont indiquées en **caractères gras soulignés**.

Projet 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**

LE PARLEMENT EUROPÉEN ET LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

vu le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, et notamment son article 153,
paragraphe 1, point i), et paragraphe 2, point b),

vu la proposition de la Commission européenne,

après transmission du projet d'acte législatif aux parlements nationaux,

vu l'avis du Comité économique et social européen¹,

vu l'avis du Comité des régions²,

statuant conformément à la procédure législative ordinaire,

¹ JO C du , p. .

² JO C du , p. .

considérant ce qui suit:

- (1) L'article 153, paragraphe 1, point i), du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE) permet à l'Union européenne de soutenir et de compléter l'action des États membres dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement dans le travail.
- (2) L'égalité entre les hommes et les femmes est un principe fondamental de l'Union. En vertu de l'article 3 du traité sur l'Union européenne, la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes est l'un des buts de l'Union. De même, l'article 23 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne prévoit que l'égalité entre les femmes et les hommes doit être assurée dans tous les domaines, y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération.
- (3) L'article 33 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne prévoit le droit à la protection contre tout licenciement pour un motif lié à la maternité, ainsi que le droit à un congé de maternité payé et à un congé parental à la suite de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, afin de pouvoir concilier vie familiale et vie professionnelle.
- (4) L'Union est partie à la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées. Les dispositions de ladite convention font donc, à partir du moment de son entrée en vigueur, partie intégrante de l'ordre juridique de l'Union européenne, et la législation de l'Union doit faire l'objet, dans la mesure du possible, d'une interprétation conforme à cette convention. La convention prévoit notamment, à son article 7, que les parties prennent toutes mesures nécessaires pour garantir aux enfants handicapés la pleine jouissance de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales, sur la base de l'égalité avec les autres enfants.
- (5) Les politiques relatives à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée devraient contribuer à la réalisation de l'égalité des sexes en encourageant la participation des femmes au marché du travail, le partage des responsabilités familiales à parts égales entre les hommes et les femmes et la réduction des écarts de revenus et de salaire entre les hommes et les femmes. Ces politiques devraient tenir compte des changements démographiques, notamment des effets du vieillissement de la population.

- (6) Au niveau de l'Union, plusieurs directives concernant l'égalité des sexes et les conditions de travail abordent déjà certains problèmes qui touchent à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, en particulier la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil³, la directive 2010/41/UE du Parlement européen et du Conseil⁴, la directive 92/85/CEE du Conseil⁵, la directive 97/81/CE du Conseil⁶ et la directive 2010/18/UE du Conseil⁷.
- (7) Cependant, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée reste un défi considérable à relever pour de nombreux parents et travailleurs ayant des responsabilités familiales, avec des conséquences négatives sur l'emploi des femmes. Un fait majeur qui contribue à la sous-représentation des femmes sur le marché du travail est la difficulté à trouver un équilibre entre obligations professionnelles et obligations familiales. Lorsque les femmes ont des enfants, elles ont tendance à travailler un plus petit nombre d'heures dans un emploi rémunéré et à passer plus de temps à assumer des responsabilités familiales non rémunérées. Il a également été démontré que le fait d'avoir un proche malade ou dépendant a une incidence négative sur l'emploi des femmes, certaines d'entre elles quittant complètement le marché du travail.

³ Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (JO L 204 du 26.7.2006, p. 23).

⁴ Directive 2010/41/UE du Parlement européen et du Conseil du 7 juillet 2010 concernant l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante, et abrogeant la directive 86/613/CEE du Conseil (JO L 180 du 15.7.2010, p. 1).

⁵ Directive 92/85/CEE du Conseil, du 19 octobre 1992, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail (dixième directive particulière au sens de l'article 16, paragraphe 1, de la directive 89/391/CEE) (JO L 348 du 28.11.1992, p. 1).

⁶ Directive 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES – Annexe: accord-cadre sur le travail à temps partiel (JO L 14 du 20.1.1998, p. 9).

⁷ Directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BUSINESSSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES et abrogeant la directive 96/34/CE (JO L 68 du 18.3.2010, p. 13).

