



RÉSEAU EUROPÉEN D'EXPERTS  
JURIDIQUES DANS LE DOMAINE DE  
L'ÉGALITÉ DES GENRES

la mise  
en œuvre de la  
directive 2010/18 sur le  
congé parental  
dans 33 pays  
européens



**COMMISSION EUROPEENNE**

Direction générale de la Justice et des Consommateurs  
Direction D - Egalité  
Unité JUST/D1 - Égalité de traitement: questions juridiques

*Commission européenne  
B-1049 Bruxelles*

# La mise en œuvre de la directive 2010/18 sur le congé parental dans 33 pays européens

## Résumé

Maria do Rosário Palma Ramalho,  
Petra Foubert and  
Susanne Burri

Manuscrit terminé en février 2015.

Les informations communiquées dans la présente Revue reflètent, autant que faire se peut, la situation au 7 Avril 2014.

## **Production**

Susanne Burri

Titia Hijmans van den Bergh

Klaartje Hoeberechts

Alice Welland

***Europe Direct est un service destiné à vous aider à trouver des réponses aux questions que vous vous posez sur l'Union européenne.***

**Un numéro unique gratuit (\*):**

**00 800 6 7 8 9 10 11**

(\*) Les informations sont fournies à titre gracieux et les appels sont généralement gratuits (sauf certains opérateurs, hôtels ou cabines téléphoniques).

La présente publication a été commanditée par la Commission européenne dans le cadre du programme PROGRESS (décision 1672/2006/CE du Parlement européen et du Conseil, JO L 315 du 15.11.2006, p. 1).

Pour de plus amples informations concernant le programme PROGRESS, le lecteur est invité à consulter le site:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=327&langId=fr>

## **NOTICE LEGALE**

Le présent rapport a été financé par la Commission européenne (DG Justice et consommateurs) et préparé à son intention. Son contenu ne reflète pas nécessairement la position officielle de la Commission.

De nombreuses autres informations sur l'Union européenne sont disponibles sur l'internet via le serveur Europa (<http://europa.eu>).

Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne, 2015

ISBN: 978-92-79-45841-5

DOI: 10.2838/18840

© Union européenne, 2015

© photos: [www.morguefile.com](http://www.morguefile.com)

# Table des matières

---

<b>Membres du Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres</b>	ii
<b>Partie I</b>	
<b>Résumé analytique</b>	1
<b>1. Objectif et portée du rapport</b>	1
<b>2. Le contexte législatif en droit de l'Union européenne</b>	2
<b>2.1. Droit primaire et droit dérivé</b>	2
<b>2.2. Dispositions non contraignantes et politiques de l'Union européenne en ce qui concerne la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale</b>	4
<b>2.3. Jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne</b>	5
<b>3. Résumé des conclusions</b>	6
<b>3.1. Contexte</b>	6
<b>3.2. Mise en œuvre de la directive 2010/18/UE</b>	8
<b>3.3. Objet et champ d'application (Clause 1)</b>	9
<b>3.4. Congé parental (Clause 2)</b>	9
<b>3.5. Modalités d'application (clause 3)</b>	13
<b>3.6. Adoption (clause 4)</b>	16
<b>3.7. Droits en matière d'emploi et non-discrimination (clause 5)</b>	17
<b>3.8. Retour au travail (clause 6)</b>	20
<b>3.9. Absence du travail pour cause de force majeure (clause 7)</b>	21
<b>3.10. Dispositions finales (clause 8)</b>	22
<b>3.11. Sanctions (article 2)</b>	23
<b>3.12. Jurisprudence</b>	23
<b>3.13. Pratique et autres questions pertinentes</b>	25
<b>4. Conclusions</b>	27

## Membres du Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres

---

### **Coordonnatrice:**

Susanne Burri, Université d'Utrecht (Pays-Bas)

### **Assistantes:**

Alice Welland, Université d'Utrecht (Pays-Bas)

### **Comité exécutif:**

Hélène Masse-Dessen, avocate au Conseil d'État et à la Cour de Cassation (France)

Christopher McCrudden, Queen's University Belfast (Royaume-Uni)

Linda Senden, Université d'Utrecht (Pays-Bas)

Susanne Burri, Université d'Utrecht (Pays-Bas)

### **Experts nationaux:**

Ulrike Lembke (Allemagne), Université de Hambourg, Faculté de droit

Mirjana Najcevska (ARY de Macédoine), Professeure en droits de l'homme, Collège américain de Skopje et Université «Ss. Cyril et Methode», Institut de sciences sociales, politiques et juridiques

Neda Bei (Autriche), Experte juridique auprès de la chambre du travail de Vienne, direction des affaires sociales

Jean Jacqmain (Belgique), Université libre de Bruxelles, Faculté de droit

Genoveva Tisheva (Bulgarie), Fondation bulgare des recherches de genre

Evangelia Lia Efstratiou-Georgiades (Chypre), Avocate

Nada Bodiroga-Vukobrat (Croatie), Professeure, Chaire Jean Monnet de droit public européen, Université de Rijeka, Faculté de droit

Ruth Nielsen (Danemark), Copenhagen Business School, Département de droit

María Amparo Ballester Pastor (Espagne), Université de Valence, Faculté de droit

Anu Laas (Estonie), Institut de sociologie et de politique sociale de l'Université de Tartu

Kevät Nousiainen (Finlande) Université de Helsinki, Faculté de droit

Sylvaine Laulom (France), Université Jean Monnet, Saint-Etienne, Faculté de droit

Sophia Koukoulis-Spiliotopoulos (Grèce), Avocate

Béata Nacsá (Hongrie), Université Eötvös Loránd, Département du droit du travail et droit social

Frances Meenan (Irlande), Avocate, Four Courts, Bibliothèque de droit, Dublin

Herdís Thorgeirsdóttir (Islande), Université Bifrost, Faculté de droit

Simonetta Renga (Italie), Université de Ferrare, Faculté de sciences économiques

Kristīne Dupate (Lettonie), Université de Lettonie, Faculté de droit

Nicole Mathé (Liechtenstein), Université de Vienne, Faculté de droit

Tomas Davulis (Lituanie), Université de Vilnius, Faculté de droit

Anik Raskin (Luxembourg), Conseil national des femmes du Luxembourg

Peter G. Xuereb (Malte), Université de Malte, Faculté de droit

Helga Aune (Norvège), Université d'Oslo, Faculté de droit

Rikki Holtmaat (Pays-Bas), Conseillère juridique indépendante

Eleonora Zielinska (Pologne), Université de Varsovie, Faculté de droit et d'administration

Maria do Rosário Palma Ramalho (Portugal), Université de Lisbonne, Faculté de droit

Kristina Koldinská (République tchèque), Université Charles, Faculté de droit

Iustina Ionescu (Roumanie), Conseillère juridique indépendante

Aileen McColgan (Royaume-Uni), King's College London

Zuzana Magurová (Slovaquie), Académie slovaque des Sciences, Institut de l'État et du droit

Tanja Koderman Sever (Slovénie), Conseillère juridique indépendante

Ann Numhauser-Henning (Suède), Université de Lund, Faculté de droit

Nurhan Süral (Turquie), Université technique du Moyen-Orient, Faculté des sciences économiques et administratives

# Partie I

## Résumé analytique

Maria do Rosário Palma Ramalho \*

---

### 1. Objectif et portée du rapport

I. Le présent rapport a pour objectif de fournir des informations sur la mise en œuvre de la directive 2010/18/UE relative au congé parental, d'en faire l'analyse, et d'exposer les éventuels manquements et lacunes dans l'acquis existant. Le présent rapport se focalise sur la manière dont sont utilisés et combinés au niveau national les différents types de congé parental et d'autres mesures visant à encourager la conciliation entre vie professionnelle et familiale. Il examine aussi la mesure dans laquelle l'approche adoptée par les différents États membres est conforme au droit de l'Union européenne.

Les congés destinés à faciliter la conciliation entre vie professionnelle, vie privée et vie familiale ont fait l'objet de plusieurs rapports du Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres de la Commission européenne (ci-après le «Réseau pour l'égalité des genres»)<sup>1</sup>. Le présent rapport met l'accent sur la mise en œuvre, au niveau national, des changements apportés à la précédente directive relative au congé parental (directive 96/34/CE<sup>2</sup>) par la directive 2010/18/UE.

II. Cela fait déjà quelques années que la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale est reconnue comme un objectif important de l'Union. À l'origine, la question n'a été développée que comme un complément à la protection de la grossesse et de la maternité accordée par la directive 98/85/CEE du 19 octobre 1992.<sup>3</sup> Elle est devenue au fil du temps un objectif à part entière des politiques sociales de l'Union. L'étude du rapport entre les dispositions juridiques relatives au congé de maternité, au congé parental et d'autres mesures y afférentes est d'une importance accrue du fait de cette scission entre la question de la conciliation et celle de la grossesse et de la maternité. Le présent rapport tentera de déterminer la manière dont le rapport entre ces questions est structuré et développé au niveau national.

---

\* Maria do Rosário Palma Ramalho est professeure à la Faculté de droit de l'Université de Lisbonne. Actuellement, elle est aussi l'experte nationale pour le Portugal au sein du Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres.

<sup>1</sup> Voir en particulier: A. Masselot, E. Caracciolo di Torella et S. Burri, Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres, *La lutte contre la discrimination fondée sur la grossesse, la maternité et la parentalité. Mise en pratique du droit de l'UE et du droit national dans 33 pays européens*, Commission européenne 2012, disponible à l'adresse: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/your\\_rights/discrimination\\_pregnancy\\_maternity\\_parenthood\\_final\\_fr.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/your_rights/discrimination_pregnancy_maternity_parenthood_final_fr.pdf); Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres, *Legal Approaches to Some Aspects of the Reconciliation of Work, Private and Family Life in Thirty European Countries* (Approches juridiques de certains aspects de la conciliation entre vie professionnelle, vie privée et vie familiale dans trente pays européens), Commission européenne 2008, disponible à l'adresse: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/reconciliationfinal28aug2008\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/reconciliationfinal28aug2008_en.pdf); et E. Caracciolo di Torella & A. Masselot «Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Le droit et la politique de l'UE toujours à la recherche d'un équilibre 40 ans plus tard» dans: Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres, *Revue du droit européen de l'égalité des genres* n° 2/2013, p. 6 à 15, Commission européenne 2013, disponible à l'adresse: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/law\\_reviews/egelr\\_2013\\_2\\_final\\_web\\_fr.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/law_reviews/egelr_2013_2_final_web_fr.pdf). Toutes les pages internet ont été consultées le 23 juin 2014.

<sup>2</sup> Directive 96/34/CE du Conseil du 3 juin 1996 concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES, JO L 145 du 19.6.1996, p. 4.

<sup>3</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.

Par ailleurs, depuis l'introduction de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale au niveau de l'UE, un lien est reconnu entre cette question et les problèmes liés à l'égalité des genres.<sup>4</sup> En effet, les femmes assumant principalement les responsabilités familiales, elles font dès lors l'objet de discriminations dans d'autres domaines, comme la vie professionnelle.<sup>5</sup> Ce lien explique l'importance de mesures favorisant la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle en tant que telle mais aussi, spécialement, encourageant une répartition plus équilibrée des responsabilités familiales entre les parents actifs. Les mesures s'adressant aux pères, comme le congé de paternité, et le caractère non transférable du congé parental, vont dans ce sens. Dans ce contexte, et compte tenu du temps qui s'est écoulé depuis l'adoption de la première directive relative au congé parental, il convient aussi d'aborder dans le présent rapport la question de l'évolution dans la pratique du lien entre les dispositions en matière de conciliation et l'égalité des genres au niveau national.

**III.** Le présent résumé analytique est divisé en trois parties. La première donne un bref aperçu du contexte législatif de l'Union en matière de conciliation, couvrant le droit primaire et le droit dérivé, les dispositions non contraignantes et la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE). La deuxième partie reprend les principales conclusions concernant la conciliation dans le droit national, sur la base des réponses au questionnaire (joint au présent rapport) fournies par les 33 experts nationaux du Réseau pour l'égalité des genres. Enfin, quelques conclusions générales seront tirées, pour tenter spécifiquement de répondre aux deux questions susmentionnées.

Le rapport couvre les 28 États membres de l'Union, trois pays associés (Islande, Liechtenstein et Norvège) et deux pays candidats (l'ancienne République yougoslave de Macédoine et la Turquie). Les rapports nationaux sont repris dans la Partie II du présent rapport, après le Résumé analytique.

## **2. Le contexte législatif en droit de l'Union européenne**

La question de la conciliation entre vie professionnelle, vie privée et vie familiale est abordée dans le cadre du droit primaire et du droit dérivé de l'Union, y compris dans des dispositions non contraignantes, et dans la jurisprudence de la CJUE.

### **2.1. Droit primaire et droit dérivé**

**I.** Au niveau du droit primaire, le droit à la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale et les protections spécifiques associées à ce droit sont reconnus par la Charte des droits fondamentaux de l'Union (ci-après, la «Charte»). L'article 33, paragraphe 2, de la Charte dispose qu'«[a]fin 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». Il est possible d'invoquer cette disposition pour mettre au point de nouvelles dispositions en matière de conciliation, surtout depuis l'entrée en vigueur du traité de Lisbonne et au vu de la nature contraignante reconnue à la Charte par l'article 6, paragraphe 1, du Traité sur l'Union européenne (ci-après, le «TUE»).

Par ailleurs, compte tenu du lien étroit évoqué ci-dessus entre la question de la conciliation et le principe d'égalité des genres, l'article 23 de la Charte, l'article 2 et l'article 3, paragraphe 3, alinéa 2, du TUE, ainsi que l'article 8, l'article 10 et l'article 153, paragraphe 1, point i), du TFUE, tels qu'ils ont été approuvés par le traité de Lisbonne, faisant tous référence à la conciliation, peuvent également être invoqués dans le domaine de la conciliation. En particulier, le principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail ou un travail de même valeur (article 157 TFUE) entre également en ligne de compte lorsque l'inégalité de

---

<sup>4</sup> En ce sens, voir par exemple les considérants 4 et 8 de l'accord-cadre des partenaires sociaux européens, adopté en tant que directive 96/34/CE du 3 juin 1996.

<sup>5</sup> Pour plus de détails sur le lien entre les questions de conciliation et le principe de l'égalité des genres en matière d'emploi, voir M. R. Palma Ramalho «La conciliation entre vie familiale et vie professionnelle et le principe de l'égalité entre hommes et femmes en matière d'emploi», dans: *Revue du droit européen de l'égalité des genres* n° 2/2009, p. 7, Commission européenne 2009, disponible à l'adresse: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/egelr\\_2009-2\\_fr.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/egelr_2009-2_fr.pdf), consulté le 25 juin 2014.



rémunération résulte de l'exercice de droits de maternité, de paternité ou de droits parentaux, mais de manière générale, il y a lieu de prendre en considération l'interdiction de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe en matière d'emploi, de promotion et de formation professionnelle dans toutes les questions liées à la conciliation.<sup>6</sup>

**II.** Au niveau du droit dérivé, le droit à la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale et la protection de ce droit sont conférés essentiellement par deux directives.

La première est la directive 92/85/CEE relative aux travailleuses enceintes (en cours de révision), qui s'applique du début de la grossesse à la fin du congé de maternité (article 1<sup>er</sup>, paragraphe 1). Cette directive, qui a pour objectif de protéger la santé et la sécurité des travailleuses enceintes, prévoit également des formes de congé spécifiques pour les travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes permettant à ces dernières de concilier vie professionnelle et vie familiale. Toutefois, étant donné qu'elle repose formellement sur les dispositions des traités relatives à la santé et à la sécurité sur le lieu de travail (dans ce cas, à la santé et à la sécurité des femmes enceintes, accouchées et allaitantes), cette directive s'applique uniquement aux femmes.<sup>7</sup> La conciliation entre vie professionnelle et vie familiale qu'elle encourage se limite donc nécessairement aux femmes.

