



## **ANNEXE 6**

**PROPOSITION DE DIRECTIVE DU PARLEMENT  
EUROPEEN ET DU CONSEIL CONCERNANT L'EQUILIBRE  
ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVEE DES  
PARENTS ET DES AIDANTS, AVRIL 2017**

## SOMMAIRE

ANNEXE 6.....	1
Proposition de Directive du Parlement européen et du Conseil concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants, avril 2017.....	1
DOCUMENT 1 .....	3
<b>Texte de la proposition de Directive.....</b>	<b>3</b>
DOCUMENT 2 .....	13
<b>Proposition de Directive : synthèse .....</b>	<b>13</b>



**DOCUMENT 1**  
**TEXTE DE LA PROPOSITION DE DIRECTIVE**



COMMISSION  
EUROPÉENNE

Bruxelles, le 26.4.2017  
COM(2017) 253 final

2017/0085 (COD)

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**

{SWD(2017) 202 final}

{SWD(2017) 203 final}

## EXPOSÉ DES MOTIFS

### 1. CONTEXTE DE LA PROPOSITION

- **Justification et objectifs de la proposition**

À la suite du retrait de sa proposition de 2008 de réviser la directive 92/85/CEE du Conseil 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 (ci-après la «directive sur le congé de maternité»), la Commission a annoncé son intention de préparer une nouvelle initiative qui suivrait une **approche plus large** tenant compte de l'évolution de la société au cours de la dernière décennie<sup>1</sup>.

La présente proposition de directive fait partie d'un ensemble de mesures élaborées afin que la Commission respecte les engagements qu'elle a pris. Ces mesures visent à faire face à la sous-représentation des femmes sur le marché de l'emploi et à soutenir leur progression de carrière au moyen de meilleures conditions pour concilier leur travail et leurs responsabilités privées. Il se fonde sur les politiques et les droits existants, ne réduit pas le niveau de protection offert par l'acquis de l'UE et préserve les droits accordés en vertu du droit existant de l'Union européenne. En outre, il renforce les droits actuels et en introduit de nouveaux pour les femmes et les hommes, abordant ainsi l'égalité de traitement et des chances sur le marché du travail aujourd'hui et encourageant la non-discrimination et l'égalité des sexes.

En 2015, le taux d'emploi des femmes (âgées de 20 à 64 ans) atteignait 64,3 % contre 75,9 % pour les hommes. **L'écart de taux d'emploi entre les hommes et les femmes** sur le marché du travail est particulièrement marqué pour les parents et les personnes assumant d'autres responsabilités familiales. En moyenne, en 2015, le taux d'emploi des femmes ayant un enfant de moins de 6 ans est de près de 9 % inférieur à celui des femmes sans jeunes enfants et, dans plusieurs pays, cette différence s'élève à plus de 30 %<sup>2</sup>. De même, les femmes sont nettement plus susceptibles d'assumer le rôle d'aidant non professionnel de proches âgés ou dépendants que les hommes<sup>3</sup>. Les femmes sont également beaucoup plus susceptibles de travailler à temps partiel en raison de responsabilités familiales. Cette situation contribue de manière substantielle à **l'écart de salaire entre les femmes et les hommes** (qui s'élève à 28 % dans certains États membres), qui s'accumule tout au long de la vie professionnelle et se transforme en **écart de retraite entre les femmes et les hommes** (40 % en moyenne dans l'UE), augmentant le risque de pauvreté et d'exclusion sociale des femmes, notamment des femmes âgées. Selon les projections du scénario de base, les problèmes ci-dessus ne seront pas suffisamment résolus sans intervention de l'UE. L'écart de taux d'emploi entre les hommes et les femmes s'élèverait encore à 9 points de pourcentage en 2055.

**L'une des principales causes de ce problème réside dans des politiques inadéquates en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.** Le déséquilibre entre les

---

<sup>1</sup> Voir le communiqué de presse de 2015 de la Commission européenne: *Faciliter la vie des parents: la Commission retire sa proposition en attente sur le congé de maternité et ouvre la voie à une nouvelle approche.*

<sup>2</sup> L'écart de taux d'emploi entre les hommes et les femmes est de 24,7 points de pourcentage parmi les personnes ayant un enfant de moins de 6 ans, de 25,6 points de pourcentage parmi les personnes ayant deux enfants (le plus jeune ayant moins de 6 ans), et de 35,4 points de pourcentage pour les personnes qui ont trois enfants ou plus.

formules de congé selon le sexe, le manque d'incitations pour que les hommes prennent un congé pour s'occuper des enfants et/ou de proches dépendants, les possibilités restreintes de recourir à des horaires de travail flexibles, l'insuffisance des services professionnels de soins à la personne et les éléments économiques dissuasifs ont tous été pointés comme exacerbant les difficultés qui se posent aux femmes en matière d'emploi.

**L'actuel cadre juridique au niveau de l'Union et des États membres prévoit peu de dispositions pour que les hommes assument une part égale des responsabilités familiales au côté des femmes.** Par exemple, il n'existe actuellement pas de législation de l'UE régissant le congé de paternité ou les congés pour s'occuper de proches malades ou dépendants, à l'exception de l'absence pour force majeure. Dans de nombreux États membres, il n'existe pas ou peu de formules de congés payés pour les pères alors qu'elles existent ou sont davantage développées pour les mères. Le déséquilibre entre hommes et femmes dans la conception des dispositions en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée peut donc accentuer les différences entre ceux-ci s'agissant du travail et des soins aux proches. À l'inverse, le recours des pères aux modalités permettant de concilier vie professionnelle et vie privée telles que les congés s'est avéré avoir une incidence positive sur leur participation à l'éducation des enfants par la suite, 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.

L'**objectif général** de la présente directive est de garantir la mise en œuvre du principe de l'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement au travail. En adaptant et en modernisant le cadre juridique de l'UE, la présente directive permettra aux parents et aux personnes ayant des responsabilités familiales de mieux concilier travail et prise en charge de leurs proches dépendants. La présente directive s'appuie sur les droits existants, elle les renforce ou elle en introduit de nouveaux. Elle maintient le niveau de protection déjà offert par l'acquis de l'UE.

Ses **objectifs spécifiques** sont les suivants:

- **améliorer l'accès aux modalités permettant de concilier vie professionnelle et vie privée** – telles que les congés et les formules souples de travail;
- augmenter le recours des hommes aux congés familiaux et aux formules souples de travail.

Il est avéré que l'existence de congés et de formules souples de travail permet d'atténuer fortement l'incidence des responsabilités familiales sur l'emploi des femmes. Offrir un plus grand choix aux parents et aux aidants quant à la façon d'organiser leur travail et leurs responsabilités familiales les aide à éviter un abandon définitif du marché du travail. En outre, les possibilités et les incitations pour les hommes à faire usage des modalités permettant de concilier vie professionnelle et vie privée étant généralement rares et le recours à celles-ci tout aussi faible dans la plupart des États membres, améliorer la conception de ces dispositions du point de vue du genre peut contribuer à mieux distribuer la prise en charge des proches dépendants au sein du ménage<sup>3</sup>.

La présente proposition devrait être très bénéfique pour les citoyens, les entreprises et la société au sens large. Tandis que les parents et les aidants profiteront de mesures d'équilibre

---

<sup>3</sup> Publication de l'OCDE intitulée «Closing the Gender Gap» (2013).

entre vie professionnelle et vie privée mieux adaptées aux besoins des familles aujourd'hui, l'augmentation de l'emploi des femmes, leurs revenus plus élevés et leur progression de carrière auront une incidence positive sur leur prospérité économique et celle de leur famille, sur l'inclusion sociale et sur la santé. Les entreprises bénéficieront d'un vivier de talents plus vaste, d'une main-d'œuvre plus motivée et plus productive, ainsi que d'une baisse de l'absentéisme. La croissance de l'emploi des femmes contribuera également à résoudre le problème du vieillissement de la population et à garantir la stabilité financière des États membres.