- (8) Le cadre juridique actuel de l'Union prévoit peu de dispositions incitant les hommes à assumer une part égale des responsabilités familiales. L'absence de congé de paternité et de congé parental rémunérés dans de nombreux États membres contribue à ce que peu de pères prennent de tels congés. Le déséquilibre entre hommes et femmes dans la conception des politiques en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée accentue les différences entre ceux-ci sur les plans du travail et des soins aux proches. À l'inverse, le recours par les pères aux modalités permettant de concilier vie professionnelle et vie privée telles que les congés ou les formules souples de travail s'est avéré avoir une incidence positive en réduisant la quantité relative de travail familial non rémunéré effectué par les femmes et en laissant aux femmes davantage de temps pour un emploi rémunéré.
- (8 bis) Lors de la mise en œuvre de la présente directive, les États membres devraient tenir compte du fait que le recours équitable aux congés familiaux dépend également d'autres mesures appropriées telles que l'offre de structures d'accueil d'enfants et de services de soins de longue durée accessibles et abordables, qui sont indispensables pour permettre aux parents et aux aidants d'entrer sur le marché du travail, d'y rester ou d'y retourner. La suppression des éléments économiques dissuasifs peut également encourager les personnes apportant le deuxième revenu du ménage, qui sont le plus souvent des femmes, à participer pleinement au marché du travail.
- (9) La Commission a mené une consultation des partenaires sociaux en deux phases concernant les problèmes rencontrés pour concilier vie professionnelle et vie privée, en vertu de l'article 154 du TFUE. Il n'y a pas eu d'accord entre les partenaires sociaux pour entamer des négociations sur ces questions, y compris en ce qui concerne le congé parental. Il est toutefois important d'agir dans ce domaine en modernisant et en adaptant l'actuel cadre juridique, en tenant compte des résultats de ces consultations ainsi que de la consultation publique ouverte réalisée pour recueillir les avis de diverses parties prenantes et de citoyens.
- (10) Il convient d'abroger et de remplacer la directive 2010/18/UE qui régit actuellement le congé parental en mettant en œuvre un accord-cadre conclu entre les partenaires sociaux. La présente directive est basée en particulier sur les règles énoncées dans la directive 2010/18/UE et les complète en renforçant les droits existants et en en créant de nouveaux.

- (11) La présente directive fixe des exigences minimales en matière de congé de paternité, de congé parental et de congé d'aidant, ainsi que de formules souples de travail pour les parents et pour les travailleurs ayant des responsabilités familiales. En facilitant la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle pour les parents et les aidants, elle devrait contribuer aux objectifs définis par le traité en matière d'égalité des chances entre les hommes et les femmes sur le marché du travail et d'égalité de leur traitement sur le lieu de travail, ainsi qu'en ce qui concerne la promotion d'un niveau d'emploi élevé dans l'UE.
- (12) La présente directive devrait s'appliquer à tous les travailleurs qui ont des contrats de travail ou d'autres relations de travail, y compris les contrats de travail ou relations de travail des travailleurs à temps partiel, des travailleurs à durée déterminée ou des personnes ayant un contrat de travail ou une relation de travail avec une entreprise de travail intérimaire, comme le prévoyait auparavant la directive 2010/18/UE, désormais abrogée. Les États membres devraient définir les contrats de travail ou relations de travail conformément aux critères de détermination du statut d'un travailleur établis dans la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne.
- (12 bis) La définition de l'état matrimonial ou familial et la question de savoir qui doit être considéré comme un parent, une mère ou un père relèvent de la compétence des États membres.
- (13) Afin d'encourager un partage plus égal des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes, et de faire en sorte qu'un lien entre les pères et les enfants s'établisse tôt, il convient d'introduire un droit des pères au congé de paternité. Ce congé devrait être pris autour de la date de la naissance de l'enfant, **dans le but de s'occuper de cet enfant**, et être clairement lié à cet événement. Il appartient aux États membres de déterminer si ce congé peut également être en partie pris antérieurement à la naissance de l'enfant ou s'il ne peut l'être qu'après, de fixer le délai dans lequel il doit être pris et de déterminer s'il peut être pris à temps partiel, en blocs séparés par des périodes de travail, par exemple en blocs de semaines, ou sous d'autres formes souples, et à quelles conditions. Les États membres peuvent préciser si le congé de paternité est exprimé en jours ouvrables, en semaines ou en d'autres unités de temps, étant entendu que dix jours ouvrables correspondent à deux semaines civiles. Afin de tenir compte des différences entre États membres, le droit au congé de paternité devrait être indépendant de l'état matrimonial ou familial, tel qu'il est défini par le droit national.

(14) Étant donné que la majorité des pères ne font pas usage de leur droit au congé parental ou transfèrent une part importante de leurs droits aux mères, la présente directive, afin d'encourager les pères à prendre un congé parental, et tout en maintenant le droit de chaque parent à un congé parental d'une durée minimale de quatre mois prévu auparavant par la directive 2010/18/UE, désormais abrogée, fait passer de un à deux mois la durée de congé qui ne peut pas être transférée entre parents.

(15) Une durée minimale de quatre mois de congé parental est garantie par la présente directive aux parents qui travaillent. Les États membres devraient pouvoir préciser la durée du préavis à donner par le travailleur à l'employeur lorsqu'il demande un congé parental et décider si le droit au congé parental peut être subordonné à une période d'ancienneté. Étant donné la diversité croissante des dispositions contractuelles, c'est la somme des contrats à durée déterminée successifs avec un même employeur qui devrait être prise en considération aux fins du calcul de la période d'ancienneté. Afin d'assurer un équilibre entre les besoins des travailleurs et ceux des employeurs, les États membres devraient aussi pouvoir décider si l'employeur peut ou non être autorisé à reporter l'octroi du congé parental dans certaines circonstances. Dans de tels cas, l'employeur devrait justifier ce report.

