



UNION EUROPÉENNE

LE PARLEMENT EUROPÉEN

LE CONSEIL

**Bruxelles, le 24 mai 2019
(OR. en)**

2017/0085 (COD)

PE-CONS 20/19

**EMPL 45
SOC 59
GENDER 4
SAN 44
CODEC 256**

ACTES LÉGISLATIFS ET AUTRES INSTRUMENTS

Objet: **DIRECTIVE 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**

DIRECTIVE (UE) 2019/...
DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL

du ...

**concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des 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 2, point b), en liaison avec l'article 153, paragraphe 1, point i),

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 ordinaire³,

¹ JO C 129 du 11.4.2018, p. 44.

² JO C 164 du 8.5.2018, p. 62.

³ Position du Parlement européen du 4 avril 2019 (non encore parue au Journal officiel) et décision du Conseil du

considérant ce qui suit:

- (1) L'article 153, paragraphe 1, point i), du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne prévoit que l'Union doit soutenir et 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. L'article 3, paragraphe 3, deuxième alinéa, du traité sur l'Union européenne prévoit que l'Union doit promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. De même, l'article 23 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (ci-après dénommée "Charte") prévoit que l'égalité entre les hommes et les femmes 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 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 a ratifié la convention des Nations unies de 2006 relative aux droits des personnes handicapées. Ladite convention fait donc partie intégrante de l'ordre juridique de l'Union, et les actes juridiques de l'Union doivent faire l'objet, dans la mesure du possible, d'une interprétation conforme à cette convention. La convention prévoit, notamment à l'article 7, paragraphe 1, que les parties à la convention prennent toutes les 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 États membres ont ratifié la convention des Nations unies de 1989 relative aux droits de l'enfant. L'article 18, paragraphe 1, de cette convention prévoit que les deux parents ont une responsabilité commune pour ce qui est d'élever l'enfant et d'assurer son développement, et qu'ils devraient être guidés avant tout par l'intérêt supérieur de l'enfant.
- (6) 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.
- (7) Au vu des défis que génère l'évolution démographique et de la pression qu'elle engendre dans certains États membres sur les finances publiques, le besoin de soins informels est appelé à augmenter.

- (8) Au niveau de l'Union, plusieurs directives dans les domaines de l'égalité des sexes et des conditions de travail abordent déjà certains problèmes qui touchent à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, en particulier les directives 2006/54/CE¹ et 2010/41/UE² du Parlement européen et du Conseil et les directives 92/85/CEE³, 97/81/CE⁴ et 2010/18/UE⁵ du Conseil.
- (9) Les principes de l'égalité des sexes et de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée sont réaffirmés par les principes 2 et 9 du socle européen des droits sociaux, qui a été proclamé par le Parlement européen, le Conseil et la Commission le 17 novembre 2017.

¹ 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).

² 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).

³ 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).

⁴ 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).

⁵ 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).

- (10) Cependant, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée reste un défi considérable à relever pour de nombreux parents et travailleurs qui ont des responsabilités familiales, notamment du fait de la plus grande prévalence d'horaires de travail prolongés et variables qui a 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 sont susceptibles de travailler moins d'heures dans un emploi rémunéré et de passer plus de temps à assumer des responsabilités familiales non rémunérées. Il a également été démontré que le fait d'avoir un membre de la famille malade ou dépendant a une incidence négative sur l'emploi des femmes, et conduit certaines d'entre elles à quitter complètement le marché du travail.
- (11) 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 un congé. Le déséquilibre entre hommes et femmes dans la conception des politiques en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée accentue les stéréotypes liés au genre et les différences entre travail et soins apportés aux proches. L'un des objectifs des politiques en matière d'égalité de traitement devrait être de remédier au problème des stéréotypes concernant à la fois les emplois et les rôles des hommes et des femmes, et les partenaires sociaux sont encouragés à jouer leur rôle fondamental, qui est d'informer à la fois les travailleurs et les employeurs et de les sensibiliser à la lutte contre toute discrimination. De plus, 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.

- (12) Lors de la mise en œuvre de la présente directive, les États membres devraient tenir compte du fait qu'un recours égal aux congés familiaux entre les hommes et les femmes 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 autres personnes qui ont des responsabilités familiales 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 majoritairement des femmes, à participer pleinement au marché du travail.
- (13) Afin d'évaluer l'impact de la présente directive, il convient que la Commission et les États membres continuent de collaborer entre eux pour développer des statistiques comparables ventilées par sexe.
- (14) La Commission a consulté les partenaires sociaux dans le cadre d'un processus en deux phases en ce qui concerne les problèmes rencontrés pour concilier vie professionnelle et vie privée, conformément à l'article 154 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne. 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 réalisée pour recueillir les avis des parties prenantes et des citoyens.