- **Cohérence avec les dispositions existantes dans le domaine d'action**

L'acquis de l'Union contient plusieurs actes de droit dérivé qui sont pertinents pour le domaine politique dans lequel s'inscrit la présente proposition. Les plus importants sont les suivants:

- *la 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).*

Cette directive établit un cadre pour mettre en œuvre dans les États membres le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante ou contribuant à l'exercice de cette activité. En particulier, elle fait en sorte que les femmes exerçant une activité indépendante ainsi que les conjointes et les partenaires de vie aient droit à une allocation de maternité suffisante leur permettant d'interrompre leur activité professionnelle pour raison de grossesse ou de maternité pendant au moins 14 semaines;

- *la 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 (refonte) (JO L 204 du 26.7.2006, p. 23).*

Cette directive vise à garantir la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans l'emploi et le travail. Elle contient des dispositions relatives à l'égalité des rémunérations, l'égalité de traitement dans les régimes professionnels de sécurité sociale, l'égalité de traitement en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles ainsi que les conditions de travail, assorties de règles sur les voies de recours et l'application du droit, et des dispositions sur la promotion de l'égalité de traitement par le dialogue;

*la 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).*

Elle définit les droits fondamentaux des femmes avant et après la grossesse, y compris le droit à 14 semaines de congé de maternité payé. Elle établit également des mesures visant à garantir la santé et la sécurité des femmes enceintes au travail et

prévoit une protection spéciale contre le licenciement pendant la période allant du début de la grossesse jusqu'au terme du congé de maternité;

- *la 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 (JO L 14 du 20.1.1998, p. 9).*

Elle interdit la discrimination à l'encontre des travailleurs à temps partiel et prévoit que les employeurs devraient prendre en considération les demandes de travail à temps partiel. Toutefois, elle ne prévoit pas le droit de demander d'autres types de formules souples de travail qui sont importantes pour l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée;

- *la 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).*

Cette directive (la «directive sur le congé parental») offre aux travailleurs un droit individuel à un congé parental d'au moins quatre mois, en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. Au moins un mois de congé parental ne peut être transféré. Elle n'impose aucune obligation en ce qui concerne la rémunération pendant le congé parental et dispose que ce sont les États membres ou les partenaires sociaux qui définissent les modalités d'application et les conditions de ce congé. La directive sur le congé parental prévoit une protection contre le licenciement ou un traitement moins favorable en raison de la demande ou de la prise d'un congé parental, bien que les modalités de protection ne soient pas précisées;

*la recommandation 92/241/CEE du Conseil, du 31 mars 1992, concernant la garde des enfants (JO L 123, du 8.5.1992, p. 16).*

Il est recommandé aux États membres de prendre des initiatives pour prévoir des congés spéciaux pour les parents qui travaillent, pour encourager une participation accrue des hommes à la garde des enfants, pour créer un environnement de travail propice aux parents et pour offrir des services de garde des enfants abordables et de qualité;

*la recommandation 2013/112/UE de la Commission du 20 février 2013 «Investir dans l'enfance pour briser le cercle vicieux de l'inégalité» (JO L 59 du 2.3.2013, p. 5).*

Il est recommandé aux États membres de faciliter l'accès des parents au marché du travail et de garantir qu'il soit financièrement intéressant pour eux de travailler. Cette recommandation met également l'accent sur la nécessité d'améliorer l'accès à des services d'éducation et d'accueil des jeunes enfants d'un coût abordable et d'octroyer des aides appropriées telles que des allocations familiales.

Le contenu des actes précités a été dûment analysé et pris en compte lors du processus d'élaboration de la présente proposition. En conséquence, d'une part, la proposition est cohérente par rapport aux dispositions existantes et, d'autre part, elle introduit des évolutions législatives là où il a été jugé que la législation actuelle était insuffisante et devait évoluer selon les changements dans la société.

*Un document de travail des services de la Commission présente un rapport sur la consultation publique accompagnant la communication de la Commission sur un socle européen des droits sociaux<sup>4</sup>.*

Ce rapport fait le point sur les résultats des consultations publiques sur le socle européen des droits sociaux. Concernant l'équilibre vie professionnelle-vie privée, un large consensus s'est dégagé sur le fait que l'égalité entre les femmes et les hommes et l'équilibre vie professionnelle-vie privée devraient bénéficier d'un cadre législatif cohérent et révisé regroupant le congé de maternité, le congé de paternité, le congé parental et le congé d'aidant, et encourageant l'égalité en matière de congé effectif pour les hommes et les femmes afin d'améliorer l'accès des femmes au marché du travail et la place qu'elles y occupent.

En ce qui concerne la directive sur le congé parental de 2010, la présente proposition vise à l'abroger dans son ensemble et à la remplacer par les dispositions figurant dans le présent texte tout en préservant les droits et obligations existants. Comme expliqué dans le préambule, aucun élément de la présente proposition de directive ne devrait être interprété comme une réduction des droits existants en vertu de la directive sur le congé parental. La présente directive se fonde sur ces droits et les consolide. La directive sur le congé parental devrait être abrogée d'une part, en raison de la nature juridique spécifique et de la base juridique (article 155, paragraphe 2, TFUE) de la directive sur le congé parental, qui porte application d'un accord avec les partenaires sociaux européens, et, d'autre part, pour des raisons de transparence, de simplification (acte unique réglementant de manière exhaustive les droits spécifiques relatifs à l'équilibre vie professionnelle-vie privée), de sécurité juridique et d'applicabilité des droits.

- **Cohérence avec les autres politiques de l'Union**

La présente initiative contribuera aux objectifs définis par le traité en matière d'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement dans le travail, ainsi que de promotion d'un niveau d'emploi élevé dans l'UE. Selon le traité, l'UE cherche à éliminer les inégalités et à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans toutes ses actions. L'égalité entre les femmes et les hommes se trouve au cœur des politiques de l'UE: étant donné que l'écart entre le taux d'emploi des femmes avec enfants et celui des hommes avec enfants est important, il est essentiel de le combler pour pouvoir atteindre l'objectif de l'UE en termes de taux d'emploi. La réduction de cet écart est également cruciale pour parvenir à plus d'égalité entre les sexes.

De même, cela contribuerait aux priorités de la Commission en matière de croissance et d'emploi, comme indiqué dans les orientations politiques du président Juncker pour la Commission européenne. La présente initiative est également liée à l'initiative de socle européen des droits sociaux, qui vise à renforcer la dimension sociale de l'Union et la convergence vers le haut des États membres en matière de performances sociales.

## **2. BASE JURIDIQUE, SUBSIDIARITÉ ET PROPORTIONNALITÉ**

- **Base juridique**

---

<sup>4</sup> SWD(2017) 206.

La présente proposition se fonde sur l'article 153 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), et plus précisément:

- sur l'article 153, paragraphe 1, qui prévoit que *«[e]n vue de réaliser les objectifs de l'article 151, l'Union soutient et complète l'action des États membres dans les domaines suivants: [...]»*
  - i) l'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement dans le travail»;*

- sur l'article 153, paragraphe 2, qui dispose qu'«[à] cette fin, le Parlement européen et le Conseil: [...]»
  - b) peuvent arrêter, dans les domaines visés au paragraphe 1, points a) à i), par voie de directives, des prescriptions minimales applicables progressivement, compte tenu des conditions et des réglementations techniques existant dans chacun des États membres. Ces directives évitent d'imposer des contraintes administratives, financières et juridiques telles qu'elles contrarieraient la création et le développement de petites et moyennes entreprises.*

*Le Parlement européen et le Conseil statuent conformément à la procédure législative ordinaire après consultation du Comité économique et social et du Comité des régions. [...]».*

- **Subsidiarité**

Un cadre législatif est déjà en place dans l'UE concernant les politiques relatives à l'équilibre vie professionnelle-vie privée, notamment la directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010. Il illustre le commun accord sur le fait qu'une action au niveau de l'UE en la matière est nécessaire, conformément au principe de subsidiarité.

Comme expliqué à la section 1, les mesures législatives existantes ne sont pas suffisantes pour faire face aux problèmes posés par la conciliation des obligations professionnelles et familiales dans l'environnement économique et social actuel ni pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement dans le travail.

Les tâches de soins reviennent encore essentiellement aux femmes car le cadre juridique actuel n'encourage ni ne facilite suffisamment un partage plus équitable des responsabilités familiales et professionnelles entre les hommes et les femmes. En ce qui concerne le congé de paternité, le congé d'aidant (pour lequel il n'existe actuellement pas de dispositions de l'UE) et les formules souples de travail, dans de nombreux États membres, soit il n'y a pas de mesures, soit elles sont insuffisantes. En outre, lorsque les États membres ont mis en place des mesures juridiques, les conditions prévues varient (p. ex. en matière de rémunération) et entraînent des droits inégaux, une protection inégale des citoyens européens à travers l'UE et des différences de fonctionnement des marchés du travail.

Dès lors, le cadre juridique actuel ne peut être modernisé afin d'établir des normes minimales communes pour les politiques relatives à l'équilibre vie professionnelle-vie privée qu'au moyen d'une action au niveau de l'UE et pas par les États membres individuellement.