Étant donné que la flexibilité rend d'autant plus probable le fait que chaque parent, notamment le père, exerce son droit à un tel congé, les travailleurs devraient pouvoir demander leur congé parental à temps plein ou à temps partiel, en blocs séparés par des périodes de travail, par exemple en blocs de semaines, ou sous d'autres formes souples. Il devrait appartenir à l'employeur d'accepter ou non une telle demande de congé parental sous des formes souples autres que le temps plein. Les États membres devraient également apprécier s'il y a lieu d'adapter les conditions et les modalités précises du congé parental aux besoins spécifiques des parents dans des situations particulièrement défavorisées.

(15 *bis*) L'âge de l'enfant jusqu'auquel le congé parental pourrait être pris devrait être fixé de manière à permettre aux deux parents d'exercer pleinement et de manière effective leur droit au congé parental au titre de la présente directive.

- (16) Pour faciliter le retour au travail à la suite d'un congé parental, les travailleurs et les employeurs devraient être encouragés à rester en contact pendant la période du congé et peuvent prévoir des mesures de réintégration appropriées, d'un commun accord et dans le respect de la législation, des conventions collectives et de la pratique nationales.
- (17) Afin de donner davantage de possibilités de rester dans la population active aux hommes et aux femmes ayant des responsabilités familiales, les travailleurs devraient avoir droit au congé d'aidant. Les États membres devraient préciser les conditions d'accès à ce droit et les modalités de son exercice, y compris sa durée et les situations dans lesquelles le besoin de soins est reconnu. En raison du vieillissement de la population, le besoin de soins continuera d'augmenter, ce dont les États membres devraient tenir compte lorsqu'ils mettent au point des politiques en matière de soins, y compris pour ce qui concerne le congé d'aidant.
- (18) Outre le droit au congé d'aidant prévu par la présente directive, tous les travailleurs devraient conserver leur droit de s'absenter du travail pour raison de force majeure liée à des raisons familiales urgentes et imprévues, tel que le prévoyait auparavant la directive 2010/18/UE, désormais abrogée, aux conditions établies par les États membres.
- (19) Afin d'inciter davantage les travailleurs ayant des enfants, en particulier les hommes, à prendre les périodes de congé prévues par la présente directive, il convient de prévoir le droit à une allocation adéquate pendant le congé.

Par conséquent, les États membres devraient fixer un niveau adéquat de rémunération ou d'allocation pour la période minimale de congé de paternité et pour **au moins un mois et demi sur** la période minimale de congé parental non transférable que garantit la présente directive. Lorsqu'ils fixent le niveau de cette rémunération ou allocation, les États membres devraient tenir compte du fait que l'utilisation du congé de paternité et du congé parental entraîne souvent une perte de revenu pour la famille et que le premier apporteur de revenu d'une famille ne sera en mesure d'exercer son droit au congé parental que si ce dernier est suffisamment bien rémunéré.

- (19 *bis*) La présente directive devrait s'entendre sans préjudice de la coordination des systèmes de sécurité sociale au sens du règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil⁸, du règlement (UE) n° 1231/2010 du Parlement européen et du Conseil⁹ et du règlement (CE) n° 859/2003 du Conseil¹⁰. L'État membre compétent en matière de sécurité sociale concernant une personne est déterminé en application desdits règlements.
- (20) Comme le prévoyait auparavant la directive 2010/18/UE, désormais abrogée, les États membres sont tenus de définir le régime du contrat ou de la relation de travail pour la période du congé parental. Conformément à la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, la relation de travail entre le travailleur et son employeur est donc maintenue pendant la période de congé et, par conséquent, le bénéficiaire de ce congé reste pendant cette période un travailleur au regard du droit de l'Union. Lorsqu'ils définissent le régime du contrat ou de la relation de travail pour la durée des congés couverts par la présente directive, y compris en ce qui concerne les droits aux prestations de sécurité sociale, les États membres devraient donc faire en sorte que la relation de travail soit maintenue dans ce cadre.

⁸ Règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale (JO L 166 du 30.4.2004, p. 1).

⁹ Règlement (UE) n° 1231/2010 du Parlement européen et du Conseil du 24 novembre 2010 visant à étendre le règlement (CE) n° 883/2004 et le règlement (CE) n° 987/2009 aux ressortissants de pays tiers qui ne sont pas déjà couverts par ces règlements uniquement en raison de leur nationalité (JO L 344 du 29.12.2010, p. 1).

¹⁰ Règlement (CE) n° 859/2003 du Conseil du 14 mai 2003 visant à étendre les dispositions du règlement (CEE) n° 1408/71 et du règlement (CEE) n° 574/72 aux ressortissants de pays tiers qui ne sont pas déjà couverts par ces dispositions uniquement en raison de leur nationalité (JO L 124 du 20.5.2003, p. 1).