- (15) La directive 2010/18/UE régit le congé parental en mettant en œuvre un accord-cadre conclu entre les partenaires sociaux. La présente directive se fonde sur les règles énoncées dans la directive 2010/18/UE et les complète en renforçant les droits existants et en créant de nouveaux droits. La directive 2010/18/UE devrait être abrogée et remplacée par la présente directive.
- (16) 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 travailleurs qui sont parents ou les aidants. En facilitant la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale pour ces parents et aidants, la présente directive contribue 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 traitement sur le lieu de travail, ainsi qu'en ce qui concerne la promotion d'un niveau d'emploi élevé dans l'Union.
- (17) La présente directive s'applique 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, ainsi que le prévoyait la directive 2010/18/UE. Compte tenu de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (ci-après dénommée "Cour de justice") concernant les critères permettant de déterminer le statut de travailleur, il revient aux États membres de définir les contrats de travail et les relations de travail.

- (18) Les États membres sont compétents pour définir la situation maritale et familiale, et pour déterminer quelles personnes doivent être considérées comme étant parent, mère et père.
- (19) 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 se tisse tôt, il convient d'introduire un droit au congé de paternité pour les pères ou, le cas échéant, pour les personnes reconnues comme seconds parents équivalents par la législation nationale. Un tel congé de paternité devrait être pris autour de la date de la naissance de l'enfant et être clairement lié à la naissance, dans le but de s'occuper de l'enfant. Les États membres sont également à même d'accorder un congé de paternité en cas de venue d'un enfant mort-né. Il appartient aux États membres de déterminer si le congé de paternité peut être pris en partie avant 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, par périodes alternées, par exemple pour un certain nombre de jours consécutifs de congé séparés par des périodes de travail, ou toute autre solution flexible, et ce 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 accordé indépendamment de la situation maritale ou familiale, telle qu'elle est définie par la législation nationale.

- (20) Étant donné que la plupart 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 fait passer de un à deux mois la durée minimale de congé parental qui ne peut pas être transférée d'un parent à l'autre, afin d'encourager les pères à prendre un congé parental tout en maintenant le droit pour chaque parent de prendre un congé parental d'une durée minimale de quatre mois ainsi que le prévoit la directive 2010/18/UE. L'objectif, en garantissant qu'au moins deux mois de congé parental sont disponibles pour chaque parent exclusivement et ne sont pas transférables à l'autre parent, est d'encourager les pères à faire usage de leur droit à ce congé. De plus, cela favorise et facilite la réintégration des mères sur le marché du travail après une période de congé de maternité et de congé parental.
- (21) Une durée minimale de quatre mois de congé parental est garantie par la présente directive aux travailleurs qui sont parents. Les États membres sont encouragés à accorder le droit au congé parental à tous les travailleurs qui ont des responsabilités parentales, conformément aux systèmes juridiques nationaux.

- (22) 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 devraient pouvoir décider si le droit au congé parental est 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 ladite période d'ancienneté. Afin d'assurer un équilibre entre les besoins des travailleurs et ceux des employeurs, les États membres devraient aussi pouvoir décider s'ils autorisent les employeurs à reporter l'octroi du congé parental dans certaines circonstances, à condition que ce report soit justifié par écrit par les employeurs.
- (23) Étant donné que la flexibilité rend d'autant plus probable le fait que chaque parent, en particulier le père, exerce son droit à un congé parental, les travailleurs devraient pouvoir demander que leur congé parental soit accordé à temps plein ou à temps partiel, par périodes alternées, par exemple pour un certain nombre de semaines consécutives de congé séparées par des périodes de travail, ou toute autre solution flexible. L'employeur devrait pouvoir accepter ou refuser une telle demande de congé parental sous des formes autres que le temps plein. Les États membres devraient également apprécier s'il y a lieu d'adapter les conditions d'accès et les modalités précises du congé parental aux besoins spécifiques des parents dans des situations particulièrement défavorisées.
- (24) La période durant laquelle les travailleurs devraient avoir droit à un congé parental devrait dépendre de l'âge de l'enfant. Cet âge 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.

- (25) Pour faciliter le retour au travail à la suite d'une période de congé parental, les travailleurs et les employeurs sont encouragés à rester en contact de manière volontaire pendant la période du congé et peuvent prévoir des mesures appropriées afin de faciliter la réintégration sur le lieu de travail. Les parties concernées décident ensemble de ces contacts et mesures, et ce dans le respect de la législation, des conventions collectives nationales ou de la pratique nationales. Les travailleurs devraient être informés des procédures de promotion et des avis de vacance internes et devraient pouvoir prendre part à ces procédures et présenter leur candidature pour ces postes vacants.
- (26) Des études montrent que les États membres qui offrent aux pères une part significative du congé parental et qui versent au travailleur en congé parental une rémunération ou une allocation à un taux de remplacement relativement élevé, constatent que les pères ont plus souvent recours au congé parental, ainsi qu'une tendance positive en ce qui concerne le taux d'emploi des mères. Il est donc approprié de permettre la poursuite de tels régimes, à condition qu'ils respectent certains critères minimaux, plutôt que de prévoir une rémunération ou une allocation pour le congé de paternité, comme le prévoit la présente directive.