L'analyse du problème à traiter ainsi que les informations actuellement disponibles sur le sujet montrent clairement que:

- ce n'est que lorsqu'il y a une législation de l'UE en place qu'il existe également une législation en vigueur dans chaque État membre;
- seule une action de l'UE garantira que tous les États membres réalisent des progrès suffisants;
- seule une intervention au niveau de l'UE a le potentiel d'atténuer les tendances à l'œuvre dans certains États membres restreignant les dispositions sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée;
- seule une action au niveau de l'UE aplanira les différences entre les dispositions nationales existantes relatives au congé de paternité, au congé parental, au congé d'aidant et aux formules souples de travail, sans empêcher les États membres d'offrir un degré plus élevé de protection;
- seule une action au niveau de l'UE établira des prescriptions minimales communes concernant l'équilibre vie professionnelle-vie privée qui favoriseront l'égalité entre les hommes et les femmes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement dans le travail. Les normes minimales communes jouent un rôle primordial dans le contexte de la libre circulation des travailleurs et de la libre prestation de services dans le marché intérieur de l'UE.

À la lumière des arguments présentés ci-dessus, il est justifié que l'UE entreprenne une action sur le plan de la législation et des politiques dans ce domaine.

- **Proportionnalité**

La valeur ajoutée d'une intervention au niveau de l'UE étant établie, l'instrument juridique, qui prévoit des normes minimales, choisi pour sa mise en œuvre (voir ci-dessous) garantit que le degré d'intervention sera limité au minimum nécessaire afin d'atteindre les objectifs de la proposition.

La directive respecte les pratiques nationales bien établies concernant les congés et les formules souples de travail, ainsi que la possibilité pour les États membres et les partenaires sociaux d'en définir les dispositions spécifiques. Les États membres qui ont déjà mis en place des dispositions plus favorables que celles énoncées dans la présente directive ne sont pas tenus de modifier leur législation. Les États membres peuvent également décider d'aller au-delà des normes minimales établies dans la présente directive.

La directive respecte pleinement la liberté et les préférences des personnes et des familles concernant l'organisation de leurs vies et elle ne leur impose pas d'obligation de bénéficier de ses dispositions.

Dès lors, l'action prévue de l'UE laisse un maximum de marge aux décisions individuelles et nationales, tout en atteignant les objectifs d'une plus grande participation des femmes au marché du travail et d'une égalité accrue entre les hommes et les femmes. Le principe de proportionnalité est respecté compte tenu de l'importance et de la nature des problèmes recensés.

- **Choix de l'instrument**

L'article 153, paragraphe 2, point b), en combinaison avec l'article 153, paragraphe 1, point i), du TFUE prévoit explicitement que la directive est l'instrument juridique utilisé afin d'établir des prescriptions minimales applicables progressivement par les États membres.

### 3. RÉSULTATS DES ÉVALUATIONS EX POST, DES CONSULTATIONS DES PARTIES INTÉRESSÉES ET DES ANALYSES D'IMPACT

#### • Évaluations ex post/bilans de qualité de la législation existante

Dans le cadre de l'élaboration de l'analyse d'impact, les informations disponibles sur le fonctionnement du cadre actuel sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ont été consolidées et évaluées.

Cette évaluation a été effectuée sur la base:

- d'une étude réalisée par le contractant externe, commandée à la mi-2016 afin de préparer l'analyse d'impact, ainsi que d'une évaluation sommaire du cadre sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée;
- des recherches pertinentes disponibles, telles que des rapports de la Commission européenne et d'autres institutions européennes, ainsi que du réseau européen des experts juridiques et, lorsqu'ils étaient disponibles, des rapports nationaux et des informations recueillies par les organismes de promotion de l'égalité;
- des données collectées en dressant l'inventaire des législations sur l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée au niveau des États membres ainsi que des points de vue recueillis auprès des parties intéressées.

Deux des directives précitées, à savoir la directive sur le congé de maternité (92/85/CEE) et la directive sur le congé parental (2010/18/UE), ont fait l'objet d'une évaluation en termes d'efficacité, d'efficience, de cohérence, de pertinence et de valeur ajoutée européenne.

Cette évaluation a conclu que le cadre existant n'est pas, dans une large mesure, un outil efficace pour parvenir aux objectifs poursuivis qui, par conséquent, n'ont pas été pleinement atteints.

S'agissant de la directive sur le congé parental (2010/18/UE), l'objectif visant à atteindre un équilibre vie professionnelle-vie privée par un partage plus équitable du travail et des soins aux proches entre les hommes et les femmes n'a pas été atteint de manière suffisante. Sous sa forme actuelle, le congé parental n'est pas pris de manière équitable par les femmes et les hommes: ce sont les femmes qui le prennent dans la grande majorité des cas. Cette situation est essentiellement due au fait que ce congé n'est pas ou peu rémunéré dans de nombreux États membres et à la règle permettant à un parent de transférer une grande partie de ses droits à l'autre parent. Dans la pratique, les hommes transfèrent souvent leur part de congé parental aux femmes.

#### • Consultation des parties intéressées

Une **consultation publique** a été réalisée entre novembre 2015 et février 2016 afin de recueillir les avis de différentes parties intéressées et de citoyens<sup>5</sup>. Un large éventail de parties intéressées ont donné leur avis: les États membres; les organisations de partenaires sociaux; les organisations de la société civile, les organismes de promotion de l'égalité; d'autres organisations, ainsi que des particuliers. Au moins une réponse est parvenue de chaque État membre. Au total, ont été dénombrées 786 réponses, dont 229 d'organisations et 557 de

---

<sup>5</sup> [http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/opinion/1511\\_roadmap\\_reconciliation\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/opinion/1511_roadmap_reconciliation_en.htm)

personnes physiques. Les principales conclusions, quant aux mesures envisageables pour l'avenir, sont les suivantes:

- avis convergents au sein des parties intéressées concernant l'importance des actions de l'UE en matière d'équilibre vie professionnelle-vie privée;
- avis convergents sur la nécessité d'améliorer les possibilités et/ou les incitations pour les parents et les personnes s'occupant de proches dépendants d'assumer leurs responsabilités familiales, ainsi que les mesures favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée;
- avis convergents sur la nécessité d'offrir des structures d'accueil d'enfants accessibles à tous et abordables;
- avis convergents concernant de nouvelles orientations politiques, un suivi et un échange de bonnes pratiques au niveau de l'UE;
- une certaine convergence sur la nécessité de mesures législatives de l'UE.

Le **comité consultatif de l'UE sur l'égalité entre les femmes et les hommes** a également été consulté et a fait connaître son point de vue lors de sa réunion du 8 décembre 2016.

En vertu du TFUE, la Commission a mené une consultation en deux phases des **partenaires sociaux** sur les problèmes rencontrés pour concilier vie professionnelle et vie privée. Alors que les partenaires sociaux s'accordent dans une large mesure sur les problèmes rencontrés pour concilier vie professionnelle et vie privée et sur l'objectif d'amélioration de la participation des femmes au marché du travail, leurs points de vue divergent quant à la nécessité de prendre de nouvelles mesures législatives et ils ne sont pas parvenus à un consensus pour entamer des négociations directes en vue de conclure un accord au niveau de l'Union. Il est toutefois important d'améliorer la protection dans ce domaine en modernisant et en adaptant l'actuel cadre juridique tout en tenant compte des résultats de ces consultations. Les **syndicats** ont indiqué qu'ils souhaitaient une législation au niveau de l'UE sur le congé de paternité et le congé d'aidant; l'augmentation de la durée, de la rémunération et de la protection contre le licenciement s'agissant du congé de maternité; un droit de demande de formules souples de travail; et la modification de la directive sur le congé parental afin d'en prolonger la durée, d'en étendre la non-transférabilité et d'instaurer une rémunération pour ce congé. Les syndicats ont souligné que ces mesures devraient être associées à des services professionnels de soins à la personne accessibles, abordables et de qualité. Les **organisations patronales** n'étaient pas favorables à de nouvelles mesures législatives de l'UE mais elles soutenaient des mesures non législatives en vue de développer les services professionnels de soins à la personne.

Le **Parlement européen** a appelé à prolonger le congé de maternité rémunéré et la protection contre le licenciement, à augmenter la durée du congé parental et à instaurer sa rémunération; à introduire le congé de paternité et le congé d'aidant; à mettre à jour les objectifs de Barcelone en matière de garde d'enfants et à introduire des objectifs pour les services de soins de longue durée.

De nombreuses autres **parties intéressées** ont également appelé à une action législative et non législative accrue de la part de l'UE concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

- **Obtention et utilisation d'expertise**

La Commission a attribué un contrat pour l'analyse des coûts et des avantages des possibilités d'action de l'UE afin de faciliter l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour les parents et les dispensateurs de soins.