- (21) Afin que les parents et les aidants qui travaillent soient encouragés à rester dans la population active, ils devraient être en mesure d'adapter leurs horaires de travail à leurs besoins et préférences personnels. Les parents et les aidants qui travaillent devraient donc être en mesure de demander des formules souples de travail, ce qui signifie la possibilité pour les travailleurs de demander à aménager leurs rythmes de travail, y compris par le recours au travail à distance, à des horaires de travail souples ou à une réduction du temps de travail, dans le but de s'occuper de leurs proches. Afin de répondre tant aux besoins des travailleurs qu'à ceux des employeurs, les États membres devraient avoir la faculté de limiter la durée des formules souples de travail, y compris toute réduction du temps de travail ou tout travail à distance. Bien qu'il ait été démontré que le travail à temps partiel soit utile pour certaines femmes en leur permettant de rester sur le marché du travail après avoir eu des enfants, de longues réductions de temps de travail peuvent entraîner un abaissement des cotisations de sécurité sociale se traduisant par des droits à pension réduits ou inexistants. La décision quant à l'acceptation ou non d'une demande de formule souple de travail soumise par un travailleur devrait revenir à l'employeur. Lorsqu'ils examinent les demandes de formules souples de travail, les employeurs peuvent tenir compte, entre autres, de la durée de la formule souple de travail demandée, ainsi que de leurs ressources et de leur capacité opérationnelle à proposer ce type de formule. Les circonstances spécifiques qui expliquent le besoin de formules de travail souples peuvent changer. C'est pourquoi les travailleurs devraient non seulement avoir le droit de revenir à leur rythme de travail de départ à la fin d'une période convenue, mais aussi pouvoir demander à le faire à tout moment lorsqu'un changement de circonstances le requiert.
- (22) Les formules de congé sont destinées à soutenir les parents et les aidants qui travaillent pendant une durée spécifique, et visent à maintenir et à encourager un lien ininterrompu entre eux et le marché du travail. Il convient donc également de prendre des dispositions expresses concernant la protection des droits en matière d'emploi des travailleurs qui prennent un congé couvert par la présente directive, en particulier leur droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent, et de ne faire l'objet d'aucun préjudice en ce qui concerne leurs conditions à la suite de leur absence. Les travailleurs devraient conserver leurs droits déjà acquis ou en cours d'acquisition jusqu'à la fin du congé.

- (23) Il convient que les travailleurs exerçant leurs droits à prendre un congé ou à demander des formules souples de travail soient protégés contre la discrimination ou tout traitement moins favorable lié à cette raison.
- (24) Les travailleurs qui exercent leurs droits à prendre un congé ou à demander des formules souples de travail prévus dans la présente directive devraient être protégés contre le licenciement et contre tous préparatifs en vue d'un possible licenciement au motif qu'ils ont demandé un tel congé, l'ont pris ou ont exercé le droit de demander de telles formules souples de travail. La notion de "préparatifs en vue d'un possible licenciement" devrait être comprise à la lumière de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, notamment de son arrêt rendu dans l'affaire C-460/06¹¹. Lorsque des travailleurs considèrent qu'ils ont été licenciés pour de tels motifs, ils devraient être en mesure de demander à l'employeur de justifier dûment le licenciement.
- (25) Il devrait incomber à l'employeur de prouver qu'il n'y a pas eu licenciement au motif qu'un travailleur a demandé ou a pris un congé de paternité et/ou un congé parental lorsque le travailleur établit, devant un tribunal ou une autre autorité compétente, des faits laissant présumer qu'il a été licencié pour de tels motifs. La protection juridique assurée par la présente directive pour les types de congés susvisés tient compte de leur nature et de leur finalité et de l'importance particulière de ces deux types de congés pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment du partage des responsabilités familiales à parts égales entre les femmes et les hommes, ainsi que de la durée de ces congés et du fait qu'une rémunération ou allocation correspondante soit prévue.

¹¹ Arrêt du 11 octobre 2007, Nadine Paquay / Société d'architectes Hoet + Minne SPRL, C-460/06, EU:C:2007:601.