La seconde directive consacrée aux questions de conciliation était la directive 96/34/CE du 3 juin 1996, qui conférait des effets juridiques à l'accord-cadre des partenaires sociaux européens conclu le 14 décembre 1995. Cette directive énonçait des prescriptions minimales visant à faciliter la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales des travailleurs hommes et femmes (clause 1, paragraphe 1), en établissant le droit à un congé parental de minimum trois mois (clause 2, paragraphe 1), en principe non transférable (clause 2, paragraphe 2), mais à définir par la législation nationale (clause 2, paragraphe 3). La directive conférait également le droit à une protection contre le licenciement durant le congé parental ou en raison de la demande d'un congé parental (clause 4), le droit de retrouver son poste de travail ou un travail équivalent à la fin du congé (clause 5), le droit à conserver les droits acquis durant le congé (clause 6) et le droit à un congé pour cause de force majeure liée à des raisons familiales (clause 3). Contrairement à la directive relative aux travailleuses enceintes, la directive relative au congé parental établissait des mesures de conciliation applicables aux hommes et aux femmes et reconnaissait expressément le lien entre les pratiques en matière de conciliation et le principe d'égalité des genres (considérants 4 et 8 et clause 2, paragraphe 2).

La directive 96/34/CE a été remplacée par la directive 2010/18/UE du 8 mars 2010 relative au congé parental après une période de consultation des partenaires sociaux européens en 2006 et 2007 sur les mesures qui permettraient de mieux concilier vie professionnelle, vie privée et vie familiale, et notamment sur la législation en vigueur relative à la protection de la maternité et au congé parental, et sur la possibilité d'adopter de nouveaux types de congé familial, tels que le congé de paternité, le congé d'adoption et le congé pour prendre soin de membres de la famille (considérant 4). La directive 2010/18/UE porte application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu le 18 juin 2009 par BUSINESSSEUROPE, l'UEAPME et la CES, qui est annexé à la directive. Les États membres devaient la mettre en vigueur au plus tard le 8 mars 2012 (article 3, paragraphe 1, et article 4).

**III.** La directive 2010/18/UE s'applique à tous les travailleurs ayant un contrat de travail, y compris les travailleurs à temps partiel, les travailleurs à durée déterminée et les travailleurs intérimaires (clause 1). Elle dispose que les États membres accordent à tous les travailleurs un droit, en principe non transférable, à un congé parental de quatre mois, qui peut être utilisé jusqu'à ce que l'enfant atteigne huit ans, bien que l'âge précis doive être déterminé par les États membres (clause 2).

Les deux principales modifications apportées à l'accord-cadre en 2010 sont l'extension de la période minimale de congé parental (de trois à quatre mois) et, surtout, le fait que, pour favoriser l'égalité entre les deux parents en matière de congé parental, au moins un des quatre mois de congé ne

<sup>6</sup> Concernant le lien spécifique entre l'égalité de traitement entre hommes et femmes et les pratiques en matière de conciliation, voir le considérant 11 de 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).

<sup>7</sup> Nonobstant ce fait, la CJUE a déjà reconnu que la protection des droits parentaux visait également à encourager la relation entre un père et son enfant – affaire C-104/09, Roca Álvarez/Sesa Start España ETT-SA, Rec. 2010, p. I-8661.

peut être transféré. Toutefois, les modalités d'application de la période non transférable doivent être définies par les États membres (clause 3). La directive relative au congé parental garantit en outre une protection contre la discrimination des travailleurs en raison de la demande ou de la prise d'un congé parental et stipule qu'à l'issue du congé parental, le travailleur a le droit de retrouver son poste de travail ou, si cela se révèle impossible, un travail équivalent ou similaire conforme à son contrat ou à sa relation de travail (clause 5). Les travailleurs ont le droit de demander l'aménagement de leur horaire de travail pendant une période déterminée; les employeurs examinent ces demandes en tenant compte de leurs propres besoins et de ceux des travailleurs (clause 6). La directive autorise également les travailleurs à s'absenter du travail pour cause de force majeure liée à des raisons familiales (clause 7). Enfin, la directive reconnaît également ces droits en cas d'adoption et prévoit la nécessité de prendre des mesures spécifiques au niveau national pour répondre aux besoins particuliers des parents adoptifs (clause 4).

Outre les droits spécifiques liés au congé parental, la législation relative à l'égalité des genres peut également s'appliquer, en raison du rapport entre les deux questions évoqué ci-dessus. Les exigences en termes d'horaires de travail, de mobilité ou de flexibilité peuvent, par exemple, être assimilées à une discrimination indirecte fondée sur le sexe en rapport avec le congé parental ou tout autre type de congé. Les directives relatives à l'égalité des genres peuvent dès lors être invoquées. La directive 2006/54/CE (refonte) est particulièrement pertinente à cet égard, notamment en raison de son article 21, paragraphe 2, qui lie explicitement l'égalité entre hommes et femmes et des règles de travail souples contribuant à faciliter une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée.

## **2.2. Dispositions non contraignantes et politiques de l'Union européenne en ce qui concerne la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale**

Le lien entre les pratiques en matière de conciliation et l'égalité entre hommes et femmes a également été mis en exergue dans la résolution n° 9303/00 du Conseil du 19 juin 2000<sup>8</sup> relative à la participation équilibrée des femmes et des hommes à la vie professionnelle et à la vie familiale. Cette résolution stipule qu'une participation équilibrée des femmes et des hommes au marché du travail et à la vie familiale constitue un élément indispensable au développement de la société et que la maternité, la paternité ainsi que les droits des enfants sont des valeurs sociales éminentes qui doivent être sauvegardées par la société, par les États membres et par l'Union européenne.

Cet engagement a été réitéré en d'autres occasions. C'est le cas, en particulier, dans les conclusions de la présidence des 23 et 24 mars 2006<sup>9</sup>, qui actent la nécessité de promouvoir un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée et de lutter contre la conception stéréotypée des rôles de l'homme et de la femme sur le marché de l'emploi. Un engagement du même ordre a été repris dans les nouvelles mesures pour mieux concilier travail et vie privée, adoptées en 2008. Celles-ci comprennent une communication de la Commission européenne<sup>10</sup> qui aborde la question et jette les bases d'une proposition relative au congé de paternité (à intégrer dans la révision de la directive relative aux travailleuses enceintes). Même si cette proposition a été abandonnée, en raison des difficultés économiques auxquelles l'Europe est aujourd'hui confrontée<sup>11</sup>, ces évolutions montrent l'importance au niveau de l'Union de la conciliation et, plus spécifiquement, de la nécessité de promouvoir la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale de manière équilibrée entre hommes et femmes.

---

<sup>8</sup> JO C 218 du 31.7.2000.

<sup>9</sup> Conclusions de la présidence des 23 et 24 mars 2006, 777751/1/06 REV 1.

<sup>10</sup> Communication de la Commission européenne «Redoubler d'efforts pour mieux concilier vie professionnelle, vie privée et vie de famille», COM(2008) 635.

<sup>11</sup> *La Commission permet à des millions de femmes de mieux concilier vie professionnelle et vie privée grâce à un congé de maternité plus long et plus attractif, Bruxelles, 3 octobre 2008, IP/08/1450*, disponible à l'adresse: [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-08-1450\\_fr.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-08-1450_fr.htm) (au 10 juin 2012), article consulté le 25 juin 2014. Voir également les documents de consultation SEC (2006) 1245 et SEC (2008) 571, évoqués dans la communication de la Commission européenne «Redoubler d'efforts pour mieux concilier vie professionnelle, vie privée et vie de famille», COM(2008) 635, et Commission européenne, DG Emploi, affaires sociales et égalité des chances «*Opinion on New Forms of Leave (Paternity Leave, Adoption Leave and Filial Leave)*» 2008 (disponible en anglais).

## 2.3. Jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne

La directive relative au congé parental a été interprétée par la CJUE dans des affaires ayant trait aux problèmes suivants: la prolongation du congé parental en cas de naissance multiple; le rapport entre congé parental et congé de maternité, concernant le droit à un retour anticipé de congé parental lorsque la mère retombe enceinte durant son congé; le calcul de l'indemnité due en cas de licenciement durant un congé parental à temps partiel; le droit aux congés annuels en cas de congé parental à temps partiel; les droits parentaux en cas de maternité de substitution; le droit de retrouver le même poste de travail à l'issue du congé; et l'éventuelle discrimination du travailleur en cas de licenciement pour des motifs objectifs en raison de la prise d'un congé parental.

Dans l'affaire *Zoi Chatzi*, il a été demandé à la Cour si la directive 96/34/CE, interprétée conjointement à l'article 24 de la Charte, conférait à chaque enfant un droit au congé parental, parallèlement au droit au congé des parents, en cas de naissance de jumeaux.<sup>12</sup> La Cour de justice a considéré que la directive ne conférait pas à l'enfant un droit individuel au congé parental et que les dispositions de la directive ne doivent pas être interprétées en ce sens que la naissance de jumeaux ouvre droit à un nombre de congés parentaux égal à celui des enfants nés. La Cour a ajouté que, lue à la lumière du principe d'égalité de traitement, la directive impose aux législateurs nationaux de mettre en place un régime de congé parental qui, en fonction de la situation existant dans l'État membre concerné, assure aux parents de jumeaux un traitement qui tienne dûment compte de leurs besoins particuliers, d'une manière conforme au droit de l'UE.

Concernant le retour anticipé de congé parental suivi d'un congé de maternité (affaire *Kiiski*<sup>13</sup>), la Cour a considéré qu'une employée en congé parental, découvrant qu'elle était à nouveau enceinte d'un enfant dont la naissance était prévue durant le congé parental, devait être autorisée à interrompre son congé parental de manière anticipée et à reprendre le travail afin de bénéficier d'un congé de maternité rémunéré. De même, dans l'affaire *Busch*<sup>14</sup>, la Cour s'est penchée sur le cas d'une infirmière désireuse de réintégrer son emploi avant la fin de son congé parental. À cette fin, elle a informé son employeur qu'elle était de nouveau enceinte. Bien que cette nouvelle grossesse puisse l'empêcher d'exercer pleinement ses fonctions, la Cour a considéré que l'employeur ne pouvait s'opposer à ce que la travailleuse reprenne le travail avant la fin de son congé parental. Le congé de maternité a également fait l'objet des affaires jointes *Työtuomioistuin Liitto*.<sup>15</sup> La Cour a établi dans cette affaire que la directive 96/34/CE doit être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à une disposition de droit national en vertu de laquelle une travailleuse enceinte qui interromp un congé parental non rémunéré (au sens de la directive 92/85/CEE) pour prendre, avec effet immédiat, un congé de maternité (au sens de la directive 92/85/CEE), ne bénéficie pas du maintien de la rémunération à laquelle elle aurait eu droit si ce congé de maternité avait été précédé d'une période minimale de reprise du travail.

Dans l'affaire *Meerts*<sup>16</sup>, ainsi que dans l'affaire *Rogier*<sup>17</sup>, la Cour a abordé les modalités de calcul de l'indemnité de licenciement d'un travailleur en congé parental à temps partiel. Elle a établi que l'indemnité devait être calculée sur son salaire à temps plein, compte tenu du fait que le travailleur était employé à temps plein avant le congé.

En ce qui concerne l'incidence du congé parental à temps partiel sur le droit aux congés annuels, la Cour a confirmé dans l'affaire *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols/Land Tirol* que les congés annuels étaient calculés selon le principe de proportionnalité durant la période de congé

<sup>12</sup> Affaire C-149/10, *Zoi Chatzi/Ypourgos Oikonomikon*, Rec. 2010, p. I-8489.

<sup>13</sup> Affaire C-116/06, *Sari Kiiski/Tampereen Kaupunki*, Rec. 2007, p. I-7643.

<sup>14</sup> Affaire C-320/01, *Wiebke Busch/Klinikum Neustadt GmbH & Co. Betriebs-KG*, Rec. 2003, p. I-2041.

<sup>15</sup> Affaires jointes C-512/11 et C-513/11 du 13 février 2014 (*Työtuomioistuin Liitto*) – Demande de décision préjudicielle (Finlande) *Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö TSN ry/Terveyspalvelualan Liitto ry* (C-512/11) et *Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry/Teknoliigatollisuus ry et Nokia Siemens Networks Oy* (C-513/11), [http://curia.europa.eu/juris/document/document\\_print.jsf?jsessionid=9ea7d2dc30dc297bfe334e9848e9a45e836b250ef79d.e34KaxiLc3qMb40Rch0SaxuMbNn0?doclang=FR&text=&pageIndex=0&part=1&mode=DOC&docid=147841&occ=first&dir=&cid=259246](http://curia.europa.eu/juris/document/document_print.jsf?jsessionid=9ea7d2dc30dc297bfe334e9848e9a45e836b250ef79d.e34KaxiLc3qMb40Rch0SaxuMbNn0?doclang=FR&text=&pageIndex=0&part=1&mode=DOC&docid=147841&occ=first&dir=&cid=259246).

<sup>16</sup> Affaire C-116/08, *Christel Meerts/Proost NV*, Rec. 2009, p. I-10063.

<sup>17</sup> Affaire C-588/12 du 27 février 2014 – Demande de décision préjudicielle (Belgique), *Lyreco Belgium NV/Sophie Rogiers*, <http://curia.europa.eu/juris/celex.jsf?celex=62012CJ0588&lang1=fr&type=TXT&ancre=>.

parental à temps partiel, mais que le droit aux congés annuels acquis avant le congé parental, sur la base d'un travail à temps plein, devait être respecté.<sup>18</sup>

En ce qui concerne la maternité de substitution, une question relevant du présent rapport, la Cour a rendu il y a peu un arrêt concernant le droit à un congé de maternité pour la mère commanditaire ayant eu un enfant grâce à une convention de mère porteuse.<sup>19</sup> Dans cette affaire, il a été demandé à la Cour si la mère commanditaire ayant eu un enfant grâce à une convention de mère porteuse a droit à un congé de maternité au titre du droit de l'Union, en particulier de la directive 92/85/CEE, dans la mesure où la législation nationale (britannique) ne contient aucune disposition spécifique concernant le congé de maternité des mères commanditaires. La Cour a décidé que la directive 92/85/CE doit être interprétée en ce sens que les États membres ne sont *pas* tenus d'accorder un congé de maternité au titre de l'article 8 de cette directive à une travailleuse, en sa qualité de mère commanditaire ayant eu un enfant grâce à une convention de mère porteuse. L'interprétation sera la même lorsque la mère commanditaire est susceptible d'allaiter cet enfant après la naissance. L'article 14 de la directive 2006/54/CE, lu en combinaison avec l'article 2, paragraphe 1, points a) et b), et l'article 2, point c), de la directive 92/85/CE, doit être interprété en ce sens que ne constitue pas une discrimination fondée sur le sexe le fait pour un employeur de refuser d'accorder un congé de maternité à une mère commanditaire ayant eu un enfant grâce à une convention de mère porteuse. Bien que cette affaire ait un rapport direct avec le congé de maternité et non avec le congé parental, il est important d'en tenir compte parce que des questions liées à la maternité de substitution et aux droits parentaux peuvent se poser.

La Cour a également statué sur le droit à retrouver le même poste de travail à l'issue du congé parental et sur une éventuelle discrimination à l'encontre d'un travailleur dans une affaire relative à un licenciement pour des motifs objectifs dû à la prise d'un congé parental. Dans l'affaire Riežniece<sup>20</sup>, la Cour a examiné une situation dans laquelle un travailleur ayant pris un congé parental a été évalué en son absence sur la base de principes et de critères d'évaluation qui le placent dans une situation défavorable par rapport aux travailleurs n'ayant pas pris un tel congé. Cette évaluation a spécifiquement eu lieu dans le cadre de la suppression de postes de fonctionnaires en raison de difficultés économiques nationales. La Cour a décidé qu'il incombe à la juridiction nationale de s'assurer que l'évaluation porte sur l'ensemble des travailleurs susceptibles d'être concernés par la suppression du poste de travail, qu'elle est fondée sur des critères strictement identiques à ceux s'appliquant aux travailleurs en activité et que la mise en œuvre de ces critères n'implique pas la présence physique des travailleurs en congé parental.

### 3. Résumé des conclusions<sup>21</sup>

#### 3.1. Contexte

**I. Le congé parental fait partie d'un ensemble de congés et de mesures visant à faciliter la conciliation entre vie professionnelle, vie privée et vie familiale. Il est dès lors essentiel de disposer d'une vue d'ensemble de la législation nationale protégeant la maternité, la paternité et la parentalité pour comprendre comment les États membres conçoivent ce congé particulier et la manière dont les différentes périodes de congé et les autres mesures de conciliation se combinent.**

Les rapports nationaux révèlent que tous les pays se sont progressivement dotés de systèmes relativement complexes pour protéger la grossesse et la maternité et encourager la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Tous les pays prévoient différents types de congé destinés à faciliter la conciliation, parmi lesquels peuvent figurer le congé de grossesse, le congé de maternité, le

<sup>18</sup> Affaire C-486/08, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols/Land Tirol, Rec. 2010, p. I-3527.