En outre, la Commission s'est appuyée sur les contrats existants pour rassembler des éléments qui ont été utilisés pour cette analyse d'impact, notamment:

- un rapport thématique élaboré par le réseau européen de politique sociale (ESPN) sur les mesures favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour les personnes ayant des proches dépendants;
- un examen des publications disponibles sur les coûts et les avantages des mesures favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, réalisé par des chercheurs de la London School of Economics;
- un certain nombre d'autres études pertinentes au niveau national, européen et international, y compris les éléments fournis par l'institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE).

En outre, le réseau européen des organismes de promotion de l'égalité a préparé une enquête auprès de ses membres concernant les cas signalés de discriminations sur le lieu de travail et de licenciements liés à la parentalité.

- **Analyse d'impact**

Conformément aux exigences en matière d'amélioration de la réglementation, un groupe de pilotage interservices de la Commission, présidé par le secrétariat général, a été créé en septembre 2015 pour participer à l'élaboration de cette initiative. Ce groupe s'est réuni cinq fois entre septembre 2015 et mars 2017.

L'analyse d'impact a été présentée et discutée lors de la réunion du comité d'examen de la réglementation du 18 janvier 2017. Une version révisée de l'analyse d'impact, tenant compte des points soulevés par le comité d'examen de la réglementation, a été soumise le 8 mars 2017. Le 20 mars, le comité d'examen de la réglementation a émis un avis favorable assorti de commentaires qui ont été pris en compte dans la version finale de l'analyse d'impact.

Tout au long de l'élaboration de l'analyse d'impact, une série de mesures législatives et non législatives ont été envisagées dans tous les domaines qui s'étaient révélés importants pour remédier à la sous-représentation des femmes sur le marché du travail, à savoir: le congé de maternité, le congé de paternité, le congé parental, le congé d'aidant et les formules souples de travail.

À la suite d'une évaluation de l'efficacité, de l'efficience et de la cohérence de chaque option, une combinaison privilégiée d'options a été définie. La combinaison privilégiée est la suivante:

- **congé de maternité:** mesures non législatives en vue de renforcer l'application de la législation actuelle en matière de protection contre le licenciement, de sensibiliser l'opinion sur le licenciement des femmes enceintes et de donner des orientations politiques facilitant un retour au travail réussi après un congé de maternité (y compris en ce qui concerne des espaces et des pauses pour l'allaitement);

- **congé de paternité:** introduction d'un droit individuel de 10 jours de congé, rémunérés au moins à hauteur de la prestation de maladie;
- **congé parental:** révision du droit existant actuellement afin de garantir i) le droit de le prendre de manière flexible (c.-à-d. à temps partiel, de façon morcelée), ii) quatre mois de congé non transférables entre les parents, et iii) le paiement de quatre mois au moins à hauteur de la prestation de maladie;
- **congé d'aidant:** introduction d'un droit individuel de cinq jours par an, rémunérés au moins à hauteur de la prestation de maladie;
- **formules souples de travail:** le droit pour les parents d'enfants jusqu'à 12 ans et les aidants de demander de la flexibilité concernant les horaires de travail, l'emploi du temps ou le lieu de travail pendant une période donnée, l'employeur n'ayant aucune obligation d'accorder le changement demandé.

S'agissant de l'incidence attendue de la combinaison des options privilégiées, l'étude quantitative réalisée dans le cadre de l'analyse d'impact a révélé un effet positif sur le PIB (+840 milliards d'EUR, VAN 2015-2055), l'emploi (+1,6 million en 2050) et la population active (+1,4 million en 2050). Elle montre que les hausses de la participation à l'emploi et à la population active concerneront principalement les femmes. Les revenus réels devraient également augmenter de 0,52 % en 2050. La combinaison représente un coût pour les entreprises, bien que relativement faible. Cependant, la majeure partie de ce coût est due à l'option «formules souples de travail» qui se base sur une demande très élevée de formules souples de travail et leur acceptation, bien que les employeurs peuvent refuser ces demandes, en particulier lorsqu'elles entraîneraient un coût excessif pour l'entreprise. Le coût total de la combinaison pour les entreprises pourrait donc être beaucoup plus faible.

Il convient également de tenir compte du fait que les options privilégiées de la combinaison ont de fortes synergies et que les coûts de la combinaison des options privilégiées pourraient être inférieurs à la somme des coûts individuels de chaque option.

- **Droits fondamentaux**

L'égalité entre les hommes et les femmes est un principe fondamental de l'Union européenne. En vertu de l'article 3, paragraphe 3, deuxième alinéa, du traité sur l'Union européenne (TUE)<sup>6</sup>, la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes est l'un des objectifs de l'Union européenne. L'article 8 du TFUE dispose en outre que, pour toutes ses activités, l'Union cherche à éliminer les inégalités, et à promouvoir l'égalité, entre les hommes et les femmes.

La proposition facilite également l'exercice des droits reconnus aux articles 23<sup>7</sup> et 33<sup>8</sup> de la Charte des droits fondamentaux, qui portent spécifiquement sur l'égalité entre femmes et hommes et sur la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle.

---

<sup>6</sup> *«Elle combat l'exclusion sociale et les discriminations, et promeut la justice et la protection sociales, l'égalité entre les femmes et les hommes, la solidarité entre les générations et la protection des droits de l'enfant».*

<sup>7</sup> *«Article 23 – Égalité entre femmes et hommes*

*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.*

#### 4. INCIDENCE BUDGÉTAIRE

La proposition ne requiert pas de ressources supplémentaires du budget de l'Union européenne.

#### 5. AUTRES ÉLÉMENTS

- **Modalités de suivi, d'évaluation et d'information**

Les États membres doivent transposer la directive deux ans après son adoption et ils communiquent à la Commission les mesures nationales d'exécution via la base de données MNE. Conformément à l'article 153, paragraphe 4, du TFUE, ils peuvent confier cette tâche aux partenaires sociaux qui mettent en place les dispositions nécessaires par voie d'accord.

Afin d'évaluer l'efficacité de la réalisation des objectifs généraux et spécifiques de l'initiative, la Commission a recensé les indicateurs clés pour surveiller la bonne mise en œuvre<sup>9</sup>. Ces indicateurs feront l'objet d'un suivi régulier par la Commission et serviront de base pour l'évaluation de l'initiative. S'appuyant sur ces indicateurs et les informations devant être fournies par les États membres, la Commission peut faire régulièrement rapport sur les progrès accomplis aux autres grandes institutions de l'UE, notamment le Parlement européen, le Conseil et le Comité économique et social européen. La Commission évaluera en tout état de cause l'impact des propositions législatives cinq ans après l'entrée en vigueur et rédigera un rapport d'évaluation.

La Commission continuera également à suivre régulièrement l'emploi des femmes et les dispositions des États membres concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, y compris dans le cadre du rapport annuel conjoint sur l'emploi et des rapports par pays du semestre européen.

- **Explication détaillée des différentes dispositions de la proposition**

*Article premier – Objet*

Cette disposition présente l'objet de la directive et énonce les droits individuels pour lesquels des prescriptions minimales sont établies au niveau de l'Union.

*Article 2 – Champ d'application*

Cette disposition définit qui sont les personnes pouvant bénéficier des droits régis par la directive.

---

*Le principe de l'égalité n'empêche pas le maintien ou l'adoption de mesures prévoyant des avantages spécifiques en faveur du sexe sous-représenté.*

<sup>8</sup> «Article 33 – Vie familiale et vie professionnelle

1. La protection de la famille est assurée sur le plan juridique, économique et social.

2. Afin de pouvoir concilier vie familiale et vie professionnelle, toute personne a le droit d'être protégée 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».

<sup>9</sup> Les indicateurs clés choisis proviennent essentiellement de sources de données comparatives (Eurostat, OCDE), mais, lorsqu'aucun indicateur n'existe, les données nationales peuvent fournir des informations. La liste détaillée des indicateurs figure dans l'analyse d'impact.

### *Article 3 – Définitions*

Cette disposition définit un certain nombre de termes et concepts afin de préciser d'emblée comment ils doivent être compris lorsqu'ils sont mentionnés dans le texte de la directive.

### *Article 4 – Congé de paternité*

Il n'existe actuellement pas de normes minimales concernant le congé de paternité au niveau de l'UE.

Cette disposition introduit le droit pour les pères de prendre un congé de paternité sous la forme d'un congé de courte durée, non inférieure à 10 jours, à l'occasion de la naissance de leur enfant. Ce congé est destiné à être pris autour de la date de la naissance et est clairement lié à cet événement.