- (26) Les États membres devraient prévoir des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives en cas de violation des dispositions nationales découlant de la présente directive ou des dispositions pertinentes déjà en vigueur concernant les droits qui relèvent de la présente directive. Ces sanctions peuvent comprendre des sanctions administratives et financières, telles que des amendes ou le paiement d'indemnités, ainsi que d'autres types de sanctions. La mise en œuvre effective des principes de l'égalité de traitement et de l'égalité des chances nécessite une protection judiciaire adéquate des travailleurs contre les traitements défavorables ou conséquences défavorables résultant d'une plainte ou d'une procédure relative aux droits qui relèvent de la présente directive. Les victimes peuvent être découragées d'exercer leurs droits en raison du risque de rétorsion, et devraient donc être protégées de tout traitement défavorable lorsqu'elles exercent leurs droits prévus par la présente directive. Cette protection est particulièrement pertinente en ce qui concerne les représentants des travailleurs dans l'exercice de leurs fonctions.
- (27) Afin d'améliorer davantage le niveau de protection des droits prévus dans la présente directive, les organismes nationaux de promotion de l'égalité devraient être compétents pour les tâches en rapport avec la non-discrimination relevant du champ d'application de la présente directive.
- (28) La présente directive énonce des prescriptions minimales, donnant ainsi aux États membres la possibilité d'introduire ou de maintenir des dispositions plus favorables. Permettre à un parent de transférer à l'autre parent la partie non transférable de ses droits à un congé parental ne constituerait pas pour cette personne, en tant que travailleur, une disposition plus favorable. Les droits acquis au titre du cadre juridique existant devraient continuer de s'appliquer, sauf si des dispositions plus favorables sont introduites par la présente directive. La mise en œuvre de la présente directive ne peut servir à réduire les droits existants inscrits dans la législation en vigueur de l'Union dans ce domaine, ni constituer une justification valable pour la régression du niveau général de protection des travailleurs dans le domaine couvert par la présente directive.
- (29) En particulier, aucune disposition de la présente directive ne saurait être interprétée comme réduisant des droits existant précédemment au titre de la directive 2010/18/UE, de la directive 92/85/CEE et de la directive 2006/54/CE, et notamment de son article 19. Toutes les références faites à la directive 2010/18/UE abrogée devraient s'entendre comme faites à la présente directive.

- (30) La présente directive devrait éviter d'imposer des contraintes administratives, financières et juridiques telles qu'elles contrarieraient la création et le développement de petites et moyennes entreprises (PME). Les États membres sont donc invités à évaluer les incidences de leur acte de transposition sur les PME afin de veiller à ce que celles-ci ne subissent pas de conséquences disproportionnées, en portant une attention particulière aux microentreprises et à la nécessité d'éviter toute charge administrative inutile.
- (30 *bis*) Tout type d'absence du travail pour raison familiale, en particulier le congé de maternité, le congé de paternité, le congé parental et le congé d'aidant, prévu par la législation nationale et/ou les conventions collectives, devrait être pris en considération aux fins du respect des exigences relatives à l'un ou plusieurs des congés prévus dans la présente directive et dans la directive 92/85/CEE, à condition que toutes les exigences minimales qui y sont établies soient respectées et qu'il n'y ait pas de régression du niveau général de protection des travailleurs dans le domaine couvert par ces directives. Dans ce cas, lorsqu'ils mettent en œuvre la présente directive, les États membres ne sont pas tenus de renommer ni de modifier les différents types de congés familiaux qui sont prévus par la législation nationale et/ou les conventions collectives et qui sont utilisés aux fins du respect de la présente directive.
- (31) Les États membres peuvent charger les partenaires sociaux de mettre en œuvre la présente directive, lorsque les partenaires sociaux le demandent conjointement et dès lors que les États membres prennent toutes les mesures nécessaires pour leur permettre de garantir à tout moment les résultats poursuivis dans le cadre de la présente directive.
- (32) Étant donné que les objectifs de la présente directive, à savoir 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 dans toute l'Union, ne peuvent pas être réalisés de manière suffisante par les États membres, mais peuvent l'être mieux au niveau de l'Union, l'Union peut prendre des mesures, conformément au principe de subsidiarité consacré à l'article 5 du traité sur l'Union européenne. Conformément au principe de proportionnalité tel qu'énoncé audit article, la présente directive n'excède pas ce qui est nécessaire pour atteindre ces objectifs,

ONT ADOPTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE:

Article premier

Objet

La présente directive fixe des exigences minimales conçues pour réaliser l'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne leurs chances 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:

- a) au congé de paternité, au congé parental et au congé d'aidant; et
- b) aux formules souples de travail pour les parents et les aidants qui travaillent.

Article 2

Champ d'application

La présente 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 et/ou des pratiques en vigueur dans chaque État membre.

Article 3

Définitions

Aux fins de la présente directive, on entend par:

- a) "congé de paternité", un congé à prendre par les pères à l'occasion de la naissance d'un enfant, **dans le but de s'occuper de cet enfant**;
- b) "congé parental", un congé à prendre par les parents au motif de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, pour s'occuper de cet enfant;
- b *bis*) "congé d'aidant", un congé à prendre par les travailleurs pour apporter une aide ou des soins personnels à un proche ou à une personne vivant dans le même ménage nécessitant des soins ou une aide considérables pour raison médicale grave définie par les États membres;

- c) "aidant", un travailleur qui apporte une aide ou des soins personnels aux personnes visées au point b bis) ci-dessus;
- d) "proche", le fils, la fille, la mère, le père, le conjoint, ou le partenaire civil dans le cas où le droit national envisage de tels partenariats civils, d'un travailleur;
- e)
- f) "formule souple de travail", la possibilité pour les travailleurs d'aménager leurs rythmes de travail, y compris par le recours au travail à distance, à des horaires de travail souples ou à une réduction du temps de travail.