- (27) Afin de donner aux hommes et aux femmes qui ont des responsabilités familiales davantage de possibilités de rester dans la population active, chaque travailleur devrait avoir droit à cinq jours ouvrables de congé d'aidant par an. Les États membres peuvent 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, il convient que les États membres puissent 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. Une augmentation continue des besoins de soins est prévue, du fait du vieillissement de la population et, par suite, de l'augmentation concomitante de la prévalence des incapacités liées à l'âge. L'augmentation des besoins de soins devrait être prise en compte par les États membres lorsqu'ils élaborent leurs politiques en matière de soins, y compris en ce qui concerne le congé d'aidant. Les États membres sont encouragés à rendre le droit au congé d'aidant disponible par rapport à d'autres membres de la famille, tels que les grands-parents ou les frères et sœurs. Les États membres peuvent exiger un certificat médical préalable attestant d'un besoin important de soins ou d'aide pour raison médicale grave.
- (28) Outre le droit au congé d'aidant prévu par la présente directive, tous les travailleurs devraient conserver leur droit de s'absenter du travail, sans perdre leurs droits en matière d'emploi acquis ou en cours d'acquisition, pour raisons de force majeure liée à des raisons familiales urgentes et imprévues, comme le prévoit la directive 2010/18/UE, conformément aux conditions établies par les États membres.

- (29) Afin d'inciter davantage les travailleurs qui sont parents, en particulier les hommes, à prendre les périodes de congé prévues par la présente directive, il convient de prévoir de leur donner le droit à une allocation adéquate pendant leur congé.
- (30) Les États membres devraient par conséquent fixer un niveau de rémunération ou d'allocation pour la période minimale de congé de paternité qui soit au moins équivalent au niveau de la prestation de maladie à l'échelon national. Étant donné que l'octroi du droit au congé de paternité et au congé de maternité poursuit un objectif similaire, à savoir créer un lien entre le parent et l'enfant, les États membres sont encouragés à prévoir une rémunération ou une allocation pour le congé de paternité qui soit égale à celle prévue pour le congé de maternité au niveau national.
- (31) Les États membres devraient établir la rémunération ou l'allocation pour la période minimale non transférable du congé parental garantie par la présente directive à un niveau adéquat. Lorsqu'ils fixent le niveau de la rémunération ou de l'allocation prévue pour la période minimale non transférable du congé parental, les États membres devraient tenir compte du fait que la prise du congé parental entraîne souvent une perte de revenu pour la famille et que le parent qui gagne le revenu principal de la famille n'est en mesure d'exercer son droit au congé parental que si ce dernier est suffisamment bien rémunéré pour permettre un niveau de vie décent.
- (32) Bien que les États membres soient libres de décider s'ils prévoient une rémunération ou une allocation pour le congé d'aidant, ils sont encouragés à mettre en place une telle rémunération ou allocation afin de garantir le recours effectif à ce droit par les aidants, en particulier par les hommes.

- (33) La présente directive s'entend sans préjudice de la coordination des systèmes de sécurité sociale en vertu des règlements (CE) n° 883/2004¹ et (UE) n° 1231/2010² du Parlement européen et du Conseil et du règlement (CE) n° 859/2003 du Conseil³. L'État membre compétent en matière de sécurité sociale pour un travailleur est déterminé en application desdits règlements.
- (34) Afin que les travailleurs qui sont parents et les aidants à rester dans la population active, ces travailleurs devraient être en mesure d'adapter leurs horaires de travail à leurs besoins et préférences personnels. À cette fin, et pour répondre aux besoins des travailleurs, ils ont le droit de demander des formules souples de travail afin d'aménager leurs régimes de travail, y compris, dans la mesure du possible, 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.

¹ 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).

² 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).

³ Règlement (UE) 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).

- (35) 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 est utile pour certaines femmes en leur permettant de rester sur le marché du travail après avoir eu des enfants ou en s'occupant de membres de la famille nécessitant des soins ou une aide, de longues périodes de temps de travail réduit peuvent entraîner un abaissement des cotisations de sécurité sociale et, par conséquent, de droits à pension réduits ou inexistantes.
- (36) Lorsqu'ils examinent les demandes de formules souples de travail, les employeurs devraient pouvoir 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. L'employeur devrait pouvoir décider d'accepter ou de refuser une demande de formule souple de travail soumise par un travailleur. 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 régime de travail de départ à la fin d'une période déterminée d'un commun accord, mais aussi pouvoir demander à le faire plus tôt si un changement de circonstances le nécessite.