<sup>19</sup> Affaire C-167/12 du 18 mars 2014 – Demande de décision préjudicielle (Royaume-Uni) C.D./S.T., <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:194:0009:0010:FR:PDF>.

<sup>20</sup> Affaire C-7/12 (Riežniece) du 20 juin 2013 – Demande de décision préjudicielle (Lettonie), Nadežda Riežniece/Latvijas Republikas Zemkopības ministrija (ministère de l'agriculture), Lauku atbalsta dienests (service de soutien au monde rural), <http://curia.europa.eu/juris/celex.jsf?celex=62012CJ0007&lang1=fr&type=TEXT&ancre>.

<sup>21</sup> Dans cette partie du résumé analytique, les références aux pays servent uniquement d'exemples. Des informations plus détaillées sont disponibles dans les rapports et tableaux nationaux.

congé de paternité, le congé parental, le congé d'adoption, le congé pour élever un enfant et d'autres congés de prise en charge. Le droit de s'absenter du travail pour des raisons familiales et des dispositions spécifiques d'aménagement de l'horaire de travail (comme le temps partiel), sont également établis.<sup>22</sup>

**II.** La combinaison de ces différents types de congé et la définition de chaque congé varient toutefois fortement d'une juridiction à l'autre. Il est dès lors très complexe d'avoir une vue d'ensemble claire de la question.

Dans certains pays, la distinction entre les types de congé (congés de grossesse et de maternité, congé de paternité, congé parental, congé d'adoption et autres congés de prise en charge) est claire et tous ces types de congé sont mis en place séparément. Toutefois, dans d'autres pays, seuls existent certains types de congé. Dans un troisième groupe de pays, le congé *parental* est présenté comme un congé global incorporant la plupart des autres congés et incluant même, dans certains cas, le congé de maternité (c'est le cas en **Norvège**, par exemple). Il en résulte que le congé parental a un champ d'application bien plus large au niveau national qu'au niveau de l'Union. Dans d'autres pays, le congé de *maternité* est le modèle général des types de congé visant à faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale (incluant le congé parental, par exemple, comme en **Slovaquie**), bien que les droits de maternité puissent aussi être transférés au père.

Il est en outre utile de souligner que la définition des types de congé varie fortement d'un pays à l'autre et ne coïncide souvent pas avec la conception du congé correspondant dans le droit de l'Union. C'est par exemple le cas de la **Slovaquie**. Dans ce pays, le congé de maternité inclut toutefois la notion communautaire de congé parental. Il va en effet au-delà du concept et de la durée du congé de maternité prévu par la directive 98/85/CEE, bien qu'étant directement lié à la grossesse et à l'accouchement. En **Norvège**, par contre, le concept principal est celui de «congé parental», qui intègre le congé de maternité au sens de la directive 92/85/CEE. Au **Portugal**, plusieurs types de congé successifs ayant trait à la naissance et à l'éducation de jeunes enfants sont appelés «congés parentaux» (y compris le congé de maternité). En revanche, d'autres types de congé, consacrés à l'éducation des enfants et correspondant à un congé parental au sens de la directive, portent un autre nom. Il en va autrement en **Turquie**, où le concept même de «congé parental» ne semble pas exister. Par contre, plusieurs types de congé ont été établis pour prendre soin des membres de la famille et sont regroupés sous les termes de «congé de maternité» et «congé de circonstance».

Ces concepts qui varient d'un pays à l'autre et parfois même au sein du pays concerné – certains experts en viennent à qualifier le système juridique de leur pays de complexe ou déroutant (c'est l'avis des experts nationaux en **Belgique** et en **Grèce**) – ne facilitent pas l'analyse globale des développements nationaux dans ce domaine, sans parler du rôle spécifique du congé parental dans le contexte d'autres congés et aménagements du temps de travail conçus pour faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

En ce qui concerne spécifiquement le rapport entre le congé de maternité et le congé de paternité, la situation n'est pas la même dans tous les pays. Dans la plupart des pays, le congé parental succède directement au congé de maternité. Dans certains pays, par contre, une partie au moins du congé peut être reportée jusqu'à ce que l'enfant ait atteint un certain âge. Compte tenu de cette utilisation successive des deux types de congé, la durée de chacun d'eux peut dépendre de la durée de l'autre congé, mais aucun problème de conformité avec la directive 92/85/CEE n'a été signalé par les experts.

En outre, dans les pays où la distinction entre le congé de maternité et le congé parental semble plus claire, il peut exister non pas un mais plusieurs types de congé parental en fonction de l'âge de l'enfant, du nombre d'enfants ou des besoins particuliers d'enfants souffrant d'un handicap ou d'une

---

<sup>22</sup> Pour plus d'informations, voir: Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres, S. Burri et H. Aune, *Sex Discrimination in Relation to Part-Time and Fixed-Term Work: The application of EU and national law in practice in 33 European countries*, Commission européenne 2013, disponible en anglais à l'adresse: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/your\\_rights/sex\\_discrimination\\_in\\_relation\\_to\\_part\\_time\\_and\\_fixed\\_term\\_final\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/your_rights/sex_discrimination_in_relation_to_part_time_and_fixed_term_final_en.pdf), consultation le 25 juin 2014.

grave maladie. Ces congés peuvent être pris successivement et, à un certain point, la distinction entre le congé parental et d'autres congés destinés à s'occuper d'enfants et d'autres personnes devient floue.

En ce qui concerne les types de congé destinés à concilier vie professionnelle et vie familiale, il y a lieu de tenir compte également du congé de paternité. Nombre de pays prévoient en effet un congé spécifique réservé au père à l'occasion de la naissance de l'enfant (pris habituellement au cours du premier mois suivant la naissance), distinct du congé de maternité et du congé parental.

Enfin, en ce qui concerne le congé d'adoption, certains pays ont établi un congé d'adoption spécifique, tandis que d'autres considèrent le congé d'adoption comme une forme de congé de maternité ou appliquent simplement les dispositions relatives au congé de maternité ou au congé parental aux parents adoptifs ou parents d'accueil en y apportant quelques modifications mineures.

En ce qui concerne les modalités d'application du congé parental, la situation est également très différente d'un pays à l'autre. Si, dans certains pays, le congé parental à temps plein constitue le système normal, dans d'autres, il revient au travailleur de choisir s'il prend un congé à temps plein ou à temps partiel et, dans une troisième catégorie de pays, le type de congé normal est le congé à temps partiel.

Pour ce qui est de l'individualisation du droit à prendre le congé, presque tous les pays ont établi le principe selon lequel au moins une partie du congé parental n'est pas transférable mais, dans certains d'entre eux, le congé ne peut être pris simultanément par les deux parents.

Enfin, le rapport entre l'octroi du congé parental et sa rémunération (ou les prestations de sécurité sociale qui sont liées au congé) semble très important, dans la mesure où le congé parental n'est pas rémunéré dans certains pays et seulement rémunéré durant une certaine période dans d'autres pays. Les experts considèrent que ces différences déterminent dans la pratique la prise du congé ou sa durée effective.

Outre ces types de congé, la plupart des réglementations nationales permettent de s'absenter du travail pour des raisons familiales urgentes. Il ne s'agit pas uniquement de l'allaitement ou de l'éducation d'enfants en bas âge, mais aussi de la prise en charge d'enfants plus âgés ou d'autres proches. Nombre de pays ont cependant imposé des limites dans le temps et d'autres conditions à ces absences, sur la base de différents critères. La plupart des réglementations nationales permettent aussi de reprendre le travail à temps partiel ou à horaire réduit à l'issue d'un congé parental, pour des raisons liées à la prise en charge, à certaines conditions et pour des durées limitées.

### 3.2. Mise en œuvre de la directive 2010/18/UE

**I.** De nombreux pays n'ont pas procédé de manière formelle à la mise en œuvre de la directive 2010/18/UE, estimant que leur législation nationale était déjà conforme au droit de l'UE (**Allemagne, Autriche, Espagne, Finlande, Islande, Lettonie, Portugal, République tchèque et Suède**). Qui plus est, les experts des pays de l'EEE que sont l'**Islande**, le **Liechtenstein** et la **Norvège** indiquent que leur droit national est conforme au droit de l'UE.

Dans d'autres pays, la directive a été transposée de manière formelle (**Bulgarie, Chypre, Estonie, Grèce, Hongrie, Irlande, Liechtenstein, Slovaquie et Slovénie**). Dans une troisième catégorie de pays, la directive a eu pour effet de modifier légèrement la législation nationale sur des points spécifiques, comme la durée minimale du congé parental (**Belgique, Croatie, Luxembourg, Malte, Roumanie et Royaume-Uni**), le droit à l'adaptation des conditions de travail lors de la reprise du travail à l'issue du congé (**Danemark, Italie, Luxembourg, Pays-Bas**), le principe de congé parental non transférable (**France**, mais seulement pour le secteur public), ou les dispositions relatives au congé de garde d'enfant (**Pologne**).

Enfin, dans d'autres pays, la directive a été vue comme une occasion d'améliorer la législation nationale ou d'y apporter des modifications exclusivement formelles, bien qu'aucune transposition n'ait été jugée nécessaire (**Finlande et Norvège**). Certains pays ont indiqué que de nouvelles modifications étaient en cours de préparation (**Irlande**).

**II.** Dans les pays ayant procédé à la transposition formelle de la directive (de manière générale ou pour des questions spécifiques), la mise en œuvre s'est faite au moyen de lois ordinaires. Toutefois, certains experts font savoir que l'actualisation des conventions collectives du travail est nécessaire et



qu'elle doit encore avoir lieu (comme en **Slovaquie** et en **Belgique**; dans ce second pays, les partenaires sociaux semblent se désintéresser de la question).

Le considérant 16 prévoit l'établissement et la publication de tableaux illustrant la concordance entre la directive et les mesures de transposition. Seuls les experts des **Pays-Bas**, de la **Pologne** et de la **Slovaquie** font état de l'établissement et de la publication de tels tableaux. L'expert de la **République tchèque** signale que ces tableaux existent, mais qu'ils n'ont pas été rendus publics. En **Grèce**, chaque article de la loi de transposition est suivi de la disposition correspondante de la directive.

### 3.3. Objet et champ d'application (Clause 1)

**I.** La clause 1 de l'accord-cadre dispose que les prescriptions minimales établies dans l'accord visant à faciliter la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales s'appliquent à tous les travailleurs ayant un contrat de travail ou une relation de travail, défini au niveau national, y compris aux travailleurs à durée déterminée, aux travailleurs à temps partiel et aux personnes en relation de travail avec une agence intérimaire.

**II.** D'après les experts nationaux, la législation nationale relative au congé parental s'applique généralement au secteur public et au secteur privé, mais pas toujours de la même manière.

Dans la majorité des pays, les dispositions relatives au congé parental s'appliquent indifféremment aux deux secteurs. Bien que, dans certains pays, chaque secteur soit officiellement régi par ses propres règles, ces dernières sont similaires (**Belgique**). Toutefois, dans certains pays, les experts signalent que les dispositions applicables au secteur public sont plus favorables que celles qui s'appliquent au secteur privé, de manière générale ou sur des points spécifiques (**Espagne, Grèce, Malte, Pays-Bas et Turquie**). Dans d'autres pays, certaines professions font l'objet de dispositions spécifiques, même dans le secteur privé (comme les marins en **Grèce**).

**III.** Dans tous les pays, le champ d'application de la législation relative au congé parental couvre des contrats de travail ou des relations de travail de travailleurs à temps partiel, de travailleurs à durée déterminée ou de personnes en contrat ou en relation de travail avec une agence intérimaire.

Des lacunes concernant ces catégories de travailleurs dans le secteur public sont néanmoins mentionnées dans certains pays (**Belgique, Grèce**). Dans d'autres pays, les experts mentionnent que le contrat de travail doit avoir une durée minimale pour ouvrir le droit au congé parental ou aux prestations de sécurité sociale associées. Cette exigence<sup>23</sup> affecte principalement les travailleurs à durée déterminée (**France, Liechtenstein ou Malte**). En **Hongrie**, certains travailleurs à durée déterminée n'ont pas accès au congé parental, parce qu'ils se trouvent dans une «relation de travail simplifiée», à savoir un contrat de travail de courte durée pour une activité saisonnière dans l'agriculture et le tourisme. Enfin, en **Hongrie**, ces mêmes travailleurs à durée déterminée dans une «relation de travail simplifiée» (contrats de travail de très courte durée pour une activité saisonnière dans l'agriculture et le tourisme) et les «employés exécutifs» (une catégorie d'employés excédant largement le directeur général et ses adjoints) n'ont pas droit au congé parental. L'expert considère qu'il s'agit d'une lacune importante du droit national.

Dans une autre perspective, certains experts mentionnent que la législation nationale étend la protection accordée aux parents aux travailleurs indépendants (comme en **Islande** ou en **Lettonie**), ou aux apprentis et à des catégories spécifiques de partenaires (en **Italie**).

### 3.4. Congé parental (Clause 2)

**I.** La clause 2 de l'accord-cadre établit un droit individuel à un congé parental de manière à permettre aux travailleurs de prendre soin d'un enfant biologique ou adopté jusqu'à ce qu'il atteigne un âge déterminé pouvant aller jusqu'à huit ans, à définir par la législation nationale (clause 2, paragraphe 1). Ce congé est accordé pour une période d'au moins quatre mois et ne devrait pas, en principe, pouvoir

<sup>23</sup> Cette exigence est conforme à la directive si le droit au congé parental est subordonné à une période de travail et/ou à une période d'ancienneté qui ne peut dépasser un an [clause 3, paragraphe 1, point b)].

être transféré. Toutefois, les modalités d'application de la période non transférable sont arrêtées au niveau national en fonction des dispositions applicables au congé parental dans les États membres (clause 2, paragraphe 2).

La mise en œuvre de cette disposition au niveau national soulève les questions suivantes: le rapport entre ce congé et d'autres congés pour raisons familiales, établis au niveau de l'Union et au niveau national; la durée du congé parental; l'âge limite des enfants pour demander un congé; et l'individualisation du droit au congé (avec la question connexe relative à la manière d'aborder l'exigence de non-transférabilité).

Les questions liées à la mise en œuvre au niveau national de cette disposition en matière d'adoption seront traitées séparément.

Une remarque doit être formulée avant d'aborder ces questions. La lecture des rapports nationaux montrent clairement que les dispositions nationales sont très différentes en ce qui concerne le congé parental, au sens de la clause 2 de la directive 2010/18/UE (un congé distinct du congé de maternité, accordé aux deux parents, pour s'occuper d'un enfant de moins de huit ans, par exemple). Ces différences résultent de la façon dont chaque pays définit le congé parental et détermine son extension. Elles découlent aussi de la relation entre le congé parental et d'autres congés liés à la maternité, à la paternité et à la prise en charge, comme indiqué ci-dessus.<sup>24</sup> Ces approches différentes se traduisent par des dispositions distinctes en ce qui concerne la durée minimale et maximale du congé parental, l'âge maximal de l'enfant concerné par le congé parental et d'autres aspects des dispositions ayant trait au congé parental.

**II.** L'établissement de la durée minimale du congé parental à quatre mois, comme l'exige la directive 2010/18/UE, ne semble pas avoir posé de problèmes aux États membres.

Seuls quelques pays ont été contraints de modifier la durée minimale du congé pour la fixer à quatre mois conformément à la directive 2010/18/UE (**Belgique, Croatie, Grèce** – secteur privé –), **Irlande, Liechtenstein, Luxembourg, Malte** et **Royaume-Uni**). Dans la plupart des pays, la durée minimale du congé était en effet déjà conforme à celle stipulée dans la directive 2010/18/UE. Il convient toutefois de signaler que, dans certains pays, la conformité de la législation nationale avec le droit de l'Union résulte du fait qu'il existe plusieurs modalités de congé parental ou de congé de garde d'enfant qui peuvent être prises successivement et qui, lorsqu'elles sont totalisées, dépassent largement la durée minimale du congé parental fixée dans la directive (**Portugal**).

**III.** La durée maximale du congé varie aussi fortement. Cela résulte particulièrement du fait que, dans certains pays, le congé parental et le congé de maternité sont en quelque sorte combinés. Autre explication: la plupart des pays prévoient différents types de congé parental et de congé de garde d'enfant, en fonction de l'âge de l'enfant, du nombre d'enfants ou des besoins particuliers d'enfants souffrant d'un handicap ou d'une grave maladie, tous ces congés pouvant être pris successivement. Dans ces deux situations, la durée maximale du congé indiquée par les experts peut être assimilée à cette notion plus large de congé parental. En outre, la durée maximale du congé peut dépendre des modalités d'application (temps plein ou partiel).