Introduire le droit au congé de paternité devrait contribuer à résoudre le problème de l'inégalité des possibilités pour les femmes et les hommes de prendre un congé au moment de la naissance d'un enfant et à inciter les hommes à assumer une part plus égale des responsabilités familiales, permettant ainsi de créer dès le début un lien entre le père et l'enfant.

Afin d'éviter toute discrimination entre les couples mariés et non mariés et les couples homosexuels et hétérosexuels, le droit au congé de paternité devrait être octroyé sans préjudice de l'état matrimonial ou familial tel que défini par le droit national.

### *Article 5 – Congé parental*

La directive sur le congé parental (2010/18/UE) prévoit déjà des droits individuels de congé parental d'une durée d'au moins quatre mois, en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, pour s'occuper de cet enfant. Cette disposition s'appuie donc sur les droits existants pour les parents et améliore ces droits, tant pour les femmes que pour les hommes.

À la suite de l'analyse effectuée au cours de la phase préparatoire, il est considéré que l'actuelle directive sur le congé parental n'a pas suffi à permettre aux deux parents d'exercer leurs droits de manière égale. Étant donné que cette directive ne garantit pas d'allocation pendant le congé parental, de nombreuses familles ne peuvent pas se permettre de le prendre. Elle n'est pas non plus parvenue à promouvoir une plus grande participation des pères dans les responsabilités familiales. Il est démontré que la majorité des pères ne font pas usage de leur droit à un congé parental et transfèrent une part importante de leurs droits aux mères. Cette situation a conduit à des différences marquées entre les taux moyens d'utilisation du congé parental par les mères et par les pères, ce dernier restant encore trop faible dans de nombreux États membres.

Cette disposition vise à remédier aux lacunes recensées i) en établissant un congé parental d'une durée minimale de quatre mois qui ne peuvent pas être transférés entre parents, et ii) en introduisant une plus grande flexibilité en ce qui concerne les formes de congé parental (à temps plein ou à temps partiel, ou sous d'autres formes souples), étant donné que la flexibilité rend d'autant plus probable le fait que les parents, notamment les pères, exerceront leur droit à un tel congé. Une autre disposition de la présente directive aborde la question de la rémunération pendant le congé, puisque cette question a une incidence majeure sur la prise de ce congé par les pères.

La disposition prévoit que les États membres décident i) de la durée du préavis à donner par le travailleur, ii) de la question de savoir si le droit au congé parental peut être subordonné à une période de travail et/ou une période d'ancienneté, et iii) de la définition des circonstances dans lesquelles l'employeur peut être autorisé à reporter l'octroi du congé parental pendant une période raisonnable. Enfin, cette disposition vise à assurer que les États membres évaluent la nécessité d'ajuster les conditions d'accès et les modalités précises du congé parental aux besoins spécifiques des parents dans des situations particulièrement défavorisées liées au handicap ou à la maladie à long terme, ainsi que des parents adoptifs.

#### *Article 6 – Congé d'aidant*

Cette disposition introduit un nouveau droit annuel pour les travailleurs de prendre une période de congé en cas de maladie grave ou de dépendance d'un proche, comme défini par la directive elle-même. Afin de protéger l'employeur de tout abus de ce droit, une preuve de la maladie ou de la situation de dépendance peut être exigée avant l'octroi du congé.

La raison d'être de l'introduction de ce droit est que si les travailleurs peuvent plus facilement prendre un peu de temps pour s'occuper d'un proche, ils peuvent trouver un meilleur équilibre vie privée-vie professionnelle et, en même temps, éviter de quitter complètement le marché du travail.

#### *Article 7 – Absence du travail pour raisons de force majeure*

Cette disposition maintient le droit existant des travailleurs de s'absenter du travail en cas de force majeure.

Ce droit, qui était déjà prévu par la directive sur le congé parental<sup>10</sup>, peut être exercé par tous les travailleurs (pas seulement par les parents ou les aidants au sens de la présente directive) pour des raisons familiales urgentes.

#### *Article 8 – Revenus adéquats*

La directive sur le congé parental (2010/18/UE) n'établit pas de prescriptions minimales en ce qui concerne une allocation adéquate.

Cette disposition établit le droit pour les travailleurs ayant recours aux différents types de congés de bénéficier d'une allocation adéquate pendant la période minimale de congé prévue dans la présente directive. Le niveau de l'allocation devrait être au moins équivalent à celui de la prestation de maladie.

#### *Article 9 – Formules souples de travail*

La directive sur le congé parental prévoit déjà la possibilité de demander deux types de formules souples de travail (aménagement du rythme ou des horaires de travail) pour les parents de retour d'un congé parental. La proposition actuelle ajoute à ces deux formules une troisième formule souple de travail (possibilités de travail à distance) et étend le champ d'application personnel de ces droits à tous les aidants et aux travailleurs ayant des enfants jusqu'à un âge donné, qui ne peut être inférieur à douze ans.

---

<sup>10</sup> Clause 7.

Afin que les parents de jeunes enfants et les aidants soient encouragés à rester sur le marché du travail, ils devraient être en mesure d'adapter leurs horaires de travail à leurs besoins et préférences personnels.

Cette disposition introduit la possibilité pour les travailleurs précités de recourir i) à la réduction du temps de travail, ii) à des horaires de travail flexibles, et iii) à des possibilités de travail à distance.

Afin de prendre en compte les besoins des employeurs et des travailleurs, cette disposition offre la possibilité aux États membres de limiter la durée des formules souples de travail. Cette possibilité prend tout son sens en cas de travail à temps partiel. Bien que le travail à temps partiel se soit avéré utile pour certaines femmes en leur permettant de rester sur le marché du travail après avoir eu des enfants, il a également été constaté que 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 inexistantes.

#### *Article 10 – Droits en matière d'emploi*

La directive sur le congé parental (2010/18/UE) prévoit déjà certains droits en matière d'emploi et garantit un traitement non favorable afin que les travailleurs puissent exercer leur droit au congé parental<sup>11</sup>. Elle prévoit notamment le droit de retrouver son poste de travail ou, si cela se révèle impossible, un travail équivalent ou similaire, et le droit de voir maintenus les droits acquis ou en cours d'acquisition par le travailleur à la date du début du congé parental. Enfin, elle encourage aussi les travailleurs et les employeurs à rester en contact pendant la période du congé et à prévoir les mesures de réintégration appropriées.

La mise en place de congés est destinée à aider, pendant des périodes déterminées, les parents et les aidants qui travaillent; l'objectif est de les inciter à demeurer en lien avec le marché du travail tout en faisant face à leurs responsabilités à la maison.

Afin que cela soit possible, cette disposition se fonde sur les droits existants et prévoit également la protection minimale des droits en matière d'emploi des parents et des aidants en leur permettant de retrouver leur emploi (équivalent), de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail apparue pendant leur absence, de préserver leurs droits acquis et de maintenir leur relation de travail pendant leur congé.

#### *Article 11 – Non-discrimination*

La directive sur le congé parental protège déjà les travailleurs contre un traitement moins favorable en raison d'une demande ou d'une prise de congé parental. De plus, l'article 19, paragraphe 1, de la directive 2006/54/CE place la charge de la preuve sur l'employeur en cas de violation du principe de l'égalité de traitement. L'article 19, paragraphe 4, de ladite directive précise que cette règle relative à la charge de la preuve s'applique également à la directive sur le congé parental; la référence dans la directive 2006/54/CE à la directive sur le congé parental reste intacte puisque la présente directive dispose que les références à la directive sur le congé parental s'entendent comme faites à la présente directive.

La protection prévue actuellement par la directive sur le congé parental est maintenue et étendue de manière à ce que les travailleurs recourant à d'autres types de congé ou à des

---

<sup>11</sup> Clause 5.

formules souples de travail soient également protégés contre un traitement moins favorable ou une discrimination en raison de la demande ou de l'exercice de certains droits accordés par la présente directive.

#### *Article 12 – Protection contre le licenciement et charge de la preuve*

La directive sur le congé parental (2010/18/UE) offre déjà une protection contre le licenciement en raison d'une demande ou d'une prise de congé parental.

Cette disposition vise à maintenir la protection existante des travailleurs et à l'étendre en offrant une protection contre le licenciement aux travailleurs utilisant le congé de paternité<sup>12</sup>, le congé parental<sup>13</sup>, le congé d'aidant et les formules souples de travail lorsqu'ils font leur demande ou pendant la période où ils exercent ces droits.

Si, en dépit de cette protection, un travailleur estime qu'il a été licencié en raison de la demande ou de la jouissance des droits visés aux articles 4, 5 ou 6, ou encore de l'exercice du droit de demander une formule souple de travail visé à l'article 9, cette disposition fait peser sur l'employeur la charge de prouver que le licenciement était dû à d'autres raisons objectives.