- (37) Indépendamment de l'exigence d'apprécier s'il y a lieu d'adapter les conditions d'accès au congé parental et les modalités précises de celui-ci aux besoins spécifiques des parents dans des situations particulièrement défavorisées, les États membres sont encouragés à apprécier s'il y a lieu d'adapter les conditions d'accès à l'exercice du droit au congé de paternité et les modalités précises de celui-ci, au congé d'aidant et aux formules souples de travail à des besoins spécifiques, tels que ceux des parents isolés, des parents adoptifs, des parents handicapés et des parents d'enfants handicapés ou souffrant d'une maladie de longue durée, ainsi que des parents qui se trouvent dans des circonstances particulières telles que des naissances multiples ou prématurées.
- (38) Les formules de congé sont destinées à soutenir pendant une durée spécifique les travailleurs qui sont parents et les aidants, et visent à maintenir et à promouvoir un lien ininterrompu entre eux et le marché du travail. Il convient donc de prévoir expressément la protection des droits en matière d'emploi des travailleurs qui prennent un congé d'un type régi par la présente directive. La présente directive protège en particulier le droit des travailleurs à retrouver le même poste ou un poste équivalent après un tel congé, et le droit à ne subir aucun préjudice en ce qui concerne les conditions de leur contrat de travail ou de leur relation de travail à la suite d'un tel congé. Les travailleurs devraient conserver leurs droits déjà acquis ou en cours d'acquisition jusqu'à la fin de ce congé.

- (39) Comme le prévoit la directive 2010/18/UE, les États membres sont tenus de définir le régime du contrat ou de la relation de travail pour la période du congé parental. Selon la jurisprudence de la Cour de justice, la relation de travail entre le travailleur et l'employeur est maintenue pendant la période de congé et, par conséquent, le bénéficiaire de ce congé reste un travailleur pendant cette période aux fins du droit de l'Union. Lorsqu'ils définissent le régime du contrat ou de la relation de travail pour la durée des types de congé régis par la présente directive, y compris en ce qui concerne le droit aux prestations de sécurité sociale, les États membres devraient donc faire en sorte que la relation de travail soit maintenue.
- (40) Il convient que les travailleurs qui exercent leur droit à prendre un congé ou à demander des formules souples de travail conformément à la présente directive, soient protégés contre toute discrimination ou tout traitement moins favorable fondé(e) sur ce motif.

- (41) Les travailleurs qui exercent leur droit à prendre un congé ou à demander des formules souples de travail au titre de la présente directive devraient être protégés contre le licenciement et contre toute action préparatoire en vue d'un possible licenciement au motif qu'ils ont demandé un tel congé, l'ont pris ou ont exercé leur droit de demander de telles formules souples de travail, conformément à la jurisprudence de la Cour de justice, notamment son arrêt rendu dans l'affaire C-460/06¹. Des travailleurs qui considèrent qu'ils ont été licenciés au motif qu'ils ont exercé de tels droits devraient être en mesure de demander à l'employeur de justifier dûment le licenciement. Lorsqu'un travailleur a demandé ou pris un congé de paternité, un congé parental ou un congé d'aidant tels qu'ils sont visés dans la présente directive, l'employeur devrait fournir les motifs du licenciement par écrit.
- (42) 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, un congé parental ou un congé d'aidant tels qu'ils sont visés dans la présente directive lorsque le travailleur établit, devant une juridiction ou une autre autorité compétente, des faits laissant présumer qu'il a été licencié pour de tels motifs.

¹ Arrêt de la Cour de justice du 11 octobre 2007, Nadine Paquay contre Société d'architectes Hoet + Minne SPRL, C-460/06, ECLI:EU:C:2007:601.

- (43) Les États membres devraient prévoir des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives en cas de violation des dispositions nationales adoptées en application de la présente directive ou des dispositions nationales qui concernent les droits qui relèvent de la présente directive et qui sont déjà en vigueur à la date de son entrée en vigueur. 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.
- (44) 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 les conséquences défavorables résultant d'une plainte ou de procédures relatives aux droits qui relèvent de la présente directive. Il est possible que les victimes soient découragées d'exercer leurs droits en raison du risque de rétorsion, et elles devraient donc être protégées contre 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.
- (45) 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 questions liées à la discrimination qui relèvent du champ d'application de la présente directive, notamment la tâche de fournir une aide indépendante aux victimes de discrimination pour déposer leur plainte.