Dans le premier groupe de pays, le congé parental suit immédiatement le congé de maternité et peut être pris jusqu'à ce que l'enfant ait un certain âge (deux ou trois ans, ou plus pour un enfant souffrant d'un handicap ou d'une grave maladie). Ce groupe inclut notamment l'**Allemagne, l'Espagne, l'Estonie, la Finlande, la France, la Hongrie, la Lituanie, le Portugal, la Roumanie** ou la **Slovaquie** (jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant). Dès lors, la durée du congé parental est étroitement liée à la durée du congé de maternité. Elle dépend de celle-ci ou l'inclut parfois. En outre, dans certains de ces pays, la durée maximale du congé est la somme de plusieurs périodes, qui peuvent être renouvelées jusqu'à ce que cette durée maximale soit atteinte (ou jusqu'à un certain âge de l'enfant). C'est le cas en **France**, où le congé est pris sous la forme de périodes successives d'un an, jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant. Il en va de même au **Portugal**, où le congé de garde d'enfants est pris sous la forme de périodes successives de six mois jusqu'au deuxième anniversaire de l'enfant.

---

<sup>24</sup> Section 3.2.



Dans d'autres pays, le congé parental peut également être pris après le congé de maternité, mais sa durée maximale est fixe. Dans certains de ces pays, la durée maximale du congé parental dépasse un an (480 jours d'indemnisation légale en **Suède** – le nombre de jours peut même être supérieur –, 36 mois en **Pologne**). Dans d'autres pays, la durée maximale du congé est inférieure à un an (par exemple, huit mois en **Croatie**, dix mois en **Italie**, 32 semaines au **Danemark**, 26 semaines en **Finlande** et aux **Pays-Bas**, ou 260 jours en **Slovénie**). En ce qui concerne ce groupe de pays, ces limites correspondent aussi à la durée maximale du congé, au sens où les congés peuvent être pris par périodes successives.

Dans le troisième groupe de pays, la durée du congé parental reste proche de la durée minimale, fixée à quatre mois par la directive (dix-huit semaines en **Irlande**, à **Malte** ou au **Royaume-Uni**; quatre mois en **Belgique**, en **Grèce** – dans le secteur privé –, au **Liechtenstein**, au **Luxembourg** et à **Malte**). Cependant, elle est plus longue en cas de congé parental à temps partiel (comme en **Belgique**, au **Luxembourg** ou au **Portugal**). La durée peut aussi être prolongée par convention collective (comme en **Grèce**).

Enfin, en ce qui concerne la durée maximale du congé, il convient de souligner que de nombreux pays prévoient des congés parentaux plus longs dans certaines situations, comme la naissance de plusieurs enfants (**Croatie**, **Grèce** – dans le secteur public – ou **Norvège**), la naissance du troisième enfant et des enfants suivants (**Croatie**), les parents veufs ou célibataires (**Chypre**, **Grèce**), ou un enfant handicapé ou gravement malade (**Grèce**, **Pologne**, **Portugal**, **Slovaquie**). Concernant d'éventuelles différences de durée du congé entre secteur privé et secteur public, seul l'expert de la **Grèce** a expliqué que la durée du congé est fixée à quatre mois dans le secteur privé et à neuf mois dans le secteur public, sauf pour les travailleurs à durée déterminée.

Il faut également signaler une mesure importante prise par certains pays pour promouvoir l'égalité des genres en matière de conciliation: la prolongation de la durée du congé parental lorsqu'une partie de ce congé est prise par le père de l'enfant. C'est le cas en **Italie**, par exemple, où la durée du congé est de dix mois mais peut passer à onze mois si une partie du congé est prise par le père.

Outre les durées minimale et maximale du congé, la rémunération du congé ou les prestations de sécurité sociale liées à celui-ci ont un effet important sur la durée effective du congé parental. Dans plusieurs pays, la durée maximale du congé légal est en effet supérieure à la période durant laquelle le parent a le droit de demander à bénéficier des prestations de sécurité sociale liées au congé. C'est le cas en **Bulgarie**, où le congé peut être pris jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de huit ans, mais où il n'est rémunéré que jusqu'à son deuxième anniversaire. Au **Danemark**, chacun des parents a droit à 32 semaines de congé, mais des prestations de sécurité sociale ne sont payées que durant 32 semaines. Dans l'**ancienne République yougoslave de Macédoine**, le congé rémunéré de neuf mois et le congé non rémunéré de trois mois peuvent être pris jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant. En **Norvège**, la rémunération du congé est calculée sur la base de 100 ou 80 % du salaire, selon que le travailleur opte pour un congé plus ou moins long (de 49 à 59 semaines). En bref, lorsqu'une certaine période du congé confère un droit à des prestations de sécurité sociale spécifiques, tous les experts conviennent que le congé est normalement pris uniquement durant cette période.

**IV.** Il convient également de mentionner que, parallèlement au congé parental, de nombreux pays accordent un congé de paternité. Ce droit spécifique du père du nouveau-né doit être pris au cours des premières semaines ou des premiers mois suivant la naissance de l'enfant.

La durée de ce congé de paternité varie entre deux jours (**Luxembourg**, **Pays-Bas**), deux semaines (**Bulgarie**, **Danemark**, **Norvège**, **Pologne**, **Royaume-Uni**) ou vingt jours (**Portugal**, en deux périodes de dix jours). Au moins dans un pays, ce congé est en partie obligatoire et l'expert national considère que le caractère contraignant de la disposition juridique a pour objectif de promouvoir le rôle des pères dans la prise en charge des jeunes enfants (**Portugal**).

**V.** En ce qui concerne l'âge maximal de l'enfant concerné par le congé parental, la situation varie selon la manière dont les pays perçoivent le lien entre congé de maternité et congé parental.

Dans les pays où le congé parental est vu comme le congé qui suit immédiatement le congé de maternité, l'âge maximal de l'enfant tend à être inférieur: deux, trois, quatre ou cinq ans (**Allemagne**,

**ancienne République yougoslave de Macédoine, Autriche, Bulgarie, Espagne, Estonie, France, Hongrie, Liechtenstein, Lituanie, Luxembourg, Norvège, République tchèque, Royaume-Uni ou Suède<sup>25</sup>**). Néanmoins, comme certains de ces pays autorisent le report d'une partie de ce congé, des limites d'âge plus élevées sont fixées pour pouvoir prendre ce congé reporté (**Allemagne, Autriche, Bulgarie, Danemark ou Suède**, par exemple).

Dans les pays où le lien entre congé parental et congé de maternité n'est pas si étroit, la limite d'âge de l'enfant concerné par le congé parental est généralement fixée à huit ans (**Bulgarie, Chypre, Croatie, Danemark, Irlande, Islande, Italie, Lettonie, Malte, Pays-Bas ou Slovénie**). Elle est toutefois plus élevée dans certains pays (douze ans en **Belgique**, par exemple).

Il est intéressant de constater que plusieurs pays élèvent l'âge limite pour prendre le congé parental ou le congé de garde d'enfant, si l'enfant souffre d'un handicap ou d'une longue maladie, (**Belgique, Chypre, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Pologne, Portugal, Royaume-Uni et Slovaquie**).

**VI.** En ce qui concerne l'individualisation du droit au congé parental, la plupart des pays conçoivent le congé parental comme un droit spécifique de chaque parent. Il n'y a que dans **l'ancienne République yougoslave de Macédoine** que le droit au congé parental est conçu comme un droit de la mère (le père ne peut l'utiliser que si la mère n'en fait pas usage) tandis que le **Liechtenstein** ne semble pas avoir statué sur la question. Toutefois, comme le souligne l'expert de la **Grèce**, la reconnaissance du droit individuel de chaque parent au congé parental peut n'être que formelle, si les dispositions applicables à chaque congé sont différentes. C'est le cas dans le secteur public en **Grèce**, où le droit au congé des deux parents est reconnu, tout en étant totalement transférable. Dès lors, si un des parents utilise toute la période de congé, il ne reste rien pour l'autre.

Il est également important de souligner que la reconnaissance du droit de chacun des deux parents au congé parental ne signifie pas toujours la même chose dans les différents États membres. D'une part, la durée totale du congé semble être accordée à chaque parent individuellement dans certains pays, tandis que dans d'autres pays la durée du congé est fixe et il revient aux parents de répartir la période de congé entre eux. D'autre part, certains pays permettent que le congé ou une partie du congé soit pris simultanément par les deux parents (c'est le cas en **République tchèque**, en **France**, en **Espagne** et en **Autriche** – seulement pour un mois de congé –), tandis que d'autres pays permettent aux parents d'alterner les périodes de congé (comme en **Estonie**, en **Italie**, en **Norvège** et en **Pologne**).

Il est intéressant de constater que le droit au congé parental de la personne autre que les parents qui s'occupe effectivement de l'enfant (à la place des parents) est également reconnu dans certains pays, à certaines conditions. Par exemple, en **Estonie** et en **Lituanie**, le congé parental peut être pris par la personne qui s'occupe effectivement de l'enfant en cas d'absence des parents. Au **Portugal**, un congé de 30 jours est prévu pour un grand-parent qui s'occupe de l'enfant de sa fille adolescente qui vit encore chez ses parents.

**VII.** En ce qui concerne l'individualisation du droit au congé parental, il faut également souligner la possibilité de transférer ce droit à l'autre parent. Dans l'accord-cadre révisé, le principe général de non-transférabilité du congé a été complété par une disposition contraignante stipulant qu'au moins un mois de congé parental ne peut être transféré à l'autre parent, pour favoriser l'égalité entre les deux parents en matière de congé parental (clause 2, paragraphe 2).

À cet égard, certains pays ont établi un principe général de transférabilité du droit au congé à l'autre parent, sauf pendant une certaine période. Celle-ci peut être fixée à un mois, et coïncider avec la durée de non-transférabilité prévue dans la directive (**Bulgarie, Irlande, Pologne ou Roumanie**), ou être plus longue (à titre d'exemple: 60 jours en **Suède**, six semaines en **Finlande**, dix semaines en **Norvège**; l'expert national de ce dernier pays désignant expressément cette période du congé comme les «quotas» «de la femme» et «de l'homme»).

En revanche, dans d'autres pays, le principe général est la non-transférabilité du droit au congé (**Allemagne, Belgique, Espagne, France, Grèce – secteur privé –, Islande, Lettonie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni et Slovaquie**). Toutefois, certains de ces pays autorisent

---

<sup>25</sup> Toutefois, au Royaume-Uni, l'âge maximal sera porté à 18 ans en avril 2015.

le transfert d'une partie du congé (comme **Chypre**, qui autorise le transfert de deux semaines, ou **l'Italie**, qui autorise le transfert de trois mois). Seuls **l'Autriche**, **la République tchèque**, **le Danemark**, **l'Estonie**, **la Grèce** (secteur public), **l'ancienne République yougoslave de Macédoine**, **le Liechtenstein** et **la Lituanie** autorisent le transfert de toute la période de congé<sup>26</sup>, tandis qu'en **Slovénie**, la loi récemment adoptée a établi une période non transférable d'un mois. En **Hongrie**, les deux parents peuvent prendre un congé parental jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de trois ans.

**VIII.** En ce qui concerne la question du congé parental en cas de maternité de substitution, presque tous les experts signalent que cette question n'est pas abordée dans leur pays tandis que d'autres indiquent que cette pratique est illégale ou constitue une infraction pénale au titre du droit national. C'est le cas en **Belgique**, si la maternité de substitution a un but lucratif, en **Estonie**, en **France**, au **Liechtenstein**, en **Norvège** et au **Portugal**.

En ce qui concerne les conséquences de la maternité de substitution sur le congé parental, certains experts considèrent qu'au titre du droit national, la femme qui donne naissance à l'enfant est considérée comme la mère à tous les égards et bénéficie donc de tous les congés liés à la maternité, y compris le congé parental (**Lettonie** ou **Portugal**).<sup>27</sup> D'autres experts disent que le droit au congé parental pourrait être reconnu à la personne qui garde l'enfant, si ce dernier est considéré comme un enfant adopté. Dans ce cas, le congé parental ou le congé d'adoption (s'il est établi en tant que congé spécifique) pourrait être accordé à ces parents (**Croatie**, **Finlande**, **Pays-Bas**, **Royaume-Uni**, **Slovaquie** ou **Suède**). En **Grèce**, dans le secteur privé, les parents ayant un enfant par maternité de substitution ont droit au même congé parental que les parents biologiques.

Malgré l'absence de réglementation dans la plupart des pays, la question semble donner lieu à des débats et à de la jurisprudence (**Autriche** et **Norvège**). L'expert de la **Norvège** décrit un cas où la maternité de substitution s'est déroulée dans un pays étranger et la mère commanditaire norvégienne n'a pas pu ramener l'enfant en Norvège pendant deux ans. Dans d'autres cas, seul l'un des «parents» a un lien biologique avec l'enfant. D'après l'expert, dans ces situations, seul le parent biologique se verra octroyer un congé parental rémunéré, tandis que le parent non biologique devra d'abord adopter l'enfant avant de bénéficier de droits au congé parental.

### 3.5. Modalités d'application (clause 3)

**I.** Conformément à la clause 3 de l'accord-cadre, les États membres peuvent définir les modalités d'application du congé parental. Il peut s'agir de la forme du congé (congé à temps plein, à temps partiel ou crédit-temps) et des conditions pour en bénéficier (y compris la durée minimale du contrat de travail et la durée du préavis). Les États membres peuvent également prévoir des dispositions permettant de concilier le droit des travailleurs au congé et les intérêts et besoins de l'employeur pouvant justifier le refus ou le report du congé, des arrangements particuliers pour les petites entreprises et des règles spécifiques pour tenir compte des besoins particuliers des parents d'enfants souffrant d'un handicap ou d'une grave maladie. La plupart des États membres prévoient de telles dispositions.

**II.** Tous les pays (à l'exception de la **Hongrie**, dont l'expert fait savoir que la question n'est pas régie par la loi) semblent prévoir des modalités de demande de congé parental, bien que les perspectives divergent.

Dans certains pays, le congé est vu comme un congé à temps plein (**Autriche**, **Chypre**, **Estonie**, **Irlande**, **Italie**, **Lettonie** – mais pas toujours –, **Lituanie**, **Luxembourg**, **Norvège**, **Roumanie**, **Royaume-Uni** ou **Slovaquie**). Dans d'autres pays, des congés à temps partiel ou des systèmes combinés sont également autorisés si l'employeur y consent (**Chypre**, **Irlande**, **Luxembourg**, **Royaume-Uni** ou **Suède**). La possibilité d'établir un congé parental à temps partiel par le biais de conventions collectives (**Italie** ou **Malte**) est une autre disposition intéressante à cet égard.

<sup>26</sup> En d'autres termes, il n'existe pas dans ces pays d'obligation spécifique de rendre un mois intransférable.

<sup>27</sup> À ce sujet, voir toutefois l'arrêt de la Cour dans l'affaire C-167/12 du 18 mars 2004 concernant le droit au congé de maternité de la mère commanditaire en cas de maternité de substitution, mentionné ci-avant dans la section 2.3 du présent résumé analytique.

Dans d'autres pays, le travailleur peut choisir entre congé à temps partiel ou à temps plein (**Allemagne, Belgique, Bulgarie, Danemark, Espagne** – mais seulement avec l'accord de l'employeur ou si ce choix est un droit établi par convention collective –, **Finlande, France, Grèce** – mais pas pour toutes les catégories de travailleurs –). Certains experts indiquent que l'accord initial peut être modifié pendant le congé (comme en **Belgique**). Dans d'autres pays, la modalité du congé parental dépend du type de congé parental concerné et reflète aussi la durée du congé. Au **Portugal**, par exemple, le congé parental pris après le congé de maternité dure trois mois s'il est pris à temps plein, mais peut durer jusqu'à un an s'il est pris à temps partiel, tandis que le congé de garde d'enfant qui peut suivre ce congé parental ne peut être pris qu'à temps plein. Enfin, aux **Pays-Bas**, le congé parental à temps partiel est un droit dont bénéficie le travailleur, tandis que le congé parental à temps plein requiert l'accord de l'employeur. En outre, dans de nombreux pays, le travailleur peut choisir de diviser le congé en plusieurs périodes. C'est par exemple le cas en **Allemagne, en Autriche, en Finlande, en Grèce ou en Islande**.