#### *Article 13 – Sanctions*

Cette disposition exige que les États membres prévoient des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives, qu'il s'agisse d'amendes et/ou d'indemnités, en cas de violation des obligations découlant de la présente directive, et s'assurent qu'elles soient appliquées.

#### *Article 14 – Protection contre le traitement ou les conséquences défavorables*

Cette disposition oblige les États membres à fournir aux travailleurs se plaignant de violations d'une disposition nationale adoptée en application de la présente directive une protection judiciaire adéquate contre tout traitement défavorable de la part de l'employeur ou conséquence défavorable, protection sans laquelle la mise en œuvre effective du principe de l'égalité de traitement ne serait pas possible.

#### *Article 15 – Organismes de promotion de l'égalité*

La directive 2006/54/CE prévoit déjà que les États membres désignent un ou plusieurs organismes chargés de promouvoir, d'analyser, de surveiller et de soutenir l'égalité de traitement entre toutes les personnes sans discrimination fondée sur le sexe, y compris en ce qui concerne tout traitement moins favorable d'une femme lié à la grossesse ou à la maternité.

Cette disposition établit que les organismes nationaux de promotion de l'égalité devraient être compétents dans les domaines couverts par la présente directive. Le niveau de protection des droits prévus dans la présente directive, d'une part, et le suivi de sa mise en œuvre, d'autre part, devraient en être renforcés.

#### *Article 16 – Niveau de protection*

---

<sup>12</sup> L'article 16 de la directive 2006/54/CE porte sur la protection contre le licenciement en cas de congé de paternité prévu par la législation nationale.

<sup>13</sup> Voir la clause 5, point 4, de la directive sur le congé parental.

À la lumière de l'acquis de l'UE, qui a été transposé dans les États membres, et de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, notamment en ce qui concerne le congé parental, il convient de souligner que la présente proposition préserve les droits existants accordés dans le cadre des actuelles directives européennes en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, et qu'elle s'appuie sur ces directives pour renforcer les droits des femmes comme des hommes.

Il s'agit d'une disposition standard qui permet aux États membres d'octroyer un niveau de protection plus élevé que celui garanti par la directive.

#### *Article 17 – Diffusion de l'information*

Cette disposition vise à garantir la sensibilisation dans les États membres concernant les droits octroyés par la présente directive, ainsi que concernant les autres droits qui existent déjà dans le même domaine.

#### *Article 18 – Rapports et réexamen*

Il s'agit d'une disposition standard établissant l'obligation pour les États membres de communiquer à la Commission les informations concernant l'application de la présente directive, afin que la Commission fasse rapport au colégislateur sur ce point et, si elle l'estime nécessaire, présente des propositions visant à réviser et actualiser la directive.

#### *Article 19 – Abrogation*

L'annexe à la directive sur le congé parental (2010/18/UE) contient le texte d'un accord-cadre entre les partenaires sociaux établissant les dispositions spécifiques sur le congé parental. Étant donné que les partenaires sociaux ne sont pas parvenus à trouver un accord concernant la renégociation de cet accord-cadre afin d'apporter les améliorations nécessaires à l'actuel régime de congé parental, la Commission a décidé de proposer des modifications législatives de sa propre initiative.

Compte tenu du fait qu'une modification d'un acte doit être faite en utilisant la même base juridique que celle qui a été utilisée pour l'adoption de l'acte initial, ce qui n'est pas possible dans ce cas en raison de la base juridique spécifique utilisée pour la législation fondée sur des accords des partenaires sociaux, il est considéré que l'option législative la plus appropriée est l'abrogation et le remplacement de la directive sur le congé parental. Un acte unique et exhaustif en la matière est également considéré comme la meilleure option pour des raisons de transparence, de simplification, de sécurité juridique et d'applicabilité des droits.

Il convient de noter que la présente proposition ne réduit en aucune façon les droits existants, mais qu'elle s'appuie sur l'acquis de l'UE et vise à étendre ou à renforcer les droits des parents et des aidants qui travaillent.

Par conséquent, cette disposition fixe la date à laquelle la directive 2010/18/UE est abrogée tout en précisant que toutes les références à la directive abrogée s'entendent comme faites à la nouvelle directive.

#### *Article 20 – Transposition*

Cette disposition fixe la période maximale dont disposent les États membres pour transposer la directive en droit interne et communiquer les textes applicables à la Commission. Cette

période est de deux ans. De plus, elle souligne qu'en vertu de l'article 153, paragraphe 3, du TFUE, les États membres peuvent charger les partenaires sociaux de mettre en œuvre la directive, lorsque les partenaires sociaux le demandent et dès lors que les États membres prennent toutes les mesures nécessaires pour pouvoir garantir à tout moment les résultats poursuivis dans le cadre de la présente directive.

*Article 21 – Entrée en vigueur*

Il s'agit d'une disposition standard indiquant que la directive entre en vigueur le vingtième jour suivant celui de sa publication au Journal officiel.

*Article 22 – Destinataires*

Il s'agit d'une disposition standard concernant les destinataires et précisant que les États membres sont destinataires de la directive.

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**

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 européen<sup>14</sup>,

vu l'avis du Comité des régions<sup>15</sup>,

statuant conformément à la procédure législative ordinaire,

considérant ce qui suit:

- (1) L'article 153, paragraphe 1, point i), du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne permet à l'Union 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 entre autres, 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.

---

<sup>14</sup> JO C du , p. .

<sup>15</sup> JO C du , p. .

- (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, en rendant plus facile pour les hommes de partager les responsabilités familiales à parts égales avec les femmes et en réduisant les 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 Conseil<sup>16</sup>, la directive 2010/41/UE du Parlement européen et du Conseil<sup>17</sup>, la directive 92/85/CEE du Conseil<sup>18</sup>, la directive 97/81/CE du Conseil<sup>19</sup> et la directive 2010/18/UE du Conseil<sup>20</sup>.
- (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, conduisant certaines à quitter complètement le marché du travail.
- (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.

---

<sup>16</sup> 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).

<sup>17</sup> 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).

<sup>18</sup> 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).

<sup>19</sup> 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).

<sup>20</sup> 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).

- (9) La Commission a mené une consultation en deux phases des partenaires sociaux sur les problèmes rencontrés pour concilier vie professionnelle et vie privée, en vertu de 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 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 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. Cela devrait inclure, comme c'est actuellement le cas au titre de la clause 2, paragraphe 3, de l'annexe de la directive 2010/18/UE, 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.
- (13) Afin d'encourager un partage plus égal des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes, il convient d'introduire un droit au congé de paternité, à prendre par le père à l'occasion de la naissance d'un enfant. 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 que 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 le deuxième parent 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 par la directive 2010/18/UE, fait passer de un à quatre mois la durée de congé qui ne peut pas être transférée entre parents.
- (15) Afin de donner davantage de possibilités aux parents de faire usage de leur droit au congé parental quand leurs enfants sont plus grands, ce droit devrait être accordé au moins jusqu'aux douze ans de l'enfant. 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 le second 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, 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.

- (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 qui s'occupent de membres âgés de leur famille et/ou d'autres proches qui nécessitent des soins, les travailleurs dont un proche est gravement malade ou est dépendant devraient avoir le droit de s'absenter du travail, au titre d'un congé d'aidant, pour prendre soin de ce proche. Pour prévenir tout abus de ce droit, une preuve de la maladie grave ou de la dépendance peut être exigée avant l'octroi du congé.
- (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 raisons de force majeure liée à des raisons familiales urgentes et imprévues, actuellement prévu par la directive 2010/18/UE, aux conditions établies par les États membres.
- (19) Afin d'inciter davantage les travailleurs ayant des enfants ou des responsabilités familiales, en particulier les hommes, à prendre les périodes de congé prévues par la présente directive, il convient de leur donner le droit à une allocation adéquate pendant leur congé. Le niveau de l'allocation devrait être au moins équivalent à ce que le travailleur concerné recevrait en cas de congé de maladie. Les États membres devraient prendre en considération l'importance de la continuité des droits aux prestations de sécurité sociale, notamment les soins de santé.
- (20) Conformément à 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. 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.
- (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 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, 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 les réductions du temps de travail. 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 inexistantes. La décision finale quant à l'acceptation ou non d'une demande de formule souple de travail soumise par un travailleur devrait revenir à l'employeur. 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. 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 visé à l'article 4, 5 ou 6 ou a exercé le droit de demander des formules souples de travail visées à l'article 9 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.
- (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. La mise en œuvre effective du principe de l'égalité de traitement 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 aussi être compétents dans les domaines couverts par 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. 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 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 charge administrative.
- (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;
- 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.