- (46) La présente directive prévoit des prescriptions minimales, donnant ainsi aux États membres la possibilité d'introduire ou de maintenir des dispositions qui sont plus favorables aux travailleurs. Permettre à un parent de transférer à l'autre parent plus de deux des quatre mois de congé parental prévus par la présente directive ne constitue pas une disposition plus favorable au travailleur que les dispositions minimales établies par la présente directive. Les droits déjà acquis à la date d'entrée en vigueur de la présente directive devraient continuer de s'appliquer, sauf si la présente directive contient des dispositions plus favorables. La mise en œuvre de la présente directive ne devrait ni servir à réduire les droits existants découlant du droit en vigueur de l'Union, ni constituer une justification valable pour réduire le niveau général de protection offert aux travailleurs, dans les domaines relevant de la présente directive.
- (47) En particulier, aucune disposition de la présente directive ne saurait être interprétée comme réduisant les droits prévus par les directives 2010/18/UE, 92/85/CEE et 2006/54/CE, y compris l'article 19 de la directive 2006/54/CE.

- (48) Les micro, petites et moyennes entreprises (ci-après dénommées "PME"), telles qu'elles sont définies dans l'annexe à la recommandation 2003/361/CE de la Commission¹, qui constituent la grande majorité des entreprises de l'Union, peuvent disposer de ressources financières, techniques et humaines limitées. Dans la mise en œuvre de la présente directive, les États membres devraient s'efforcer d'éviter d'imposer des contraintes administratives, financières et juridiques telles qu'elles dissuaderaient de créer et de développer des PME ou qu'elles constitueraient une charge excessive pour les employeurs. Les États membres sont donc invités à évaluer scrupuleusement les incidences de leurs mesures d'application sur les PME afin de garantir un traitement équitable de tous les travailleurs, de veiller à ce que les PME ne subissent pas de conséquences disproportionnées en raison de ces mesures, en portant une attention particulière aux microentreprises, et d'éviter toute charge administrative inutile. Les États membres sont encouragés à offrir des incitations, des orientations et des conseils aux PME afin de les aider à respecter leurs obligations au titre de la présente directive.
- (49) 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, qui est disponible au titre de la législation nationale ou des conventions collectives nationales, devrait être pris en considération aux fins du respect des exigences relatives à l'un ou à plusieurs des types de congé prévus par la présente directive et la directive 92/85/CEE, à condition que les exigences minimales prévues par ces directives soient respectées et qu'il n'y ait pas de régression du niveau général de protection des travailleurs dans les domaines qu'elles couvrent. Lorsqu'ils mettent en œuvre la présente directive, les États membres ne sont tenus ni de renommer ni de modifier par ailleurs les différents types de congés familiaux qui sont prévus au titre de la législation nationale ou des conventions collectives nationales et qui comptent pour le respect de la présente directive.

¹ Recommandation de la Commission du 6 mai 2003 concernant la définition des micro, petites et moyennes entreprises (JO L 124 du 20.5.2003, p. 36).

- (50) Les États membres sont encouragés, conformément aux pratiques nationales, à promouvoir un dialogue social avec les partenaires sociaux en vue de favoriser la conciliation entre vie professionnelle et vie privée, notamment en encourageant l'adoption de mesures favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée sur le lieu de travail, en mettant en place des systèmes de certification volontaires, en dispensant des cours de formation professionnelle et en menant des campagnes de sensibilisation et d'information. En outre, les États membres sont encouragés à engager un dialogue avec les parties prenantes concernées, telles que les organisations non gouvernementales, les autorités locales et régionales et les prestataires de services, afin de promouvoir des politiques en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, conformément à la législation et à la pratique nationales.
- (51) Les partenaires sociaux devraient être encouragés à promouvoir des systèmes de certification volontaires afin d'évaluer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée sur le lieu de travail.
- (52) Étant donné que les objectifs de la présente directive, à savoir 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, ne peuvent pas être atteints de manière suffisante par les États membres, mais peuvent, en raison de leur portée et de leurs effets, l'être mieux au niveau de l'Union, celle-ci 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 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, la présente directive prévoit des droits individuels relatifs aux éléments suivants:

- a) le congé de paternité, le congé parental et le congé d'aidant;
- b) les formules souples de travail pour les travailleurs qui sont parents ou les aidants.

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 ou de la pratique en vigueur dans chaque État membre, en tenant compte de la jurisprudence de la Cour de justice.

Article 3
Définitions

1. Aux fins de la présente directive, on entend par:
 - a) "congé de paternité", un congé du travail pour les pères ou, le cas échéant, pour les personnes reconnues comme seconds parents équivalents par la législation nationale, à l'occasion de la naissance d'un enfant pour s'occuper de celui-ci;
 - b) "congé parental", un congé du travail pour les parents en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant pour s'occuper de celui-ci;
 - c) "congé d'aidant", 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;
 - d) "aidant", un travailleur qui apporte 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;

- e) "membre de la famille", le fils, la fille, la mère, le père, le conjoint ou, lorsque la législation nationale reconnaît de tels partenariats civils, le partenaire civil d'un travailleur;
- f) "formule souple de travail", la possibilité pour les travailleurs d'aménager leurs régimes 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.