En revanche, dans quelques pays, le parent a droit au congé mais sa modalité d'application doit toujours être convenue entre le travailleur et l'employeur (**Liechtenstein ou Malte**). À cet égard, l'expert de **Slovénie** signale l'adoption d'une disposition intéressante: si les parties n'arrivent pas à s'accorder sur les modalités du congé, le litige sera réglé par une autorité publique.

**III.** En ce qui concerne l'établissement d'exigences spécifiques applicables au congé parental, il faut tenir compte de deux critères: les périodes de préavis avant la prise du congé et l'ancienneté du travailleur en tant que condition pour accéder au congé.

La grande majorité des pays ont établi une période de préavis de durée variable, qui constitue une condition formelle pour bénéficier du congé parental ou d'un autre congé destiné à s'occuper des enfants. Ce préavis peut-être de dix jours, dans des pays tels que la **Bulgarie**, de trois mois pour le secteur public à **Malte** ou au **Liechtenstein** et de quatre mois en **Autriche**. La **Grèce**, la **République tchèque**, la **Roumanie** et la **Slovaquie** semblent constituer des exceptions puisque les experts indiquent qu'aucune période de préavis n'est requise.

Dans certains pays, la période de préavis diffère en fonction de la durée du congé (la **Finlande** et la **Norvège** établissent par exemple des périodes de préavis plus brèves pour les congés de plus courte durée), du secteur économique concerné (en **France** et à **Malte**, par exemple, la période de préavis dans le secteur public est plus longue que dans le secteur privé, tandis qu'en **Belgique**, une période de préavis est imposée dans le secteur privé et pas dans le secteur public) ou de la durée du contrat de travail (**Liechtenstein**). Dans d'autres pays, la loi ne prévoit pas de périodes de préavis, celles-ci pouvant être fixées par conventions collectives (comme dans le cas de certains congés parentaux en **Espagne**).

Enfin, dans le troisième groupe de pays, des conventions collectives peuvent également établir une période de préavis différente de celle établie par la loi (**Italie ou Royaume-Uni**).

Quant à l'ancienneté, la situation varie selon les pays.

Certains pays n'imposent aucune période de travail ou d'ancienneté spécifique comme condition matérielle pour bénéficier du congé parental. C'est par exemple le cas de l'**Allemagne**, de l'**Autriche**, de la **Belgique** (secteur public), de la **Bulgarie**, de l'**Espagne**, de la **Grèce** (secteur public), de la **Hongrie**, de la **Lettonie**, de la **Lituanie** ou de la **Suède**.

En revanche, dans d'autres pays, le congé parental n'est octroyé qu'à la condition que le travailleur dispose d'une certaine ancienneté. Celle-ci est parfois fixée à six mois (dans l'**ancienne République yougoslave de Macédoine**, à **Chypre**, en **Norvège**, en **Pologne**). Dans la plupart des cas, elle s'élève à un an (comme en **Belgique** – secteur privé –, en **France**, en **Grèce** – secteur privé –, en **Irlande**, au **Liechtenstein**, au **Luxembourg** – pour le congé rémunéré –, aux **Pays-Bas** ou au **Royaume-Uni**). Si une telle condition est imposée, les experts mentionnent qu'en cas de contrats à durée déterminée successifs, la durée totale des contrats est prise en considération pour satisfaire à l'exigence d'ancienneté. En outre, dans certains pays, la durée du contrat de travail requise pour pouvoir bénéficier du congé peut être réduite par convention collective (**Malte**). En **Grèce**, il faut également un an de travail auprès du même employeur entre des congés pour des enfants consécutifs (secteur privé).

Dans le troisième groupe de pays, la situation est légèrement différente. Bien que le droit au congé parental ne soit pas subordonné à l'ancienneté du travailleur, le bénéfice des prestations de sécurité sociale liées au congé dépend de la durée pendant laquelle le travailleur a payé des cotisations de sécurité sociale. C'est notamment le cas en **Croatie**, au **Danemark**, en **Finlande**, en **Islande**, au **Portugal** ou en **Roumanie**. Si cette condition n'est pas remplie, le travailleur peut bénéficier du congé, mais pas des prestations de sécurité sociale qui y sont liées (sauf en **Roumanie**).

**IV.** Une autre question liée au congé parental est celle de l'équilibre entre le droit au congé parental (et les modalités de celui-ci) et les intérêts et besoins de l'employeur qui pourraient justifier le refus ou le report du congé, en tenant compte des besoins spécifiques des petites entreprises à cet égard.

La première manière de concilier les intérêts des deux parties consiste à établir que le travailleur et l'employeur doivent s'accorder sur les modalités du congé. Comme indiqué ci-dessus, des pays comme l'**Irlande**, le **Luxembourg** ou le **Royaume-Uni** font usage de la possibilité laissée à l'employeur de refuser un congé à temps partiel à défaut d'accord sur les modalités du congé.

D'autres pays permettent à l'employeur de reporter le congé demandé à une période ultérieure pour des raisons de fonctionnement impérieuses. C'est le cas en **Belgique**, mais uniquement dans le secteur privé, ainsi qu'à **Chypre**, en **Irlande**, en **Islande**, au **Liechtenstein**, aux **Pays-Bas** ou au **Royaume-Uni**). Dans ce groupe de pays, certains n'autorisent le report du congé que pour des professions spécifiques (comme les marins en **Grèce** ou les pompiers en **Italie**) tandis que d'autres autorisent l'employeur à refuser le congé si les deux parents travaillent pour le même employeur et souhaitent prendre congé simultanément (**Portugal**).

Dans d'autres pays, la possibilité pour l'employeur de refuser le congé n'est pas prévue par la loi (**Autriche**, **Espagne**, **Finlande**, **France**, **Norvège**, **Pologne**, **Roumanie** ou **Slovaquie**), ce qui permet de conclure que le droit de prendre le congé prévaut toujours sur les intérêts de l'employeur.

En ce qui concerne les petites entreprises, les experts n'ont fait mention d'aucune disposition spécifique en leur faveur.

**V.** Enfin, les informations fournies par les experts donnent un aperçu très intéressant des règles spéciales ou des conditions exceptionnelles prévues au niveau national en matière d'accès au congé parental des parents d'enfants souffrant d'un handicap ou d'une longue maladie, ainsi que des modalités d'application de celui-ci. À cet égard, seuls quelques experts ont fait savoir que le droit national ne contenait aucune disposition spécifique concernant ces situations (**Bulgarie**, **Lituanie**, **Luxembourg**, **Malte** et **Pays-Bas**).

En revanche, la plupart des pays tiennent compte de ce problème et prévoient des dispositions spécifiques pour faciliter la prise en charge de ces enfants. Parmi ces dispositions relevons la fixation d'une limite d'âge supérieure de l'enfant pour prendre le congé parental (**Belgique**, **Chypre**, **Croatie**, **Finlande**, **Grèce** – marins –, **Hongrie**, **Pologne**, **Roumanie**, **Slovaquie**), un congé parental plus long et/ou la mise en place d'un congé de garde d'enfant plus long après le congé parental afin de s'occuper de ces enfants (**Allemagne**, **France**, **Grèce**, **Italie**, **Portugal** ou **Royaume-Uni**), un accès facilité au congé à temps partiel (**Croatie**) ou à des aménagements de travail à temps partiel lors de la reprise du travail à l'issue du congé parental (**ancienne République yougoslave de Macédoine**, **Autriche**, **Lettonie** ou **Portugal**), ou des prestations de sécurité sociale spécifiques liées au congé parental en cas d'enfants souffrant d'un handicap ou d'une maladie de longue durée (**Finlande**, **Islande**).

Cet aperçu permet de conclure que la plupart des États membres jugent important de renforcer la protection des droits des parents lorsque les intérêts d'un enfant souffrant d'un handicap ou d'une maladie grave ou de longue durée sont en jeu. La question mériterait d'être considérée de manière plus approfondie par les législateurs de l'UE à l'avenir. Ils pourraient aussi tenir compte de la possible interaction entre la protection étendue accordée aux parents de ces enfants et d'éventuelles questions de discrimination fondée sur le sexe (surtout si les mères sont principalement responsables de ces enfants) et sur le handicap.<sup>28</sup>

<sup>28</sup> Voir à ce sujet l'affaire C-303/06, S. Coleman/Attridge Law et Steve Law, Rec. 2008, p. I-05603, dans laquelle la CJUE a établi que l'interdiction de toute discrimination fondée sur un handicap n'est pas limitée au travailleur handicapé, mais s'applique aussi au travailleur traité moins favorablement que les autres travailleurs en raison du handicap de son enfant.

### 3.6. Adoption (clause 4)

**I.** La clause 2, paragraphe 1, de l'accord-cadre établit le droit à un congé parental en raison de l'adoption d'un enfant, tandis que la clause 4 dispose que les États membres évaluent la nécessité de prendre des mesures complémentaires pour répondre aux besoins particuliers des parents adoptifs.

Presque tous les pays semblent accorder aux parents adoptifs ou d'accueil le droit à un congé d'adoption, comme le prévoit la directive. La seule exception est la **Turquie**, dont l'expert signale que ce droit n'est accordé légalement que dans le secteur public, tandis qu'il dépend de conventions collectives dans le secteur privé.

Bien que tous les États membres reconnaissent le droit à un congé d'adoption, les modalités d'octroi varient selon l'approche adoptée. Dans certains pays, il s'agit d'un congé distinct, différent du congé de maternité et du congé parental et soumis à des dispositions spécifiques (**Chypre, Estonie, France, Liechtenstein, Luxembourg, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Portugal ou Royaume-Uni**). Quoi qu'il en soit, la plupart des experts signalent qu'à l'issue de ce congé d'adoption spécifique, les parents peuvent bénéficier d'un autre congé pour s'occuper de l'enfant, y compris le congé parental. Cette constatation vient étayer la conclusion selon laquelle, lorsque le congé d'adoption est une catégorie de congé distincte, il est conçu comme une sorte de congé d'accueil accordé aux parents adoptifs, comparable au congé de maternité et au congé de paternité. Il ne s'agit pas du seul congé auquel les parents ont droit pour s'occuper de leur enfant.

À l'inverse, il n'existe pas de congé d'adoption en tant que tel dans d'autres pays, la situation pouvant varier légèrement d'un pays à l'autre. Dans certains pays, les dispositions relatives au congé parental sont directement applicables en cas d'adoption, parfois avec quelques adaptations mineures (**Allemagne, Danemark, Espagne, Finlande, Grèce, Hongrie, Islande, Italie, Malte, Slovaquie ou Suède**). Dans d'autres pays, les dispositions relatives au congé de maternité s'appliquent à l'adoption, avec ou sans adaptations (**ancienne République yougoslave de Macédoine, Belgique, Croatie, Irlande**). Les experts de ces pays font toutefois savoir que, en cas d'adoption, le parent peut prendre un congé parental après avoir utilisé le congé de maternité. Enfin, dans un troisième groupe de pays, les dispositions applicables à l'adoption sont celles relatives au congé de maternité ou celles relatives au congé parental, selon l'âge de l'enfant adopté. À titre d'exemple, en **République tchèque**, les dispositions relatives au congé de maternité sont applicables aux bébés ou aux très jeunes enfants, tandis que l'adoption d'enfants plus âgés est soumise aux dispositions relatives au congé parental.

**II.** Qu'il s'agisse d'un congé distinct ou d'un type de congé de maternité ou de congé parental, les principales adaptations en ce qui concerne le congé d'adoption concernent l'âge maximum de l'enfant, la durée du congé (ou la durée du congé de maternité ou du congé parental, s'il s'applique aux enfants adoptés), le paiement ou les prestations de sécurité sociale liées au congé et l'établissement de droits spécifiques afférents à ce congé ou à la procédure d'adoption.

En ce qui concerne la durée du congé, celle-ci peut coïncider avec la durée du congé de maternité et/ou du congé parental. C'est le cas non seulement dans les pays où les dispositions applicables à ces congés s'appliquent également aux enfants adoptés, mais aussi dans les pays où il existe un congé d'adoption distinct. Au **Portugal**, par exemple, le congé d'adoption est un type de congé distinct, mais sa durée est la même que celle du congé de maternité. Dans d'autres pays, la durée du congé d'adoption est fixée d'une autre manière.

Dans certains pays, la durée maximale du congé d'adoption varie en fonction de différents critères: l'âge de l'enfant adopté (en **Belgique**, le congé est plus long pour les enfants en bas âge; en **France**, le congé d'adoption dure un an, mais il est possible, au terme de cette période, de prendre un congé parental jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant); le nombre d'enfants adoptés (au **Luxembourg**, la durée du congé est étendue de huit à douze semaines en cas d'adoption de plus d'un enfant de moins de six ans). Dans d'autres pays, la durée du congé d'adoption est fixe et ne dépend pas de la durée du congé de maternité ou du congé parental (comme en **Autriche**, en **Croatie** ou aux **Pays-Bas**).

Dans les pays où le congé d'adoption est un type de congé distinct, il semble important de tenir compte du fait qu'il peut en général être suivi d'autres types de congé de garde d'enfants, y compris le congé parental, si l'enfant adopté a moins que l'âge limite pour ces congés.

Dans la plupart des pays, l'âge maximal de l'enfant pour que le parent puisse accéder au congé coïncide avec l'âge limite fixé pour le congé parental. Dans d'autres pays, ces limites sont toutefois différentes. À **Chypre**, par exemple, l'âge limite est de douze ans pour le congé d'adoption et de huit ans pour le congé parental. Au **Liechtenstein**, l'âge limite de l'enfant est de cinq ans ou trois ans, respectivement en cas d'adoption et de naissance naturelle. En **Norvège** et au **Portugal**, le congé d'adoption peut être pris jusqu'à ce que l'enfant ait quinze ans, tandis que le congé parental peut être pris jusqu'à ce que l'enfant ait six ans (pour le premier congé parental) ou douze ans (pour d'autres congés de garde d'enfants). En **Grèce**, l'âge limite est de six ans, tant pour le congé parental que pour le congé d'adoption, mais si l'adoption a lieu après cet âge, il est fixé à huit ans pour le congé d'adoption.

Des dispositions spécifiques sont possibles en ce qui concerne la rémunération du congé. Des prestations de sécurité sociale liées à ce congé, ne coïncidant pas toujours avec la durée maximale du congé, peuvent notamment être accordées. Dans ce contexte, l'expert de la **Grèce** indique que dans le secteur public, un congé rémunéré de trois mois est officiellement accordé à la mère lors de l'adoption. Les tribunaux grecs ont toutefois interprété cette disposition juridique de manière plus large, afin de lui accorder également le congé parental rémunéré de neuf mois applicable dans le secteur public. À **Chypre** également, la rémunération du congé d'adoption ne semble être accordée qu'à la mère. En ce qui concerne les prestations de sécurité sociale, une prestation de sécurité sociale spécifique est par exemple attribuée en **Suède**, en cas d'adoption internationale.

D'autres experts font état de droits spécifiques accordés aux travailleurs impliqués dans des procédures d'adoption. En ce sens, l'expert du **Danemark** mentionne le droit de s'absenter pour se rendre à l'étranger en cas d'adoption internationale. L'expert du **Portugal** évoque la disposition légale permettant aux parents de prendre congé pour entreprendre des démarches administratives en rapport avec l'adoption.

### 3.7. Droits en matière d'emploi et non-discrimination (clause 5)

**I.** La clause 5 de l'accord-cadre protège les travailleurs contre un licenciement ou un traitement moins favorable résultant de la demande ou de la prise d'un congé parental. Cette clause donne également au travailleur le droit de retrouver son poste de travail ou, si cela se révèle impossible, un travail équivalent ou similaire à l'issue du congé parental. Elle requiert enfin la protection des droits acquis dans le cadre de la relation de travail et la continuité des droits aux prestations de sécurité sociale pendant le congé. En vertu de cette clause, il appartient aux États membres de définir la situation du contrat de travail durant le congé, ainsi que l'éventuelle rémunération ou indemnité de sécurité sociale du travailleur durant le congé.

Au niveau national, les dispositions de l'Union relatives à la protection des travailleurs contre le licenciement et le traitement discriminatoire en raison du congé parental semblent avoir été mises en œuvre. Sans surprise, il existe d'importantes différences entre les pays au niveau de la rémunération du congé.