Article 4

Congé de paternité

1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les pères aient le droit de prendre un congé de paternité de dix jours ouvrables à prendre autour de la date de naissance de l'enfant. Les États membres peuvent déterminer si le congé peut également être pris en partie antérieurement à la naissance de l'enfant ou s'il ne peut l'être qu'après, ainsi que s'il peut être pris sous des formes souples.
2. Le droit au congé de paternité visé au paragraphe 1 est accordé indépendamment de l'état matrimonial ou familial, tel qu'il est défini par le droit national.
3. La référence aux dix jours ouvrables figurant au paragraphe 1 est entendue comme renvoyant au rythme de travail à plein temps tel qu'il est défini dans l'État membre en question. Les droits au congé de paternité d'un travailleur peuvent être calculés proportionnellement à son temps de travail, suivant le rythme de travail individuel indiqué dans son contrat de travail.

Article 5

Congé parental

1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les travailleurs aient un droit individuel à un congé parental de quatre mois, à prendre avant que l'enfant n'atteigne un âge déterminé. Cet âge est fixé par les États membres et/ou les partenaires sociaux de telle sorte que chaque parent puisse de manière effective exercer son droit au congé parental dans des conditions d'égalité.
2. Les États membres font en sorte que deux mois de congé parental ne puissent pas être transférés.
3. Les États membres établissent la durée du préavis à donner par le travailleur à l'employeur lorsqu'il exerce son droit au congé parental. Ce faisant, les États membres prennent en compte les besoins des employeurs et des travailleurs. Les États membres prévoient que la demande du travailleur précise les dates de début et de fin souhaitées de la période de congé.
4. Les États membres peuvent subordonner le droit au congé parental à une période de travail et/ou à une période d'ancienneté qui ne peut dépasser un an. En cas de contrats à durée déterminée successifs, au sens de la directive 1999/70/CE du Conseil¹², avec un même employeur, la somme de ces contrats est prise en considération aux fins du calcul de la période d'ancienneté.
5. Les États membres peuvent définir les circonstances dans lesquelles un employeur, après consultation conformément à la législation, aux conventions collectives et/ou à la pratique nationales, peut être autorisé à reporter l'octroi du congé parental pour une durée raisonnable au motif que ce congé perturberait gravement le bon fonctionnement de l'établissement. L'employeur justifie tout report de congé parental par écrit.

¹² Directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée (JO L 175 du 10.7.1999, p. 43).

6. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les travailleurs aient le droit de demander un congé parental également sous des formes souples. Les États membres peuvent préciser les modalités d'application de ces formes de congé parental. L'employeur examine ces demandes et y répond, en tenant compte de ses propres besoins et de ceux des travailleurs, et il justifie tout refus d'une telle demande par écrit.
7. Les États membres évaluent la nécessité d'ajuster les conditions d'accès et les modalités précises d'application du congé parental aux besoins des parents adoptifs, des parents en situation de handicap et des parents dont les enfants sont en situation de handicap ou souffrent d'une maladie à long terme.

Article 6

Congé d'aidant

Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les travailleurs aient le droit de prendre un congé d'aidant, conformément à la définition que doivent en donner la législation ou la pratique nationales.

Article 7

Absence du travail pour raisons de force majeure

Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les travailleurs aient le droit de s'absenter du travail pour raison 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 peuvent limiter le droit à l'absence pour raisons de force majeure à un certain temps par année ou par événement, ou les deux.

Article 8

Rémunération ou allocation

- 1.** Dans le respect des particularités nationales, telles que la législation, les conventions collectives et/ou la pratique nationales, et compte tenu des pouvoirs délégués aux partenaires sociaux, les États membres font en sorte que les travailleurs qui exercent leur droit au congé visé à l'article 4 et à l'article 5, paragraphe 2, reçoivent une rémunération ou une allocation que doivent définir l'État membre et/ou les partenaires sociaux, en tenant compte de la nécessité de faciliter l'utilisation du congé de paternité et/ou du congé parental par le premier apporteur de revenu.
- 2.** **En ce qui concerne le congé visé à l'article 5, paragraphe 2, la rémunération ou l'allocation est versée pour une période d'au moins un mois et demi.**