2. La référence aux jours ouvrables faite dans les articles 4 et 6 s'entend comme une référence au régime de travail à temps plein tel qu'il est défini dans l'État membre en question.

Le droit au congé d'un travailleur peut être calculé proportionnellement à son temps de travail, conformément au régime de travail indiqué dans son contrat de travail ou sa relation de travail.

Article 4
Congé de paternité

1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les pères ou, le cas échéant, les personnes reconnues comme seconds parents équivalents par la législation nationale, aient le droit de prendre un congé de paternité de dix jours ouvrables, lequel doit être pris à l'occasion de la naissance de l'enfant du travailleur. Les États membres peuvent 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.
2. Le droit au congé de paternité n'est pas subordonné à une période de travail ou à une exigence d'ancienneté.
3. Le droit au congé de paternité est accordé indépendamment de la situation maritale ou familiale du travailleur, telle qu'elle est définie par la législation nationale.

Article 5
Congé parental

1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que chaque travailleur ait un droit individuel à un congé parental de quatre mois, à prendre avant que l'enfant n'atteigne un âge déterminé pouvant aller jusqu'à huit ans, à définir par chaque État membre ou par les conventions collectives. Cet âge est 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.
2. Les États membres font en sorte que deux mois de congé parental ne puissent pas être transférés.
3. Les États membres établissent une durée raisonnable de 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 de congé parental 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 ou à une exigence 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 Conseil¹, avec un même employeur, la somme de ces contrats est prise en considération aux fins du calcul de la période de référence.

¹ 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).

5. Les États membres peuvent déterminer les circonstances dans lesquelles un employeur, après consultation conformément à la législation, aux conventions collectives ou à la pratique nationales, est autorisé à reporter l'octroi du congé parental pour une durée raisonnable au motif que le fait de prendre ce congé parental au moment demandé perturberait gravement le bon fonctionnement de l'employeur. L'employeur justifie un tel report de congé parental par écrit.
6. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les travailleurs aient le droit de demander à prendre un congé parental en recourant à une solution flexible. Les États membres peuvent en préciser les modalités d'application. L'employeur examine ces demandes et y répond, en tenant compte à la fois de ses propres besoins et de ceux du travailleur. L'employeur justifie par écrit tout refus d'accéder à une telle demande dans un délai raisonnable suivant la demande.
7. Les États membres prennent 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 et avant tout report conformément au paragraphe 5, des solutions flexibles pour prendre un congé parental conformément au paragraphe 6.
8. Les États membres évaluent la nécessité d'adapter les conditions d'accès et les modalités précises d'application du congé parental aux besoins des parents adoptifs, des parents ayant un handicap et des parents dont les enfants ont un handicap ou souffrent d'une maladie de longue durée.

Article 6
Congé d'aidant

1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que chaque travailleur ait le droit de prendre cinq jours ouvrables de congé d'aidant par an. Les États membres peuvent déterminer des éléments supplémentaires concernant le champ d'application et les conditions du congé d'aidant conformément à la législation ou à la pratique nationales. Le recours à ce droit peut être subordonné à la présentation de justifications appropriées, conformément à la législation ou à la pratique nationales.
2. Les États membres peuvent accorder un congé d'aidant sur la base d'une période de référence autre qu'un an, par personne ayant besoin de soins ou d'aide, ou par événement.

Article 7
Absence du travail pour raisons de force majeure

Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que chaque travailleur ait 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 peuvent limiter le droit de chaque travailleur à l'absence pour raisons de force majeure à une certaine durée par année ou par événement, ou les deux.

Article 8

Rémunération ou allocation

1. Dans le respect des circonstances nationales, telles que la législation, les conventions collectives 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 prévu à l'article 4, paragraphe 1, ou à l'article 5, paragraphe 2, reçoivent une rémunération ou une allocation conformément aux paragraphes 2 et 3 du présent article.
2. En ce qui concerne le congé de paternité visé à l'article 4, paragraphe 1, cette rémunération ou allocation garantit 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 peuvent subordonner le droit à une rémunération ou allocation à des périodes d'emploi antérieures ne dépassant pas six mois immédiatement avant la date prévue de la naissance de l'enfant.
3. En ce qui concerne le congé parental visé à l'article 5, paragraphe 2, cette rémunération ou allocation est définie par l'État membre ou les partenaires sociaux et elle est fixée de manière à faciliter la prise du congé parental par les deux parents.