**II.** En ce qui concerne la protection contre le licenciement, tous les experts signalent que le licenciement du travailleur durant le congé parental – et durant la période qui suit immédiatement la reprise du travail à l'issue du congé, dans certains pays comme l'**Autriche**, la **Croatie** et la **Grèce** – est interdit ou illégal au titre du droit national, qui accorde au travailleur un droit à la réintégration et/ou à une compensation et inflige des amendes administratives à l'employeur. Seul l'expert de la **Hongrie** indique que si les deux parents prennent le congé parental, seule la mère est protégée contre le licenciement. Par ailleurs, après la reprise du travail, la protection contre le licenciement n'est accordée qu'aux mères et aux parents célibataires jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant. À cet égard, l'expert considère que le droit national n'est pas conforme au droit de l'Union.

Dans la plupart des pays, le fait que le travailleur soit en congé n'empêche pas la résiliation du contrat de travail. En ce sens, la plupart des experts expliquent qu'un licenciement pour des motifs objectifs liés au travail ou la résiliation d'un contrat à durée déterminée arrivant à son échéance est autorisé. Toutefois, comme le licenciement durant le congé parental est présumé illégal, il incombe à l'employeur de prouver que la résiliation du contrat était basée sur des motifs objectifs et n'avait rien

à voir avec le fait que le travailleur ait pris un congé parental, dans quelques pays comme la **Finlande** et le **Portugal**.

En outre, le licenciement et tout autre traitement moins favorable d'un travailleur en raison de la demande ou de la prise d'un congé parental sont considérés comme des discriminations dans la plupart des pays. Le rapport entre les pratiques de conciliation et les dispositions favorisant l'égalité des genres est en effet bien établi. Par conséquent, les dispositions visant à protéger le travailleur contre toute discrimination s'appliquent dans ces situations, justifiant notamment le renversement de la charge de la preuve, des indemnités plus élevées en cas de licenciement (**Belgique**) ou la soumission du licenciement à une autorité administrative ou judiciaire, chargée de vérifier le motif du licenciement (**Allemagne** ou **Portugal**).

Il est possible que la **Lettonie** et la **Lituanie** constituent une exception à la règle et ne reconnaissent pas de lien entre les pratiques de conciliation liées au congé parental et les dispositions relatives à la discrimination. Les experts de ces deux pays font en effet savoir que le droit national n'établit aucun lien explicite entre le licenciement durant le congé parental et le principe de non-discrimination. L'expert de l'**Autriche** reconnaît également qu'il n'existe pas clairement de lien entre les questions relatives au congé parental et le principe de non-discrimination, ce qui peut soulever des questions concernant la conformité du droit national avec les dispositions de l'Union.

**III.** Dans la plupart des pays, les travailleurs ont le droit de retrouver leur poste de travail à l'issue du congé parental ou, si cela se révèle impossible, un travail équivalent ou similaire conforme à leur contrat ou à leur relation de travail. Seul l'expert de la **Belgique** signale que ce droit n'est pas expressément prévu dans le secteur privé, mais seulement dans le secteur public. Les experts de l'**Allemagne**, de la **Hongrie** et de la **Lituanie** indiquent que ce droit n'est pas explicitement prévu par la loi. L'expert des **Pays-Bas** signale que la législation néerlandaise ne prévoit pas de manière explicite un droit spécifique à retrouver le même poste de travail ou un travail équivalent (cette situation a fait l'objet d'une procédure d'infraction engagée par la Commission européenne à l'encontre des **Pays-Bas**). Il considère toutefois qu'un tel droit découle du principe général de non-discrimination établi dans le droit national et applicable aux travailleurs en congé parental. Enfin, l'expert du **Royaume-Uni** signale que la protection du travailleur, lui garantissant de retrouver son poste de travail ou un travail similaire ou équivalent à l'issue du congé, est plus forte pour le congé parental initial que pour les congés supplémentaires destinés à s'occuper des enfants.

En ce qui concerne les droits acquis ou en cours d'acquisition par le travailleur à la date du début du congé parental, la plupart des experts font savoir qu'ils sont maintenus en l'état jusqu'à la fin du congé parental ou peuvent être acquis durant le congé. C'est généralement le cas lorsque le contrat de travail est considéré comme «suspendu» (c'est le cas dans presque tous les pays) ou complètement actif durant le congé (comme en **Belgique**, mais seulement dans le secteur public).

En dépit de ce constat, certains experts font état d'altérations spécifiques des droits acquis durant la suspension du contrat de travail. L'expert de la **France** indique par exemple que l'ancienneté n'est comptabilisée qu'à mi-temps durant le congé, et l'expert de l'**Allemagne** fait savoir que plusieurs droits sont réduits, comme le droit au congé annuel et le droit à la prime de fin d'année dans le secteur public.

En ce qui concerne les droits aux prestations de sécurité sociale du travailleur, y compris les soins de santé, les experts indiquent que ces prestations ne sont pas affectées pendant le congé parental. En **Grèce**, dans le secteur privé, le travailleur conserve sa couverture de sécurité sociale, à condition de payer ses cotisations de sécurité sociale et celles de l'employeur.

**IV.** Comme indiqué ci-dessus, les principales différences entre les pays concernent la rémunération durant le congé.

Dans presque tous les pays, le congé parental n'est pas rémunéré par l'employeur. Dans quelques pays, une telle rémunération peut être prévue dans le contrat de travail ou, plus fréquemment, par convention collective, sous la forme de complément à une prestation de sécurité sociale (**France** ou **Suède**) ou de rémunération directe par l'employeur. Toutefois, dans ce dernier cas, l'employeur est totalement ou partiellement remboursé par la sécurité sociale (**Danemark** et **Norvège**).

Dans de nombreux pays, le congé parental donne droit à une prestation de sécurité sociale. Le montant, le mode de calcul, les modalités d'obtention et les délais de paiement de celle-ci varient



toutefois considérablement au niveau national. Les experts de certains pays signalent en outre que le droit à une rémunération et à une prestation de sécurité sociale durant le congé parental n'est prévu que dans le secteur public (**Grèce**). Aux **Pays-Bas**, le congé parental n'est en principe pas rémunéré par l'employeur, mais les conventions collectives de travail peuvent contenir des dispositions autorisant les travailleurs à bénéficier d'une rémunération durant le congé parental. Dans le secteur public, il est plus courant que le travailleur conserve son salaire (intégral), mais ce n'est pas toujours le cas.

Le montant de la prestation est fixe dans certains pays (**Belgique, Luxembourg ou Slovaquie**). Dans d'autres pays, il correspond à un certain pourcentage du salaire du travailleur. Dans ce dernier cas, le pourcentage du salaire pris en considération pour calculer la rémunération du congé est très différent. Dans certains pays, la base de calcul de la prestation peut aller jusqu'à 100 % du salaire: 80 % en **Suède**, pour les 390 premiers jours du congé, sans dépasser un certain «plafond» (aujourd'hui fixé à 48 800 EUR, soit 444 000 SEK); 65 à 100 % du salaire en **Allemagne** pendant un congé maximal de quatorze mois; ou 70 % du salaire pendant douze mois en **Lettonie** (correspondant en fait à 101 % du salaire après impôt). Dans d'autres pays, la base de calcul de la prestation est bien inférieure. C'est le cas au **Portugal**, où le congé est payé sur la base de 25 % du salaire, ou en **Italie**, où la base est de 30 % du salaire. Dans d'autres pays, le congé est rémunéré pendant une période plus longue dans le secteur public que dans le secteur privé (**Malte**) ou n'est rémunéré que dans le secteur public (**Grèce**).

Il arrive également assez souvent que le montant de la prestation diminue à un stade ultérieur du congé ou en cas de congés plus longs (**Autriche, Croatie, Lettonie, Lituanie, Norvège, République tchèque, Roumanie ou Suède**, où le travailleur peut choisir l'ordre dans lequel il prend les jours de congé rémunérés sur la base du revenu ou au taux de base/minimal) ou encore que la prestation ne soit payée que durant une partie du congé (**Italie ou ancienne République yougoslave de Macédoine**, où l'expert mentionne l'existence d'un «congé parental non rémunéré» qui peut suivre le «congé parental rémunéré»). En outre, dans les pays prévoyant des formes successives de congé parental ou un congé parental court (au sens du droit communautaire), suivis d'autres congés de garde d'enfants, il arrive souvent que seul le congé parental en tant que tel ou le congé court soit rémunéré par la sécurité sociale, tandis que les autres congés ne sont pas rémunérés (**Portugal**). Enfin, dans plusieurs pays, le droit à une prestation est en quelque sorte indépendant du droit au congé, dans la mesure où le congé est accordé pour une période plus longue que la prestation. Il en résulte que certaines périodes de congé ne sont pas rémunérées et les parents doivent tenir compte de ce fait lorsqu'ils décident de prendre le congé (**Danemark**). Alternativement, chaque parent dispose d'un droit individuel au congé, mais la prestation de sécurité sociale n'est payée qu'à l'un des parents (**Hongrie**).

Enfin, dans plusieurs pays, l'employeur ou le système de sécurité sociale n'a pas l'obligation légale de rémunérer le congé (**Chypre, Espagne, Grèce, Irlande, Liechtenstein, Pays-Bas** dans le secteur privé, et **Royaume-Uni**) bien que certains experts affirment qu'une rémunération peut être prévue par convention collective (**Pays-Bas**) ou convenue entre les parties (**Grèce**) dans le contrat de travail (**Royaume-Uni**).

Des conditions sont imposées pour bénéficier de prestations. Dans certains pays, ce droit requiert une certaine ancienneté ou, plus souvent, une période minimale de contribution au régime de sécurité sociale (**Lituanie, Luxembourg, Roumanie et Slovaquie**, notamment). Il peut aussi dépendre du niveau des revenus familiaux (**Pologne**, dans le cas du congé de garde d'enfant qui suit le congé parental rémunéré). En outre, certains experts font savoir que la prestation versée pour le congé parental peut être plus élevée pour un enfant souffrant d'un handicap ou d'une grave maladie (**Italie**).

En règle générale, il est possible de conclure que les pays du nord de l'Europe tendent à octroyer une prestation de sécurité sociale plus élevée, durant une période plus longue, pour le congé parental. Par contre, dans les pays du sud de l'Europe (mais aussi dans des pays comme la **Belgique**, les **Pays-Bas** ou le **Royaume-Uni**), la prestation associée à ce congé est peu élevée et n'est accordée que pour une courte période, pour peu qu'il soit rémunéré.

Comme nous le verrons ci-après, les experts considèrent que la rémunération du congé, par l'employeur ou par le régime de sécurité sociale, constitue un facteur décisif pour l'utilisation pratique du congé.

### 3.8. Retour au travail (clause 6)

**I.** La clause 6 de l'accord-cadre établit le droit des travailleurs à demander, à leur retour d'un congé parental, l'aménagement de leur horaire ou d'autres modifications de l'organisation du travail pendant une période déterminée afin de favoriser une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie de famille (paragraphe 1). Le paragraphe 2 encourage également les travailleurs et les employeurs à rester en contact pendant la période du congé et à prévoir les mesures de réintégration du travailleur à la fin du congé.

**II.** Quant au droit des travailleurs à demander, à leur retour d'un congé parental, l'aménagement de leur horaire et/ou de leur rythme de travail pendant une période déterminée, la plupart des pays semblent prévoir des aménagements d'horaire spécifiques pour les travailleurs qui en font la demande. Seuls les experts de l'**Espagne**, de la **France**, de la **Grèce**, de l'**Italie**, de la **Lituanie** et de la **Roumanie** font savoir que cette question n'est pas abordée au niveau national mais qu'elle peut être réglée dans le cadre d'un accord entre l'employeur et le travailleur ou par convention collective (**Italie**). D'après certains experts, le droit national a dû être modifié afin de tenir compte de cette disposition de la directive 2010/18/UE (**Danemark** et **Pays-Bas**).

Dans de nombreux pays, la loi autorise les travailleurs à réduire leur nombre d'heures de travail quotidiennes, à bénéficier d'assouplissements de leur horaire et à prendre un temps partiel, pendant une durée variable. En outre, dans certains pays, la loi permet la réduction de l'horaire de travail pour des raisons plus spécifiques, comme l'allaitement (comme c'est le cas à **Chypre**, en **Hongrie**, au **Portugal** ou en **Roumanie**) ou exempte le travailleur de l'obligation de faire des heures supplémentaires ou de travailler la nuit si l'enfant a un certain âge (**ancienne République yougoslave de Macédoine**, **République tchèque**, **Portugal**). Dans certains de ces pays, les intérêts des travailleurs semblent prévaloir sur les intérêts des employeurs puisqu'il n'est pas fait mention de la possibilité de refuser les adaptations demandées par les travailleurs.

Dans d'autres pays, toutefois, la demande d'aménagements du travail à l'issue d'un congé parental doit être acceptée par l'employeur. Un accord est requis dans tous les cas (**Bulgarie**, **Estonie**, **Liechtenstein**, **Luxembourg**, **Malte**, **Royaume-Uni**, **Slovaquie**, ou **Irlande**, dont l'expert critique le droit national parce que l'employeur ne doit pas justifier le refus de la demande du travailleur) ou dans des situations spécifiques, par exemple dans les petites entreprises ou si la modification excède une durée déterminée. Dans certains pays, les aménagements du temps de travail doivent être acceptés par les employeurs dans les petites entreprises. En **Autriche**, par exemple, le droit à un emploi à temps partiel n'est accordé que dans les entreprises employant plus de 20 travailleurs et uniquement aux travailleurs ayant au moins trois ans d'ancienneté. Dans tous les autres cas, les modalités doivent être convenues entre le travailleur et l'employeur. De la même manière, en **Allemagne**, le droit à la réduction du temps de travail n'est accordé que dans les entreprises employant plus de quinze personnes. Par ailleurs, aux **Pays-Bas**, les petites entreprises employant moins de dix travailleurs ne sont pas tenues de respecter ces obligations. Dans d'autres pays, le passage à un temps partiel prévu pour une longue durée doit être accepté par l'employeur (**Finlande**). Au **Royaume-Uni**, le système est légèrement différent et les aménagements des horaires de travail, y compris le passage à un emploi à temps partiel, doivent être convenus entre les parties, mais sont en principe acceptés de manière permanente.

Néanmoins, dans plusieurs pays où la loi confère le droit de demander des adaptations des horaires de travail ou la conversion du contrat de travail à temps plein en contrat à temps partiel, la demande du travailleur peut être refusée pour de sérieuses raisons de fonctionnement (**Allemagne**, **Finlande**, **Norvège**, **Pays-Bas**, **Portugal**). Dans certains de ces pays, ce refus peut toutefois faire l'objet d'un recours devant les tribunaux (**Norvège**) ou être examiné par un organisme public qui traite des questions d'égalité (**Portugal**).

Enfin, dans certains pays, le droit à l'aménagement de l'horaire de travail à l'issue d'un congé parental n'est accordé qu'aux parents d'enfants gravement malades ou handicapés, tandis que d'autres pays permettent aux parents de ces enfants de bénéficier d'horaires de travail plus flexibles ou de réductions du temps de travail ou d'un travail à temps partiel pendant une période plus longue (**Portugal**).

**III.** En ce qui concerne les mécanismes visant à encourager/garantir que les travailleurs et les employeurs restent en contact durant le congé et prévoient des mesures de réintégration appropriées, la grande majorité des experts font savoir que les parties n'ont aucune obligation légale de rester en contact durant le congé parental. Soit cette question n'est pas réglementée au niveau national (**ancienne République yougoslave de Macédoine, Belgique, Chypre, Croatie, Danemark, Irlande, Lettonie, Liechtenstein, Luxembourg, Norvège, Pologne, Roumanie, Suède**), soit il n'existe que des dispositions non contraignantes établissant le droit du travailleur en congé de recevoir des informations sur la société ou de rester en contact avec l'entreprise (**Allemagne, Autriche, Grèce**, mais seulement en ce qui concerne les compagnies maritimes, et **Malte**).

En ce qui concerne plus précisément la reprise du travail à l'issue du congé, plusieurs pays établissent le droit à une formation professionnelle spécifique destinée à faciliter la réintégration du travailleur dans l'entreprise (**Espagne, France ou Portugal**). De la même manière, l'expert de l'**Italie** fait savoir que bien que la loi n'aborde pas cette question spécifique, des conventions collectives prévoient souvent une formation professionnelle à cet effet, et l'expert du **Royaume-Uni** indique que le travailleur peut être autorisé à travailler pendant quelques jours, durant son congé, de manière à faciliter la reprise d'une activité professionnelle à temps plein.