## *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;
- b) «congé parental», un congé à prendre au motif de la naissance ou de l'adoption d'un enfant pour s'occuper de cet enfant;
- c) «aidant», un travailleur qui apporte une aide ou des soins personnels en cas de maladie grave ou de dépendance d'un proche;
- 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) «dépendance», une situation dans laquelle une personne a, de façon temporaire ou permanente, besoin de soins en raison d'un handicap ou d'un problème médical grave autre qu'une maladie grave;
- 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 d'au moins dix jours à l'occasion de la naissance d'un enfant.
2. Le droit au congé de paternité visé au paragraphe 1 est accordé indépendamment de l'état matrimonial ou familial, tel que défini par le droit national.

## *Article 5*

### **Congé parental**

1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les travailleurs aient un droit individuel à un congé parental d'au moins quatre mois, à prendre avant que l'enfant n'atteigne un âge déterminé, qui ne peut être inférieur à douze ans.

2. Lorsque les États membres permettent qu'un parent transfère son droit au congé parental à l'autre parent, ils font en sorte qu'au moins quatre 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 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 Conseil<sup>21</sup>, 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 des 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.
6. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les travailleurs aient le droit de demander un congé parental également à temps partiel, en blocs séparés par des périodes de travail ou sous d'autres formes souples. L'employeur examine ces demandes et y répond, en tenant compte de ses propres besoins et de ceux des travailleurs. L'employeur 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 au moins cinq jours de congé d'aidant par an et par travailleur. Ce droit peut être subordonné à la présentation de preuves appropriées du problème médical dont souffre le proche du travailleur.

#### *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 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 à l'absence pour raisons de force majeure à un certain temps par année ou par événement, ou les deux.

---

<sup>21</sup> Directive 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).

## *Article 8*

### **Revenus adéquats**

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, 5 ou 6 reçoivent une rémunération ou une allocation adéquate équivalant au moins à ce que le travailleur concerné recevrait en cas de congé de maladie.

## *Article 9*

### **Formules souples de travail**

1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les travailleurs ayant des enfants jusqu'à un âge déterminé, qui ne peut être inférieur à douze 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.
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. L'employeur justifie tout refus d'une telle demande.
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 aussi le droit de demander à revenir à son rythme de travail de départ 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.

## *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 nationale, 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 durant son absence.
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 leur droit aux formules souples de travail visé 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 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. L'employeur fournit ces motifs par écrit.
3. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que, lorsque les travailleurs visés au paragraphe 2 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 ceux visés au paragraphe 1.
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 des 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. Elles peuvent prendre la forme d'amendes. Elles peuvent aussi comprendre le paiement d'indemnités.

### *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**

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 des parents et des aidants sans discrimination fondée sur le sexe soient également compétentes pour les questions qui relèvent de la présente directive.

### *Article 16*

#### **Niveau de protection**

Les États membres peuvent introduire ou maintenir des dispositions qui sont plus favorables aux travailleurs que celles prévues par la présente directive. Ils font toutefois en sorte qu'au moins quatre mois de congé parental restent non transférables conformément à l'article 5, paragraphe 2.

### *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<sup>er</sup> 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. Cinq ans au plus tard après l'entrée en vigueur de la présente directive, les États membres communiquent à la Commission toutes les informations pertinentes concernant l'application de la présente directive qui sont nécessaires afin que la Commission fasse 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 deux 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.

### *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 deux ans après son entrée en vigueur. Ils communiquent immédiatement à la Commission le texte de ces dispositions.

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 à la Commission le texte des dispositions essentielles de droit interne qu'ils adoptent dans le domaine couvert par la présente directive.

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 pouvoir 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*



## **DOCUMENT 2**

### **PROPOSITION DE DIRECTIVE : SYNTHÈSE**

## Des objectifs majoritairement orientés vers le maintien et l'amélioration de l'emploi des femmes

Le premier objectif vise à « *faire face à la sous-représentation des femmes sur le marché du travail et à soutenir leur progression de carrière au moyen de meilleures conditions pour concilier leur travail et leurs responsabilités privées* ».

L'exposé des motifs explique les raisons du choix de cet objectif :

### Extrait de l'exposé des motifs de la proposition de Directive européenne du 27 avril 2017

En 2015, le taux d'emploi des femmes (âgées de 20 à 64 ans) atteignait 64,3 % contre 75,9 % pour les hommes. **L'écart de taux d'emploi entre les hommes et les femmes** sur le marché du travail est particulièrement marqué pour les parents et les personnes assumant d'autres responsabilités familiales. En moyenne, en 2015, le taux d'emploi des femmes ayant un enfant de moins de 6 ans est de près de 9% inférieur à celui des femmes sans jeunes enfants et, dans plusieurs pays, cette différence s'élève à plus de 30 %<sup>1</sup>. De même, les femmes sont nettement plus susceptibles d'assumer le rôle d'aidant non professionnel de proches âgés ou dépendants que les hommes<sup>3</sup>. Les femmes sont également beaucoup plus susceptibles de travailler à temps partiel en raison de responsabilités familiales. Cette situation contribue de manière substantielle à l'**écart de salaire entre les femmes et les hommes** (qui s'élève à 28 % dans certains États membres), qui s'accumule tout au long de la vie professionnelle et se transforme en **écart de retraite entre les femmes et les hommes** (40 % en moyenne dans l'UE), augmentant le risque de pauvreté et d'exclusion sociale des femmes, notamment des femmes âgées. Selon les projections du scénario de base, les problèmes ci-dessus ne seront pas suffisamment résolus sans intervention de l'UE. L'écart de taux d'emploi entre les hommes et les femmes s'élèverait encore à 9 points de pourcentage en 2055.

**L'une des principales causes de ce problème réside dans des politiques inadéquates en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.** Le déséquilibre entre les formules de congé selon le sexe, le manque d'incitations pour que les hommes prennent un congé pour s'occuper des enfants et/ou de proches dépendants, les possibilités restreintes de recourir à des horaires de travail flexibles, l'insuffisance des services professionnels de soins à la personne et les éléments économiques dissuasifs ont tous été pointés comme exacerbant les difficultés qui se posent aux femmes en matière d'emploi.

**L'actuel cadre juridique au niveau de l'Union et des États membres prévoit peu de dispositions pour que les hommes assument une part égale des responsabilités familiales au côté des femmes.** Par exemple, il n'existe actuellement pas de législation de l'UE régissant le congé de paternité ou les congés pour s'occuper de proches malades ou dépendants, à l'exception de l'absence pour force majeure. Dans de nombreux États membres, il n'existe pas ou peu de formules de congés payés pour les pères alors qu'elles existent ou sont davantage développées pour les mères. Le déséquilibre entre hommes et femmes dans la conception des dispositions en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée peut donc accentuer les différences entre ceux-ci s'agissant du travail et des soins aux proches. À l'inverse, le recours des pères aux modalités permettant de concilier vie professionnelle et vie privée telles que les congés s'est avéré avoir une incidence positive sur leur participation à l'éducation des enfants par la suite, 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.

L'objectif général de la proposition de Directive –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- est ensuite décliné en **deux objectifs spécifiques** :

- améliorer l'accès aux modalités permettant de concilier vie professionnelle et vie privée – telles que les congés et les formules souples de travail ;
- augmenter le recours des hommes aux congés familiaux et aux formules souples de travail

L'exposé des motifs conclut : « *il est avéré que l'existence de congés et de formules souples de travail permet d'atténuer fortement l'incidence des responsabilités familiales sur l'emploi des femmes. Offrir un plus grand choix aux parents et aux aidants quant à la façon d'organiser leur travail et leurs responsabilités familiales les aide à éviter un abandon définitif du marché du travail* »

<sup>1</sup> L'écart de taux d'emploi entre les hommes et les femmes est de 24,7 points de pourcentage parmi les personnes ayant un enfant de moins de 6 ans, de 25,6 points de pourcentage parmi les personnes ayant deux enfants (le plus jeune ayant moins de 6 ans), et de 35,4 points de pourcentage pour les personnes qui ont trois enfants ou plus.

La proposition de Directive rappelle enfin que les possibilités et les incitations pour les hommes à faire usage des modalités permettant de concilier vie professionnelle et vie privée sont rares et le recours à celles-ci très faible dans la plupart des Etats membres. Améliorer la conception de ces dispositions du point de vue du genre peut donc contribuer à mieux distribuer la prise en charge des proches dépendants au sein du ménage.