Article 9

Formules souples de travail

1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les travailleurs ayant des enfants d'un âge ne dépassant pas une certaine limite, qui ne peut être inférieure à huit ans, et les aidants aient le droit de demander des formules souples de travail dans le but de s'occuper de leurs proches. La durée de ces formules souples de travail peut faire l'objet d'une limitation raisonnable. Les États membres peuvent limiter les demandes de formules souples de travail pouvant être introduites par un travailleur à un nombre raisonnable pendant une période donnée, qui ne saurait être inférieure à un tous les douze mois.
2. L'employeur examine les demandes de formules souples de travail visées au paragraphe 1 et y répond, en tenant compte de ses propres besoins et de ceux des travailleurs.
3. Lorsque les formules souples de travail visées au paragraphe 1 sont limitées dans la durée, le travailleur a le droit de revenir à son rythme de travail de départ à la fin de la période convenue. Le travailleur a le droit de demander à revenir à son rythme de travail de départ avant la fin de la période convenue, dès lors qu'un changement de circonstances le justifie. L'employeur est tenu d'examiner ces demandes et d'y répondre, en tenant compte de ses propres besoins et de ceux des travailleurs.

4. Les États membres peuvent subordonner le droit de demander des formules souples de travail à une période de travail ou à une période d'ancienneté qui ne peut dépasser six mois. En cas de contrats à durée déterminée successifs, au sens de la directive 1999/70/CE du Conseil, avec un même employeur, la somme de ces contrats est prise en considération aux fins du calcul de la période d'ancienneté.

Article 10

Droits en matière d'emploi

1. Les droits acquis ou en cours d'acquisition par le travailleur à la date de début du congé visé à l'article 4, 5 ou 6 sont maintenus jusqu'à la fin dudit congé. À l'issue dudit congé, ces droits, y compris les changements provenant de la législation, des conventions collectives ou de la pratique nationales, s'appliquent.
2. Les États membres font en sorte que, à la fin du congé visé à l'article 4, 5 ou 6, le travailleur ait le droit de retrouver son emploi ou un emploi équivalent à des conditions qui ne lui soient pas moins favorables et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle il aurait eu droit s'il n'avait pas pris ce congé.
3. Les États membres définissent le régime du contrat de travail ou de la relation de travail pour la période de congé visée à l'article 4, 5 ou 6, y compris en ce qui concerne les droits aux prestations de sécurité sociale, tout en faisant en sorte que la relation de travail soit maintenue dans ce cadre.

Article 11

Non-discrimination

Les États membres prennent les mesures nécessaires pour interdire tout traitement moins favorable des travailleurs au motif qu'ils ont demandé ou ont pris un congé visé à l'article 4, 5 ou 6 ou au motif qu'ils ont exercé les droits visés à l'article 9.

Protection contre le licenciement et charge de la preuve

1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour interdire le licenciement de travailleurs et tous préparatifs en vue d'un licenciement au motif qu'ils ont demandé ou ont pris un congé visé à l'article 4, 5 ou 6 ou au motif qu'ils ont exercé leur droit aux formules souples de travail visé à l'article 9.
2. Les travailleurs qui considèrent qu'ils ont été licenciés au motif qu'ils ont demandé ou ont pris un congé visé à l'article 4, 5 ou 6 ou au motif qu'ils ont exercé leur droit aux formules souples de travail visé à l'article 9 peuvent demander à leur employeur de justifier dûment le licenciement. Dans les cas relatifs aux articles 4 et 5, l'employeur fournit ces motifs par écrit.
3. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que, lorsque les travailleurs qui ont demandé ou pris un congé visé à l'article 4 ou 5 établissent devant un tribunal ou une autre autorité compétente des faits qui laissent présumer qu'un tel licenciement a eu lieu, il appartienne à la partie défenderesse de prouver que le licenciement était fondé sur d'autres motifs que le fait qu'ils aient demandé ou pris un congé visé à l'article 4 ou 5.
4. Le paragraphe 3 n'empêche pas les États membres d'adopter des règles de la preuve plus favorables aux plaignants.
5. Les États membres peuvent ne pas appliquer le paragraphe 3 aux procédures dans lesquelles l'instruction des faits incombe au tribunal ou à l'organisme compétent.
6. Le paragraphe 3 ne s'applique pas aux procédures pénales, sauf si les États membres en disposent autrement.

Article 13

Sanctions

Les États membres établissent les règles en matière de sanctions applicables en cas de violation des dispositions nationales découlant de la présente directive ou des dispositions pertinentes déjà en vigueur concernant les droits qui relèvent de la présente directive. Les États membres prennent toutes les mesures nécessaires pour assurer l'application de ces sanctions. Les sanctions sont effectives, proportionnées et dissuasives.

Article 14

Protection contre le traitement défavorable ou ses conséquences

Les États membres mettent en œuvre les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs, y compris ceux qui sont des représentants des salariés, de tout traitement défavorable par l'employeur et de toutes conséquences défavorables résultant d'une plainte déposée contre l'entreprise ou d'une quelconque procédure juridique lancée dans le but de faire respecter les droits prévus par la présente directive.