Article 9

Formules souples de travail

1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les travailleurs dont les enfants ont jusqu'à un âge défini, qui ne peut être inférieur à huit ans, ainsi que les aidants, aient le droit de demander des formules souples de travail dans le but de s'occuper des membres de leur famille. La durée de ces formules souples de travail peut faire l'objet d'une limitation raisonnable.
2. Les employeurs examinent les demandes de formules souples de travail visées au paragraphe 1 et y répondent dans un délai raisonnable, en tenant compte à la fois de leurs propres besoins et de ceux des travailleurs. Les employeurs justifient tout refus d'une telle demande ou tout report de ces formules.
3. Lorsque les formules souples de travail visées au paragraphe 1 sont d'une durée limitée, le travailleur a le droit de revenir au régime de travail de départ à la fin de la période convenue. Le travailleur a aussi le droit de demander à revenir au régime de travail de départ avant la fin de la période convenue, dès lors qu'un changement de circonstances le justifie. L'employeur examine une demande visant à revenir plus tôt au régime de travail de départ et y répond, en tenant compte à la fois de ses propres besoins et de ceux du travailleur.

4. Les États membres peuvent 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 six mois. En cas de contrats à durée déterminée successifs, au sens de la directive 1999/70/CE, avec un même employeur, la somme de ces contrats est prise en considération aux fins du calcul de la période de référence.

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 prévu aux articles 4, 5 et 6 ou de l'absence du travail prévue à l'article 7 sont maintenus jusqu'à la fin dudit congé ou de l'absence du travail. À l'issue de ce congé ou de cette absence du travail, ces droits, y compris les changements découlant 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 prévu aux articles 4, 5 et 6, le travailleur ait le droit de retrouver son emploi ou un poste de travail 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 statut du contrat de travail ou de la relation de travail pour la période de congé prévue aux articles 4, 5 et 6 ou de l'absence du travail prévue à l'article 7, y compris en ce qui concerne les droits aux prestations de sécurité sociale, parmi lesquels les contributions au régime des pensions, tout en faisant en sorte que la relation de travail soit maintenue pendant cette période.

Article 11

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 prévu aux articles 4, 5 et 6 ou se sont absentés du travail conformément à l'article 7 ou au motif qu'ils ont exercé les droits prévus à l'article 9.

Article 12

Protection contre le licenciement et charge de la preuve

1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour interdire le licenciement de travailleurs et toutes mesures préparatoires en vue d'un licenciement au motif qu'ils ont demandé ou ont pris un congé prévu aux articles 4, 5 et 6 ou au motif qu'ils ont exercé le droit de demander une formule souple de travail visée 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 prévu aux articles 4, 5 et 6 ou au motif qu'ils ont exercé le droit de demander une formule souple de travail visée à l'article 9 peuvent 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 prévu à l'article 4, 5 ou 6, l'employeur fournit les motifs du licenciement par écrit.
3. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que, lorsque les travailleurs qui considèrent qu'ils ont été licenciés au motif qu'ils ont demandé ou pris un congé prévu aux articles 4, 5 et 6 établissent, devant une juridiction ou une autre autorité compétente, des faits laissant présumer qu'ils ont été licenciés pour de tels motifs, il appartienne à l'employeur de prouver que le licenciement était fondé sur d'autres motifs.
4. Le paragraphe 3 n'empêche pas les États membres d'adopter un régime de la preuve plus favorables aux travailleurs.
5. Les États membres ne sont pas tenus d'appliquer le paragraphe 3 aux procédures dans lesquelles l'instruction des faits incombe à la juridiction 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 déterminent le régime des sanctions applicables aux violations des dispositions nationales adoptées conformément à la présente directive et prennent toutes les mesures nécessaires pour assurer la mise en œuvre de ces sanctions. Ces sanctions doivent être effectives, proportionnées et dissuasives.

Article 14

Protection contre un traitement défavorable ou des conséquences défavorables

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 judiciaire dans le but de faire respecter les exigences prévues par la présente directive.

Article 15

Organismes chargés de promouvoir l'égalité

Sans préjudice de la compétence des inspections du travail ou d'autres organismes qui font respecter les droits des travailleurs, parmi lesquels les partenaires sociaux, 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 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 constitue pas un motif justifiant une réduction du niveau général de protection des travailleurs dans les domaines régis par la présente directive. L'interdiction d'une telle réduction du niveau de protection est sans préjudice du droit des États membres et des partenaires sociaux d'adopter, eu égard à l'évolution de la situation, des dispositions législatives, réglementaires ou contractuelles autres que celles qui sont en vigueur au ... [la date d'entrée en vigueur 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 mesures nationales transposant la présente directive, ainsi que les dispositions pertinentes déjà en vigueur concernant l'objet énoncé à l'article 1^{er}, soient portées à la connaissance des travailleurs et des employeurs, y compris des employeurs qui sont des PME, par tous moyens appropriés et sur l'ensemble de leur territoire.

Article 18

Rapports et réexamen

1. Au plus tard le ... [huit ans après la date d'entrée en vigueur de la présente directive], les États membres communiquent à la Commission toutes les informations ayant trait à la mise en œuvre de la présente directive qui sont nécessaires afin que la Commission élabore un rapport. Ces informations comprennent les données agrégées disponibles sur le recours aux différents types de congés et formules souples de travail par les travailleurs, hommes et femmes, conformément à la présente directive, afin de permettre le contrôle et l'évaluation adéquats de la mise en œuvre de la présente directive, notamment en ce qui concerne l'égalité entre les femmes et les hommes.