La proposition de Directive prévoit un impact positif de ces mesures pour les entreprises. Selon elle, l'augmentation de l'emploi des femmes, leurs revenus plus élevés et leur progression de carrière devraient avoir une incidence positive sur leur prospérité économique et celle de leur famille, sur l'inclusion sociale et sur la santé. Les entreprises bénéficieraient quant à elles d'un vivier de talents plus vaste, d'une main-d'œuvre plus motivée et plus productive, ainsi que d'une baisse de l'absentéisme.

### **Le contenu de la proposition de Directive**

Les principales mesures introduites par la proposition de Directive concernent :

- le congé de paternité : introduction d'un droit individuel de 10 jours de congé, rémunérés au moins à hauteur de la prestation maladie. Pour rappel, la France dispose déjà d'un congé rémunéré de 11 jours, qui s'ajoute au congé de naissance de 3 jours.
- le congé parental : révision du droit existant actuellement introduisant plusieurs éléments nouveaux :
  - le droit de le prendre de manière flexible (temps partiel, de façon morcelée) ;
  - quatre mois de congé non transférables entre les parents, à prendre avant que l'enfant n'atteigne un âge qui ne peut être inférieur à douze ans ;
  - le paiement de quatre mois au moins à hauteur de la prestation maladie ;
- le congé de proche aidant : l'introduction d'au moins cinq jours annuels de congé d'aidant, indemnisés au moins à ce que le travailleur concerné recevrait en cas de congé de maladie ;
- formules souples de travail : le droit pour les parents d'enfants jusqu'à 12 ans et les aidants de demander de la flexibilité concernant les horaires de travail, l'emploi du temps ou le lieu de travail pendant une période donnée, l'employeur n'ayant pas obligation d'accorder le changement demandé.

## Les apports de la proposition de Directive UE d'avril 2017, concernant la conciliation vie professionnelle et vie privée

	Directive 2010/18/UE du 8 mars 2010 sur le congé parental	Proposition de Directive du 27 avril 2017
<b>CONGE PARENAL</b>		
<b>Droit opposable</b>	Oui	Oui
<b>Durée</b>	Au moins 4 mois	Au moins 4 mois
<b>Limite d'âge de l'enfant</b>	« pouvant aller jusqu'à 8 ans »	« ne pouvant être inférieur à 12 ans »
<b>Transférabilité</b>	Au moins un des 4 mois ne peut être transféré	Au moins 4 mois ne peuvent être transférés (si l'Etat membre permet le transfert)
<b>Rémunération</b>	Non précisé	Rémunération ou allocation équivalant au moins à ce que le travailleur concerné recevrait en cas de congé de maladie. (1)
<b>Possibilité de fractionner</b>	Du ressort des Etats membres	Droit pour le salarié de demander une formule souple de travail (temps partiel, en blocs séparés par des périodes de travail ou sous d'autres formes souples). Droit pour l'employeur de refuser, avec justification écrite.
<b>Conditions d'ancienneté</b>	Du ressort des Etats membres	Un an maximum
<b>CONGE AIDANT</b>		
	Non	Oui
<b>Durée</b>		5 jours minimum par an
<b>Indemnisation</b>		Rémunération ou allocation équivalant au moins à ce que le travailleur concerné recevrait en cas de congé de maladie
<b>FLEXIBILITE</b>		
<b>Formules souples de travail</b>	Possibilité de demander un aménagement du rythme ou des horaires de travail pour les parents de retour d'un congé parental.	Ajout à ces deux formules d'une troisième formule souple de travail (possibilités de travail à distance). Extension du champ d'application de ces droits à tous les aidants et aux travailleurs ayant des enfants jusqu'à l'âge de 12 ans.

## Données d'éclairage sur la proposition de directive : l'indemnisation pour arrêt maladie en Europe

Selon une étude Européenne conduite par Vouchercloud, un salarié de l'Union européenne recevrait en moyenne 65% de son salaire sur la base d'un arrêt maladie d'une semaine, et 70% sur la base d'un arrêt maladie d'un mois, avec des variations sensibles entre des pays indemnisant le salarié à 100% (Allemagne, Belgique, Autriche), et d'autres comme le Royaume-Uni, très faiblement.

En France, l'indemnité journalière versée par la sécurité sociale se monte à 50% du salaire journalier brut, dans la limite d'un plafond égal à 1,8 fois le SMIC, avec un délai de carence de 3 jours, et pour une durée maximale de trois ans. L'employeur a l'obligation de verser, à partir du 8<sup>ème</sup> jour d'arrêt maladie et pendant les 30 premiers jours, des indemnités complémentaires à celle de la sécurité sociale, permettant au salarié de percevoir 90% de la rémunération brute qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler. Pendant les 30 jours suivants, cette rémunération doit atteindre les deux tiers de la rémunération antérieure. Au-delà du 60<sup>ème</sup> jour, la rémunération complémentaire due par l'employeur est épuisée. Les deux périodes d'indemnisation dues par l'employeur sont respectivement augmentées de 10 jours par période d'ancienneté de 5 ans, avec un plafond de 90 jours.

Country	Pay for a Week of Sick Leave	Pay for a Month (Four Working Weeks) of Sick Leave	Weekly Sick Pay as a Percentage of Actual Wage	Monthly Sick Pay as a Percentage of Actual Wage	Average Annual Wage	Number of Waiting Days
Switzerland	£802.47	£3,209.86	100.00%	100.00%	£41,728.20	0
Malta	£200.27	£400.55	100.00%	50.00%	£10,414.20	0
Luxembourg	£617.69	£2,470.75	100.00%	100.00%	£32,119.80	0
Germany	£436.44	£1,745.77	100.00%	100.00%	£22,695.00	0
Austria	£416.63	£1,666.52	100.00%	100.00%	£21,664.80	0
Belgium	£410.16	£1,640.63	100.00%	100.00%	£21,328.20	0
Norway	£667.32	£2,669.26	100.00%	100.00%	£34,700.40	0
Australia	£661.84	£1,323.68	100.00%	50.00%	£34,415.65	0
Slovenia	£171.36	£685.44	80.00%	80.00%	£11,138.40	0
Sweden	£401.72	£1,908.18	80.00%	95.00%	£26,112.00	1
Poland	£113.46	£453.82	80.00%	80.00%	£7,374.60	0
Latvia	£99.93	£399.72	76.72%	76.72%	£6,772.80	0
Denmark	£465.53	£1,862.11	76.56%	76.56%	£31,620.00	0
Romania	£68.11	£272.46	75.00%	75.00%	£4,722.60	0
Bulgaria	£55.45	£235.28	74.00%	78.50%	£3,896.40	3
Hungary	£78.27	£290.70	70.00%	65.00%	£5,814.00	0
Holland	£296.31	£1,185.24	70.00%	70.00%	£22,011.60	0
Greece	£146.78	£775.85	70.00%	92.50%	£10,903.80	3
Croatia	£101.88	£407.53	70.00%	70.00%	£7,568.40	0
Average	£245.00	£1,033.77	64.57%	70.48%	£18,789.97	-
Liechtenstein	£757.50	£3,598.12	64.00%	76.00%	£61,546.80	1
Spain	£206.43	£877.34	60.00%	63.75%	£17,890.80	0
Lithuania	£64.26	£321.30	56.00%	70.00%	£5,967.00	0
Cyprus	£169.20	£676.78	54.80%	54.80%	£16,054.80	0
Iceland	£166.50	£166.50	40.00%	10.00%	£21,644.40	0
Czech Republic	£62.22	£528.87	40.00%	85.00%	£8,088.60	3

Italy	£122.40	£1,040.40	40.00%	85.00%	£15,912.00	3
Slovakia	£51.38	£280.53	37.00%	50.50%	£7,221.60	0
Portugal	£58.91	£500.69	30.00%	63.75%	£10,210.20	3
Estonia	£49.60	£421.56	28.00%	59.50%	£9,210.60	3
France	£85.51	£726.75	20.00%	42.49%	£22,236.00	3
United Kingdom	£35.96	£305.71	8.68%	18.44%	£21,552.60	3
Finland	£0.00	£575.80	0.00%	38.50%	£23,817.00	9
Ireland	£0.00	£201.11	0.00%	12.04%	£21,715.80	6

*vouchercloud.com/resources/sick-leave-across-europe . A working week is assumed to be 5 days.*

Une période de carence précédant le début de l'indemnisation maladie est appliquée dans plusieurs pays, d'une durée de 1 à 9 jours (3 jours en moyenne).

Il faut également observer qu'une partie des salariés bénéficie d'une meilleure indemnisation, dans le cadre d'accords collectifs ou d'accords d'entreprise.

Dans une majorité de pays, l'indemnisation maladie est conditionnée à une période d'ancienneté d'un an dans l'entreprise.