### **3.9. Absence du travail pour cause de force majeure (clause 7)**

**I.** La clause 7 de l'accord-cadre établit le droit des parents de s'absenter pour cause de force majeure liée à des raisons familiales urgentes (clause 7, paragraphe 1), et laisse aux États membres le soin de préciser les conditions d'accès à ce droit et de le limiter à une certaine durée (clause 7, paragraphe 2).

Les rapports nationaux révèlent que le droit de s'absenter est généralement reconnu, mais que les États membres utilisent largement la possibilité qui leur est laissée par la clause 7, paragraphe 2, d'imposer des conditions et des limites à la mise en œuvre de ce droit.

**II.** La plupart des pays établissent le droit de s'absenter pour cause de force majeure pour prendre soin d'un membre de la famille.

Dans la plupart des pays, les situations dans lesquelles le travailleur bénéficie de ce droit incluent la maladie, l'accident ou l'hospitalisation de l'enfant. Dans d'autres pays, elles comprennent également l'absence du père pour assister la mère durant l'accouchement (comme en **République tchèque**; ce droit est aussi spécifiquement réglementé pour les fonctionnaires en **Allemagne**), alors que cette situation est considérée ailleurs comme ouvrant le droit à un congé de paternité. En outre, dans de nombreux pays, les raisons familiales urgentes ne couvrent pas seulement la prise en charge d'un enfant en bas âge, mais aussi celle d'enfants plus âgés et d'autres proches. Enfin, des absences de courte et longue durée pour s'occuper de manière urgente d'enfants ou d'autres proches, au-delà du congé parental, sont également mentionnées par certains experts (par exemple, en **Grèce** et aux **Pays-Bas**).

Un point intéressant relevé dans les rapports nationaux est que presque tous les pays interprètent de manière restrictive la notion de «force majeure» justifiant le droit de s'absenter. L'urgence de la situation ainsi que la nécessité absolue de la présence du travailleur doivent ainsi être prouvées, tandis que certains experts signalent qu'en vertu du droit national, ces absences du travail impliquent des «circonstances exceptionnelles» ou une «situation d'urgence» (**Lettonie** ou **Royaume-Uni**).

**III.** Les États membres établissent également des conditions et procédures strictes pour l'exercice de ce droit de s'absenter. Dans de nombreux pays, une période de préavis est requise, sauf situations urgentes et inattendues, et un justificatif de l'absence doit être remis à l'employeur (**Chypre, Irlande, Liechtenstein, Luxembourg ou Portugal**).

En termes de durée, presque tous les pays établissent des limites annuelles pour ces absences du travailleur (**ancienne République yougoslave de Macédoine, Autriche, Belgique, Bulgarie** – sauf pour s'occuper d'un enfant malade –, **Chypre, Espagne, Estonie, Grèce, Irlande, Luxembourg, Malte ou Slovaquie**). Celles-ci varient fortement, mais tendent à être plus longues lorsque la situation concerne un enfant en bas âge ou un enfant souffrant d'un handicap ou d'une longue maladie (**Estonie, Allemagne, Italie, Norvège ou Portugal**) plutôt que des enfants plus âgés ou d'autres proches du travailleur. Dans certains pays, les parents célibataires peuvent bénéficier d'un congé plus

long pour cause de force majeure liée à la prise en charge (**Norvège**). Dans d'autres pays, un congé est accordé, mais est ensuite déduit du nombre de jours de congé légaux (**Malte**).

Enfin, le droit national varie considérablement concernant la rémunération ou la compensation du congé. En règle générale, l'absence pour s'occuper d'un enfant n'est pas rémunérée par l'employeur, sauf dans le secteur public (**Grèce**). Dans certains pays, cette absence de rémunération est toutefois compensée par une prestation de sécurité sociale. Néanmoins, le montant concret, le mode de calcul, les conditions d'accès et la durée de paiement de cette prestation (la reconnaissance du droit de s'absenter ne coïncidant pas nécessairement avec le droit à la prestation correspondante et/ou à sa durée) varie d'un pays à l'autre.

### 3.10. Dispositions finales (clause 8)

**I.** En ce qui concerne la conformité des dispositions nationales avec les exigences minimales prévues par la directive 2010/18/UE, la grande majorité des pays semblent respecter la directive, selon les experts.

L'absence de conformité des dispositions nationales avec la directive (ou l'existence de clauses moins favorables) n'a été constatée que pour quelques points spécifiques. C'est le cas notamment du champ d'application des dispositions (**Grèce**, avec le traitement moins favorable des travailleurs à durée déterminée dans le secteur public; **Hongrie**, avec les contrats de travail à très courte durée déterminée et les «employés exécutifs»), de l'absence d'individualisation du droit au congé parental (**Grèce**, dans le secteur public), de la séparation floue entre congé parental et congé de maternité, qui pourrait être contraire à la nature distincte des deux congés dans le droit de l'Union (**Norvège**), de l'âge maximal de l'enfant dont le parent peut bénéficier d'un congé parental (inférieur à huit ans en **Grèce**, en **Pologne** et au **Portugal**), de l'octroi du congé uniquement à temps plein (**Lettonie** et **Royaume-Uni**), de l'absence de lien clair entre les droits liés au congé parental et le principe de non-discrimination (**Autriche** ou **Lituanie**), de l'octroi de droits acquis durant le congé (**Belgique**, pour le secteur privé), du champ d'application de la disposition relative à la protection contre le licenciement durant le congé (**Hongrie**), du maintien de contacts entre le travailleur et l'entreprise durant le congé (**Belgique**), du droit de demander un aménagement du temps de travail après le congé (**Espagne**), du fait que ces aménagement soient octroyés à titre permanent (**Royaume-Uni**) ou du caractère excessivement strict des dispositions nationales relatives à l'absence pour cause de force majeure (**Espagne**).

Outre la conformité formelle du droit national avec la directive, certains experts font savoir que la législation nationale relative au congé parental en tant que tel ou combiné à d'autres congés familiaux est déroutante (**Belgique**, **Grèce**, **Pologne** ou **Portugal**).

**II.** De nombreux experts signalent aussi que, pour plusieurs questions, les dispositions de la législation nationale sont plus favorables que celles de l'Union.

Les dispositions plus favorables au niveau national dont font état les experts concernent trois points: la durée du congé parental qui, dans de nombreux pays, dépasse la durée minimale de quatre mois requise par la directive, directement ou lorsque le congé est combiné avec d'autres congés de garde d'enfants après le congé parental (par exemple, **Allemagne**, **Chypre**, **Danemark**, **Finlande**, **France**, **Grèce** – secteur public –, **Hongrie**, **Italie**, **Luxembourg**, **Norvège**, **Pologne**, **Portugal**, **République tchèque**, **Slovénie**); l'extension de la période non transférable (au-delà du mois prescrit par la directive) ou le caractère non transférable du congé (**Allemagne**, **Chypre**, **Croatie**, **Espagne**, **Italie** ou **Luxembourg**); ainsi que la rémunération du congé. Celle-ci n'est pas imposée par le droit de l'Union mais est commune au niveau national, principalement par le biais du système de sécurité sociale et en dépit des nombreuses variations rapportées (**Allemagne**, **Finlande**, **Grèce** – dans le secteur public –, **Hongrie**, **Luxembourg**, **Norvège**).

Certains experts font savoir qu'un traitement plus favorable au niveau national résulte souvent de conventions collectives (**Grèce** – dans le secteur privé– et **Pays-Bas**).

### 3.11. Sanctions (article 2)

I. L'article 2 de la directive 2010/18/UE dispose que les États membres établissent des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives applicables aux violations des dispositions arrêtées en application de la directive.

La violation des droits liés au congé parental au niveau national donne lieu à plusieurs sanctions, qui sont sensiblement les mêmes dans tous les États membres. D'après les experts, ces sanctions peuvent inclure le droit à une indemnisation compensatoire et, en cas de licenciement consécutif à la prise ou à la demande d'un congé parental ou à l'exercice de droits y afférents, le droit à une réintégration et/ou à une prime de licenciement, ce licenciement étant qualifié d'illégal. Toutefois, en **Grèce**, la sanction est en principe la *restitutio in integrum*. Autrement dit, le traitement défavorable est censé ne jamais s'être produit. Le travailleur conserve son statut et bénéficie de sa rémunération sans interruption.

Le lien entre le congé parental et le principe d'égalité des genres doit aussi être pris en compte en matière de sanctions. En ce sens, l'expert de la **Finlande** indique par exemple que l'indemnisation en cas de violation des droits liés au congé parental n'est pas plafonnée. Il en va de même pour la prime de licenciement, qui est plus élevée parce que ce licenciement est qualifié de discriminatoire (**France**, **Pologne** ou **Portugal**). De même, les amendes infligées à l'employeur sont celles prescrites en cas de pratiques discriminatoires.

En outre, la violation des dispositions relatives au congé parental peut conduire à l'application d'amendes et, dans des pays comme la **Belgique**, le refus du congé par l'employeur est considéré comme une infraction pénale. En **Italie**, l'expert mentionne une sanction intéressante: la possibilité de retirer à l'entreprise un financement ou d'autres avantages publics en raison d'une pratique discriminatoire ayant trait au congé parental.

II. Concernant la nature des sanctions au niveau national, la plupart des experts considèrent que les sanctions sont généralement dissuasives et proportionnées. Néanmoins, dans certains pays, les amendes sont jugées peu élevées (**ancienne République yougoslave de Macédoine** ou **Roumanie**). D'autres experts signalent que ce ne sont pas les sanctions en soi qui posent problème mais la crainte des travailleurs d'agir en cas de violation de leurs droits (c'est l'avis des experts de la **Grèce** et des **Pays-Bas**).

### 3.12. Jurisprudence

En ce qui concerne la jurisprudence, la situation au niveau national est la suivante.

Dans la plupart des pays, il n'existe aucune jurisprudence concernant le congé parental ou le nombre de recours portés devant les tribunaux est insignifiant (**Bulgarie**, **Chypre**, **Italie**, **Luxembourg**, **Malte**, **Portugal**, **Slovaquie** ou **Slovénie**).

Dans les pays où il existe une jurisprudence en la matière, les litiges les plus fréquemment portés devant les tribunaux ont trait aux questions suivantes: le montant de l'indemnité en cas de licenciement abusif durant le congé parental, lorsque ce congé est pris à temps partiel (affaire signalée par l'expert de la **Belgique**<sup>29</sup>); le mode de calcul de la rémunération durant le congé parental, en particulier s'il faut tenir compte d'une rémunération supplémentaire, d'une rémunération plus élevée pour certaines vacances et de droits à une prime durant la période de congé parental (affaires mentionnées par l'expert de la **Finlande**<sup>30</sup>); la maternité de substitution et le congé parental (une affaire mentionnée par l'expert de l'**Autriche**<sup>31</sup>); l'octroi d'un congé parental à des catégories n'en

<sup>29</sup> Cour du travail de Bruxelles, arrêt du 9 novembre 2012, n° de rôle général 2011/AB/648, non publié, disponible en néerlandais sur [www.juridat.be](http://www.juridat.be), comme mentionné par l'expert.

<sup>30</sup> Cour du travail, affaire TT 1998:34; arrêt de la Cour du travail dans l'affaire TT 2003:86; arrêt de la Cour du travail dans l'affaire TT 2003:86, mentionnés par l'expert.

<sup>31</sup> En 2012, la Cour constitutionnelle autrichienne a rendu un jugement limitant la portée territoriale de l'interdiction absolue de la maternité de substitution. Dans cette affaire, la Cour a décidé que les enfants nés de mères porteuses pour des parents biologiques autrichiens dans un pays où la maternité de substitution est légale doivent être reconnus par les autorités autrichiennes comme les enfants légitimes des parents biologiques. Comme l'indique l'expert, bien que cette

bénéficiant pas et sa durée en cas d'accouchement de plusieurs enfants (affaires mentionnées par les experts de la **Grèce**<sup>32</sup> et de la **Pologne**); le droit à un «congé dépendant d'une urgence» dans plusieurs affaires rapportées par l'expert du **Royaume-Uni**<sup>33</sup>, pays où le concept d'impératif familial «imprévu» invoqué par le travailleur demandant le congé a aussi été discuté, ainsi que la prolongation du congé pour s'occuper d'un enfant malade, que le tribunal a jugée nécessaire pour faire face à une crise immédiate. En **Irlande**, plusieurs affaires ont aussi eu trait au congé pour cause de force majeure.

L'expert de l'**Autriche** signale aussi la dernière évolution en la matière: le fait que la Cour suprême ait posé des questions à la CJUE concernant le calcul d'un élément salarial lié à la pension alimentaire due à un enfant, dans des cas de travail à temps partiel et de congé parental à temps partiel sur la base du paragraphe 2 de la clause 4 de la directive 97/81/CE relative au temps partiel.<sup>34</sup>

Dans des pays où une jurisprudence existe, les experts indiquent qu'elle est conforme à l'évolution de la jurisprudence de la CJUE en la matière (**Allemagne, Danemark, France, Lettonie, Norvège, Pays-Bas, République tchèque et Suède**).

Les experts de certains pays font néanmoins état de jurisprudence contraire aux dispositions de l'Union. Les experts de la **Roumanie** mentionnent des décisions de tribunaux nationaux qui peuvent être contraires au droit de l'Union parce qu'elles définissent de manière très stricte la notion de discrimination dans le cadre du congé parental.<sup>35</sup> L'expert de la **Finlande** mentionne l'affaire Kiiski, concernant le refus de congé de maternité dès la reprise du travail à l'issue d'un congé parental. Comme indiqué ci-dessus<sup>36</sup>, la CJUE a considéré qu'il s'agissait d'une discrimination.<sup>37</sup>

En revanche, dans certains pays, le rôle des tribunaux nationaux en faveur de la conciliation a été reconnu. En **Espagne**, par exemple, l'expert mentionne le rôle de la Cour constitutionnelle espagnole en la matière. Celle-ci a déclaré que le droit à un équilibre entre vie familiale et vie professionnelle constituait un droit fondamental à la lumière de la Constitution espagnole.<sup>38</sup> L'expert de la **Grèce** met en avant l'importance du rôle joué par les tribunaux nationaux pour l'interprétation des dispositions nationales dans ce domaine, conformément au droit de l'Union. Il donne l'exemple d'affaires dans lesquelles le tribunal a tranché en faveur de l'octroi du congé parental à des catégories n'en bénéficiant pas ou de périodes de congé parental plus longues en cas d'accouchement de plusieurs enfants (comme expliqué ci-dessus) ou a déclaré inapplicable une réduction du congé parental.

---

affaire ait uniquement trait aux droits à la nationalité, une fois ces droits reconnus, les droits des parents à un congé pour des raisons familiales doivent être pris en considération. [Cour Constitutionnelle (*Verfassungsgerichtshof, VfGH*)], 11 octobre 2012, B 99/12 et autres, [https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Vfgh/JFR\\_09878989\\_12B00099\\_01/JFR\\_09878989\\_12B00099\\_01.pdf](https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Vfgh/JFR_09878989_12B00099_01/JFR_09878989_12B00099_01.pdf) (lien fourni par l'expert), consultation le 25 juin 2014.

<sup>32</sup> Décisions n° 3590 et 3591/2012 du Conseil d'État (point 4.1.: juges) et Cour administrative d'appel de Thessalonique, qui a posé la question préjudicielle à la CJUE dans l'affaire Chatzi; ils ont confirmé le droit des parents à prendre un congé supplémentaire en cas de naissance multiple, en se basant également sur la Charte des droits fondamentaux et sur des conventions internationales. D'après la Grèce, l'arrêt de la Cour administrative d'appel (ACA 1842/2010) a appliqué l'arrêt de la CJUE dans l'affaire Chatzi de la meilleure façon possible au vu de la situation de la Grèce.

<sup>33</sup> Décision dans l'affaire Qua/John Ford Morrison Solicitors, Rec. 2003, p. 482, décision dans l'affaire Rodway/New Southern Railways Ltd, Rec. 2005, p. 165, décision dans l'affaire Royal Bank of Scotland/Harrison, Rec. 2009, p. 116.