Article 15

Organismes chargés de promouvoir l'égalité

Sans préjudice des compétences des inspections du travail ou d'autres organismes, parmi lesquels figurent les partenaires sociaux, qui font respecter les droits des travailleurs, les États membres font en sorte que le ou les organismes désignés, en vertu de l'article 20 de la directive 2006/54/CE, pour promouvoir, analyser, surveiller et soutenir l'égalité de traitement de toutes les personnes, sans discrimination fondée sur le sexe, soient compétents pour les questions de non-discrimination qui relèvent de la présente directive.

Article 16

Niveau de protection

1. Les États membres peuvent introduire ou maintenir des dispositions qui sont plus favorables aux travailleurs que celles prévues par la présente directive.
2. La mise en œuvre de la présente directive ne saurait constituer un motif suffisant pour justifier une réduction du niveau de protection des travailleurs dans les domaines couverts par celle-ci, sans préjudice du droit des États membres d'adopter, eu égard à l'évolution de la situation, des dispositions législatives, réglementaires ou administratives différentes de celles qui existent au moment de l'adoption de la présente directive, pour autant que les exigences minimales prévues dans la présente directive soient respectées.

Article 17

Diffusion des informations

Les États membres font en sorte que les dispositions adoptées en vertu de la présente directive, ainsi que les dispositions pertinentes déjà en vigueur concernant l'objet énoncé à l'article 1^{er} de la présente directive, soient portées à la connaissance des personnes concernées par tous moyens appropriés et sur l'ensemble de leur territoire.

Article 18

Rapports et réexamen

1. Les États membres communiquent à la Commission, au plus tard le ... [*JO: prière d'insérer la date correspondant au huitième anniversaire de l'entrée en vigueur de la présente directive*], toutes les informations pertinentes concernant l'application de la présente directive. Sur la base de ces informations, la Commission fait rapport au Parlement européen et au Conseil sur ce point.

2. Sur la base des informations fournies par les États membres en vertu du paragraphe 1, la Commission soumet au Parlement européen et au Conseil un rapport dans lequel elle examine l'application de la présente directive, accompagné, s'il y a lieu, d'une proposition législative.

Article 19

Abrogation

La directive 2010/18/UE est abrogée avec effet au ... [*JO: prière d'insérer la date correspondant au troisième anniversaire de l'entrée en vigueur de la présente directive*]. Les références à la directive abrogée s'entendent comme faites à la présente directive et sont à lire selon le tableau de correspondance figurant à l'annexe.

Article 19 bis

Transition

Nonobstant l'abrogation de la directive 2010/18/UE, la période de congé parental ou les périodes de congé parental cumulées qu'un travailleur a prises ou qu'il a transférées conformément à cette directive avant le ... [*JO: prière d'insérer la date correspondant au troisième anniversaire de l'entrée en vigueur de la présente directive*] peuvent être déduites de ses droits à congé parental au titre de l'article 5 de la présente directive.

Article 20

Transposition

1. Les États membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive, au plus tard le ... [*JO: prière d'insérer la date correspondant au troisième anniversaire de l'entrée en vigueur de la présente directive*]. Ils en informent immédiatement la Commission.

Lorsque les États membres adoptent ces dispositions, celles-ci contiennent une référence à la présente directive ou sont accompagnées d'une telle référence lors de leur publication officielle. Les modalités de cette référence sont arrêtées par les États membres.

2. Les États membres communiquent en outre à la Commission le texte des dispositions essentielles de droit interne qu'ils adoptent dans le domaine régi par la présente directive.
- 2 *bis*. Les règles et modalités détaillées d'application de la présente directive sont définies conformément à la législation, aux conventions collectives et/ou à la pratique nationales, pour autant que les exigences minimales et les objectifs de la présente directive soient respectés.
- 2 *ter*. Aux fins du respect des articles 4, 5, 6 et 8 de la présente directive et de la directive 92/85/CEE, les États membres peuvent tenir compte de toute période d'absence du travail pour raison familiale, en particulier le congé de maternité, le congé de paternité, le congé parental et le congé d'aidant, prévu par la législation nationale, et de toute rémunération ou allocation versée à ce titre, allant au-delà des normes minimales prévues par la présente directive et la directive 92/85/CEE, pour autant que les exigences minimales relatives aux congés respectifs établies dans ces directives soient respectées et qu'il n'y ait pas de régression du niveau général de protection des travailleurs dans le domaine couvert par ces directives.
3. Les États membres peuvent charger les partenaires sociaux de mettre en œuvre la présente directive, lorsque les partenaires sociaux le demandent conjointement et dès lors que les États membres prennent toutes les mesures nécessaires pour leur permettre de garantir à tout moment les résultats poursuivis dans le cadre de la présente directive.

Article 21

Entrée en vigueur

La présente directive entre en vigueur le vingtième jour suivant celui de sa publication au *Journal officiel de l'Union européenne*.

Article 22

Destinataires

Les États membres sont destinataires de la présente directive.

Fait à Bruxelles, le

Par le Parlement européen

Le président

Par le Conseil

Le président