2. La Commission transmet le rapport visé au paragraphe 1 au Parlement européen et au Conseil. Le rapport est accompagné, s'il y a lieu, d'une proposition législative.

Le rapport est aussi accompagné:

- a) d'une étude portant sur l'interaction entre les différents types de congés prévus dans la présente directive ainsi que d'autres types de congés familiaux, tels que le congé d'adoption; et
- b) d'une étude portant sur le droit à un congé familial accordé aux travailleurs indépendants.

Article 19

Abrogation

1. La directive 2010/18/UE est abrogée avec effet au ... [trois ans après la date d'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.

2. Nonobstant l'abrogation de la directive 2010/18/UE en vertu du paragraphe 1 du présent article, la période de congé parental ou les périodes de congé parental cumulées qu'un travailleur a prises ou qu'il a transférées conformément à ladite directive avant le ... [trois ans après la date d'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 ... [trois ans après la date d'entrée en vigueur de la présente directive]. Ils en informent immédiatement la Commission.
2. Nonobstant le paragraphe 1 du présent article, pour la rémunération ou l'allocation correspondant aux deux dernières semaines de congé parental comme prévu à l'article 8, paragraphe 3, les États membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le ... [cinq ans après la date d'entrée en vigueur de la présente directive]. Ils en informent immédiatement la Commission.

3. Lorsque les États membres adoptent les dispositions visées aux paragraphes 1 et 2, 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.
4. Les États membres communiquent à la Commission le texte des dispositions essentielles de droit interne qu'ils adoptent dans les domaines régis par la présente directive.
5. Les règles détaillées et les modalités d'application de la présente directive sont établies conformément à la législation, aux conventions collectives ou à la pratique nationales, dès lors que les exigences minimales et les objectifs de la présente directive sont respectés.
6. 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 au niveau national, et de toute rémunération ou allocation versée à ce titre, allant au-delà des normes minimales prévues par la présente directive ou la directive 92/85/CEE, pour autant que les exigences minimales relatives à ces congés soient respectées et qu'il n'y ait pas de régression du niveau général de protection des travailleurs dans les domaines régis par ces directives.

7. 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 peuvent décider de maintenir ce régime plutôt que de prévoir la rémunération ou l'allocation visées à l'article 8, paragraphe 2.
8. Les États membres peuvent charger les partenaires sociaux de mettre en œuvre la présente directive, lorsque les partenaires sociaux le demandent conjointement, à condition que les États membres prennent toutes les mesures nécessaires pour que les résultats recherchés par la présente directive soient garantis à tout moment.

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 ..., le

Par le Parlement européen
Le président

Par le Conseil
Le président

ANNEXE

TABLEAU DE CORRESPONDANCE

Directive 2010/18/UE	La présente directive
Clause 1, paragraphe 1	Article 1 ^{er}
Clause 1, paragraphe 2	Article 2
Clause 1, paragraphe 3	Article 2
Clause 2, paragraphe 1	Article 5, paragraphe 1
Clause 2, paragraphe 2	Article 5, paragraphes 1 et 2
Clause 3, paragraphe 1, point a)	Article 5, paragraphe 6
Clause 3, paragraphe 1, point b)	Article 5, paragraphe 4
Clause 3, paragraphe 1, point c)	Article 5, paragraphe 5
Clause 3, paragraphe 1, point d)	–
Clause 3, paragraphe 2	Article 5, paragraphe 3
Clause 3, paragraphe 3	Article 5, paragraphe 8
Clause 4, paragraphe 1	Article 5, paragraphe 8
Clause 5, paragraphe 1	Article 10, paragraphe 2

Directive 2010/18/UE	La présente directive
Clause 5, paragraphe 2	Article 10, paragraphe 1
Clause 5, paragraphe 3	Article 10, paragraphe 3
Clause 5, paragraphe 4	Article 11
Article 5, paragraphe 5, premier alinéa	Article 10, paragraphe 3
Article 5, paragraphe 5, deuxième alinéa	Article 8, paragraphe 3
Clause 6, paragraphe 1	Article 9
Clause 6, paragraphe 2	Considérant 25
Clause 7, paragraphe 1	Article 7
Clause 7, paragraphe 2	Article 7
Clause 8, paragraphe 1	Article 16, paragraphe 1
Clause 8, paragraphe 2	Article 16, paragraphe 2
Clause 8, paragraphe 3	–
Clause 8, paragraphe 4	–
Clause 8, paragraphe 5	–
Clause 8, paragraphe 6	–
Clause 8, paragraphe 7	–