<sup>34</sup> Affaire C-476/12, Österreichischer Gewerkschaftsbund/Verband österreichischer Banken und Bankiers; conclusions de l'avocat général Sharpston du 13 février 2014: <http://tinyurl.com/obmkdbn>, comme indiqué par l'expert. Dans cette affaire, la Cour a décidé que les enfants nés de mères porteuses pour des parents biologiques autrichiens dans un pays où la maternité de substitution est légale doivent être reconnus par les autorités autrichiennes comme les enfants légitimes des parents biologiques. Comme l'indique l'expert, bien que cette affaire ait uniquement trait aux droits à la nationalité, une fois ces droits reconnus, les droits des parents à un congé pour des raisons familiales doivent être pris en considération.

<sup>35</sup> Cour d'appel de Bucarest, arrêt n° 4585 du 24 juillet 2012 et Cour d'appel de Bucarest, arrêts n° 3918 du 9 décembre 2013 et n° 1712 du 27 mai 2013, mentionnés par l'expert.

<sup>36</sup> Section 2.3.

<sup>37</sup> Affaire 116/06.

<sup>38</sup> Arrêt de la Cour constitutionnelle n° 26/2011 du 14 mars 2014, disponible à l'adresse: [http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Igualdad\\_de\\_Genero/Legislacion\\_y\\_jurisprudencia/Jurisprudencia\\_espanola/Conciliacion\\_de\\_la\\_vida\\_laboral\\_y\\_familiar/STC\\_26\\_2011\\_14\\_03\\_2011](http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Igualdad_de_Genero/Legislacion_y_jurisprudencia/Jurisprudencia_espanola/Conciliacion_de_la_vida_laboral_y_familiar/STC_26_2011_14_03_2011), (lien fourni par l'expert), consulté le 25 juin 2014.

### 3.13. Pratique et autres questions pertinentes

**I.** On ne peut se limiter aux dispositions législatives mettant en œuvre la directive 2010/18/UE et à la jurisprudence pour disposer d'un aperçu complet de cette question, ainsi que des grands défis ou problèmes qui subsistent en la matière. Il est essentiel d'obtenir des informations sur l'utilisation pratique, au niveau national, du congé parental ou d'autres congés pour raisons familiales.

Il a été demandé aux experts d'indiquer si les congés pour raisons familiales étaient effectivement utilisés dans la pratique. Dans l'affirmative, étaient-ils pris par les deux parents ou plus souvent par les mères, des actions positives existaient-elles au niveau national pour promouvoir une répartition plus équilibrée des responsabilités familiales entre les deux parents en ce qui concerne ces congés, et des écarts importants subsistaient-ils au niveau national?

**II.** En ce qui concerne l'utilisation pratique du congé parental et d'autres congés familiaux, la plupart des experts signalent que le congé est effectivement pris dans leur pays, bien que les chiffres varient fortement d'un pays à l'autre. Seuls quelques experts déclarent que le congé parental est rarement mis en pratique (**Grèce** – dans le secteur privé –, **Pologne** – congé de garde d'enfant non rémunéré – et **Portugal**). D'autres experts font savoir que l'utilisation du congé est traditionnellement faible, mais en augmentation (comme en **Belgique**). Concernant les pays où le congé est utilisé, il importe toutefois de garder à l'esprit que, dans certains d'entre eux, le congé parental est intégré dans le congé de maternité. Au sens du droit communautaire, il n'est donc pas considéré comme un congé distinct, succédant au congé de maternité (**Norvège**). Ceci étant, il est difficile de tirer des conclusions quant à l'utilisation pratique du congé parental au sens strict du terme.

Une constatation très importante concernant l'utilisation du congé qui ressort clairement des rapports nationaux est que la prise effective du congé dépend fortement du système de rémunération qui y est attaché. En effet, les experts mentionnent que dans leur pays, le congé parental n'est pas pris dans la pratique parce qu'il n'est ni rémunéré par l'employeur ni compensé (ou compensé à un taux forfaitaire) dans le cadre du système de sécurité sociale. C'est également le cas dans les pays où le congé est rémunéré dans le secteur public mais pas dans le secteur privé, comme en **Grèce**. D'après l'expert de ce pays, c'est la raison pour laquelle le congé n'est pris que dans le secteur public et rarement dans le secteur privé. Enfin, même dans les pays où le congé parental donne droit à une allocation importante versée par le régime de sécurité sociale (en moyenne de 60 à 100 % du salaire), lorsque la période maximale durant laquelle l'allocation est versée est inférieure à la période maximale du congé lui-même (ce qui est souvent le cas), les experts font savoir que les parents ont tendance à limiter la durée du congé à la durée de la période de versement de l'allocation (**Danemark, Finlande ou Norvège**).

La plupart des experts considèrent que la rémunération du congé dans le cadre du système de sécurité sociale est un facteur décisif pour son utilisation pratique (**Allemagne, Chypre, Croatie, Grèce, Lettonie, Liechtenstein, Malte, Portugal, Royaume-Uni**).

**III.** Tous les rapports nationaux parviennent à la même conclusion en matière de répartition du congé parental et des autres congés familiaux entre les parents: le congé parental et les autres congés familiaux sont encore essentiellement pris par la mère. En effet, les chiffres présentés par les experts sur la base des données statistiques nationales montrent que la répartition des congés entre les parents reste très déséquilibrée, mais un peu moins dans les pays comme la **Finlande**, la **Norvège** ou la **Suède** que dans d'autres pays.<sup>39</sup>

Les rapports fournissent certaines explications à cette situation. Tout d'abord, la manière dont les rôles sociaux des hommes et des femmes sont traditionnellement perçus (les hommes se consacrant davantage à leur carrière et les femmes à leur famille) est indubitablement responsable de cette situation. De nombreux experts rappellent que le modèle de l'homme comme seul gagne-pain de la

<sup>39</sup> À titre d'exemple, en Suède en 2012, le congé parental était pris à 75,5 % par les mères et à 24,4 % par les pères tandis qu'en Norvège, le congé est pris par les mères à 82 % lorsqu'il s'agit de la partie du congé qui n'est pas réservée à l'autre parent. La situation est bien différente dans d'autres pays, comme la République tchèque, où le congé parental pris par les mères représente 98 % du total ou comme l'Estonie, où seuls 6 % des pères font usage du congé parental, ou encore la Croatie (2,5 %) ou Malte (1 %).

famille reste répandu. L'expert des **Pays-Bas** affirme expressément que le congé parental est considéré comme un congé «féminin», du moins lorsqu'il est pris à temps plein. Les experts de l'**Autriche** et de la **Hongrie** signalent quant à eux que les femmes subissent une pression sociale pour rester à la maison et s'occuper de leurs jeunes enfants. L'expert de l'**Autriche** ajoute que cette pression aura des répercussions à l'avenir parce que certaines mères choisiront finalement de ne pas reprendre le travail au terme du congé parental ou prendront des congés à long terme pour s'occuper de leur enfant.<sup>40</sup>

Autre explication: l'inégalité de rémunération entre hommes et femmes, surtout dans les pays où le congé n'est pas rémunéré ou l'est à un taux forfaitaire. Certains experts mentionnent le fait que, les femmes étant moins payées que les hommes, la perte de revenus qui va de pair avec le congé est moindre si la mère prend le congé plutôt que le père (**Croatie, Italie, Pologne ou Royaume-Uni**), tandis que d'autres disent que la rémunération du congé est essentielle pour promouvoir l'égalité des genres (**Liechtenstein**).

Certains experts considèrent également que la combinaison de stéréotypes de genres sur l'éducation des enfants, le manque de structures d'accueil des enfants et un environnement peu propice à la famille dans certaines entreprises doivent être considérés comme responsables de la répartition déséquilibrée des congés entre les mères et les pères (par exemple, l'expert de la **Hongrie**).

Enfin, le niveau d'éducation et le lieu où vit la famille sont mentionnés par certains experts comme des facteurs ayant une influence sur la répartition du congé. Comme l'indiquent les experts de la Suède et de la Finlande, une répartition plus équilibrée des congés est plus courante parmi les couples plus instruits et plus fréquente parmi les couples qui vivent dans une ville que parmi ceux qui vivent à la campagne. En outre, l'expert de la **Suède** indique que les couples travaillant dans le secteur public tendent à se partager plus souvent le congé que ceux qui travaillent dans le secteur privé.

Une constatation intéressante, ayant des implications évidentes sur la répartition du congé entre les parents, découle des observations des experts relatives au congé de paternité ou à la période non transférable du congé parental. Malgré la connotation féminine du congé parental dans son ensemble, décrite ci-dessus, s'il existe un congé de paternité spécifique (rémunéré) ou qu'une partie (également rémunérée) du congé parental est réservée au père, ces congés ou périodes de congé sont en fait utilisés par les pères. C'est ce que rapportent les experts de pays comme l'**Allemagne** (congé parental), la **Finlande** (congé de paternité et mois de congé parental réservé au père), la **Norvège** («quota masculin» du congé parental) et le **Portugal** (congé de paternité). Ces constatations révèlent l'importance des dispositions visant à encourager l'individualisation du droit au congé et des actions positives de promotion du rôle des pères, avec un soutien financier approprié.

Enfin, certains experts font savoir que les pères semblent davantage disposés à prendre un congé parental à temps partiel et d'autres congés à temps partiel ou à faire du télétravail pour s'occuper d'un enfant qu'à prendre un congé parental à temps plein (**France et Malte**).

**IV.** Les experts ne font pas état de nombreuses lacunes dans la législation nationale, si l'on excepte celles qui ont déjà été mentionnées. Ils recensent toutefois plusieurs actions positives qui pourraient favoriser une répartition plus équilibrée des responsabilités familiales entre hommes et femmes: le mois de congé parental réservé au père et une période bonus (c'est-à-dire une prolongation du congé) réservée au père pour s'occuper de l'enfant (**Finlande**); un «système de quota» étendu (c'est-à-dire la fixation de périodes plus longues de congé non transférable) pour chaque parent prenant le congé (**Norvège**); une rémunération plus élevée du congé parental pendant une certaine période si l'autre parent prend le congé (**Allemagne**); le paiement de prestations de sécurité sociale lorsque le congé n'est pas rémunéré (**Grèce**); et l'extension de structures d'accueil de jour des enfants, subventionnées par l'État ou par les municipalités (**Suède**).

Toutefois, presque tous les experts s'accordent à dire que le principal obstacle à l'utilisation pratique du congé parental réside dans la rémunération du congé. Dans ce contexte, certains doutent de la possibilité d'un véritable progrès dans l'avenir, compte tenu de la situation économique actuelle de l'Europe et de leur propre pays (les experts de la **Grèce** et de l'**Italie**, notamment). D'autres experts indiquent que de récentes modifications législatives, introduites pour faire face à la crise

<sup>40</sup> En ce sens, l'expert de l'Autriche mentionne que seulement 38 % des femmes retournent au travail à l'issue du congé parental et seulement 63 % lorsque l'enfant atteint l'âge de trois ans.



économique, ont déjà baissé le niveau de protection des pratiques de conciliation (c'est l'avis de l'expert de l'**Espagne**).

#### **4. Conclusions**

**I.** Le résumé des constatations effectuées au niveau national, repris ci-dessus, vient confirmer certaines conclusions générales et spécifiques sur les différents sujets évoqués précédemment. Ces conclusions portent sur la mise en œuvre de la directive 2010/18/UE. Plus généralement, elles ont trait au rapport entre le congé parental et d'autres congés, aux aménagements destinés à concilier vie professionnelle, vie privée et vie familiale (y compris le congé de maternité), ainsi que le rapport entre la conciliation et l'égalité entre les sexes, sans oublier les principales lacunes qui persistent en la matière.

**II.** La mise en œuvre de la directive 2010/18/UE relative au congé parental ne semble pas avoir causé de problèmes majeurs dans la mesure où les pays se conformaient déjà aux exigences minimales établies par la directive ou étaient en passe de le faire, sauf en ce qui concerne certains points mineurs.

En revanche, les rapports révèlent que les dispositions nationales en matière de conciliation vont souvent au-delà des exigences minimales établies par le droit de l'Union à plusieurs égards: la durée du congé parental, la rémunération ou la compensation offerte durant le congé; les modalités du congé parental, qui prend principalement la forme d'une succession de congés de garde d'enfants; l'individualisation et le principe de non-transférabilité du congé parental; le droit au congé de paternité; des dispositions spécifiques ou adaptées pour les enfants souffrant d'un handicap ou d'une grave maladie; et d'autres congés et aménagements de l'horaire de travail afin de s'occuper de proches autres que des enfants. Certains de ces régimes devraient être étudiés de manière plus approfondie dans le cadre des futures évolutions de l'Union en la matière.

Le lien entre les dispositions et pratiques en matière de conciliation et le principe de l'égalité des genres semble en outre bien établi au niveau national, et ce fait a eu des conséquences positives. D'une part, les dispositions en matière de conciliation bénéficient de l'acquis en matière d'égalité entre les genres. C'est spécialement vrai pour des questions comme le traitement défavorable du travailleur qui prend ou demande un congé, ce traitement étant qualifié de discriminatoire, ou les recours et sanctions en cas de violation des dispositions en matière de conciliation. En outre, la sensibilisation des pays au lien entre ces deux sujets permet de mieux percevoir les répercussions des pratiques en matière de conciliation sur l'égalité des genres. Les pays sont dès lors incités à mettre en œuvre des actions positives stimulant un partage plus équilibré des responsabilités familiales, y compris des mesures visant à promouvoir le rôle des pères au sein de la famille.

**III.** L'analyse précédente nous permet de repérer deux grandes lacunes des législations nationales relatives au congé parental et aux autres congés et aménagements pour raisons familiales.

Le premier problème est le manque de clarté de la législation nationale, dans certains pays, concernant le rapport entre les divers types de congé visant à concilier vie professionnelle, vie privée et vie familiale. Comme indiqué, tous les pays prévoient différents types de congé. Mentionnons le congé de grossesse, de maternité et de paternité, le congé parental, le congé d'adoption, le congé de garde d'enfant et d'autres congés de prise en charge, mais aussi le droit de s'absenter pour des raisons familiales, sans oublier des aménagements de l'horaire de travail, comme le travail à temps partiel. Toutefois, la combinaison de ces congés n'est pas toujours claire en cas d'examen au niveau national (ce qui peut avoir des conséquences négatives sur la transparence du système) mais aussi de comparaison entre différents pays. Même l'identification de chaque type de congé diffère substantiellement. Il est dès lors très compliqué de comparer les différents systèmes, et encore plus ardu d'évaluer le niveau de protection conféré par chacun d'eux.

La question de la méthodologie à adopter pour traiter ces questions devra constituer une priorité lors des futurs développements du droit de l'Union en matière de congé parental et de congé de maternité. En effet, une approche intégrée de la protection de la maternité et de la conciliation entre vie familiale et professionnelle par le droit de l'Union (plutôt que les approches séparées, résultant du fait que les partenaires sociaux règlent la question du congé parental et la Commission celle du congé

de grossesse) pourrait contribuer à rendre les systèmes nationaux plus transparents et simples. Ceux-ci en deviendraient plus faciles d'accès.

Le deuxième problème, le plus important, est de nature économique.

Il ressort clairement des rapports nationaux que plus que la répartition traditionnelle des rôles sociaux entre hommes et femmes, qui fait que les responsabilités familiales incombent essentiellement aux femmes, c'est la rémunération ou la compensation des congés qui constitue véritablement le facteur clé de l'utilisation pratique (l'utilisation partagée de manière plus équitable) des congés et des aménagements du temps de travail conçus pour favoriser la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Même s'il n'est pas possible de faire face à ce problème à l'heure actuelle, compte tenu du contexte économique défavorable, il convient de le prendre en considération dans l'avenir.

## **COMMENT VOUS PROCURER LES PUBLICATIONS DE L'UNION EUROPÉENNE?**

### **Publications gratuites:**

- un seul exemplaire:  
sur le site EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);
- exemplaires multiples/posters/cartes:  
auprès des représentations de l'Union européenne ([http://ec.europa.eu/represent\\_fr.htm](http://ec.europa.eu/represent_fr.htm)),  
des délégations dans les pays hors UE ([http://eeas.europa.eu/delegations/index\\_fr.htm](http://eeas.europa.eu/delegations/index_fr.htm)),  
en contactant le réseau Europe Direct ([http://europa.eu/europedirect/index\\_fr.htm](http://europa.eu/europedirect/index_fr.htm))  
ou le numéro 00 800 6 7 8 9 10 11 (gratuit dans toute l'UE) (\*).

(\*) Les informations sont fournies à titre gracieux et les appels sont généralement gratuits (sauf certains opérateurs, hôtels ou cabines téléphoniques).

### **Publications payantes:**

- sur le site EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>).

