



L'ACCORD-CADRE
RÉVISÉ SUR LE
CONGÉ PARENTAL

Guide d'interprétation de la CES



CONFÉDÉRATION EUROPÉENNE DES SYNDICATS (CES)



L'ACCORD-CADRE RÉVISÉ SUR LE CONGÉ PARENTAL

Guide d'interprétation de la CES

Ce guide a été réalisé par



Avec l'expertise de



Avec le soutien financier de la Commission européenne



TABLE DES MATIÈRES

Préface	4
Points clés de la directive/l'accord révisé	6
La directive 2010/18/UE	7
L'accord clause par clause	9
Préambule	10
Clause 1: Objet et champ d'application	20
Clause 2: Congé parental	21
Clause 3: Modalités d'application	23
Clause 4: Adoption	27
Clause 5: Droits en matière d'emploi et non-discrimination	28
Clause 6: Retour au travail	30
Clause 7: Absence du travail pour raisons de force majeure	31
Clause 8: Dispositions finales	32
Annexes	35
Annexe 1: Jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne concernant la directive sur le congé parental	36
Annexe 2: Faits et chiffres sur les régimes de congé parental dans toute l'Europe	39
Annexe 3: Le contexte plus large - Faits et chiffres sur d'autres formes de congé dans toute l'Europe	40
(congé de maternité, congé de paternité, congé d'adoption, congé filial, aménagements du temps de travail, etc.)	
Annexe 4: Liste de contrôle de la mise en œuvre	47
Annexe 5: Lecture supplémentaire, ressources et liens	48

INTRODUCTION

Une nouvelle étape importante du dialogue social européen a été franchie le 18 juin 2009. Après six mois et sept sessions de négociations débutées en septembre 2008, les partenaires sociaux européens, la CES, BUSINESSEUROPE, l'UEAPME et le CEEP, ont signé la révision de l'accord-cadre sur le congé parental conclu en 1995¹. En effet, c'est la première fois dans l'histoire du dialogue social européen qu'une telle révision d'un accord-cadre existant a eu lieu.

Il convient de noter que la Commission européenne avait déjà consulté les partenaires sociaux européens en deux étapes, en octobre 2006 et en mai 2007, sur la conciliation de la vie professionnelle, de la vie privée et de la vie familiale, et qu'elle avait, entre autres, entrepris d'actualiser le cadre réglementaire au niveau communautaire. La Commission européenne avait par conséquent invité les partenaires sociaux européens à évaluer les dispositions de leur accord-cadre sur le congé parental en vue de sa révision². Le 11 juillet 2007, les partenaires sociaux européens ont conjointement informé la Commission de leur intention d'évaluer les systèmes de congé parental existant en Europe par rapport à d'autres mécanismes de conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée et de déterminer s'il était nécessaire de mener une action conjointe en la matière. Ils ont soumis les résultats de cette évaluation sous la forme d'un rapport intermédiaire le 13 mars 2008 au sommet social tripartite, dans lequel ils expriment leur souhait « de mener un travail en commun concernant la directive sur le congé parental ».

1 Cet accord-cadre a été incorporé dans la 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. Journal officiel n° L 145 du 19.06.1996, p. 4.

2 Les documents officiels de la consultation de la Commission sont disponibles à l'adresse : <http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?type=50&policyArea=0&subCategory=0&country=0&year=0&advSearchKey=&mode=advancedSubmit&langId=fr>. Les réponses de la CES sont disponibles à l'adresse : <http://www.etuc.org/r/1348>.

S'ils reconnaissaient que le premier accord-cadre/directive sur le congé parental avait fait évoluer les choses positivement et joué un rôle important dans l'aide apportée aux parents qui travaillent pour mieux concilier leurs obligations professionnelles et familiales, les partenaires sociaux européens ont estimé que certains éléments de l'accord devaient être adaptés ou révisés, afin de mieux réaliser ses objectifs, y compris, entre autres, des mesures par lesquelles les pères peuvent davantage faire valoir leur droits au congé parental, compte tenu de la diversité de plus en plus grande de la population active et de l'évolution de la société, notamment la multiplication des types de structure familiale.

Malgré la mise en œuvre réussie de l'ancienne directive dans l'ensemble des États membres de l'UE et bien que ce premier accord-cadre ait permis une concordance des stratégies en vue d'une amélioration de l'équilibre entre vie professionnelle et vie de famille en Europe, ses objectifs quant à l'amélioration de la conciliation des obligations professionnelles et familiales, et ses conséquences positives incontestables sur l'inclusion des femmes au marché du travail, n'ont pas été complètement atteints. L'accord-cadre révisé sur le congé parental cherche à répondre à certains des défis par la révision de dispositions existantes ou l'adoption de nouvelles dispositions.

L'accord révisé améliore plusieurs dispositions de l'accord antérieur, notamment : l'allongement de la période de congé parental, de trois à quatre mois, et son renforcement comme un droit individuel, par une disposition selon laquelle une partie de la période de congé n'est pas transférable ; la prise en considération du rôle joué par les revenus dans la décision de la prise d'un congé parental, bien que les questions en matière de revenu liées au congé parental relèvent de la compétence des États membres ; le droit des travailleurs à demander un assouplissement des conditions de travail au retour d'un congé parental ; le soin laissé aux États membres et/ou aux partenaires sociaux de fixer la durée du préavis dont dispose le

travailleur pour informer l'employeur de son intention d'exercer son droit au congé parental. Il tient également compte de la diversité de plus en plus grande des structures familiales et incite les hommes et les femmes à assumer une part égale des responsabilités familiales. Il respecte par ailleurs la diversité des mesures et des pratiques des États membres en matière de congés, de structures d'accueil des enfants et d'assouplissement des conditions de travail. La conclusion avec succès de cet accord illustre le rôle positif du dialogue social européen et sa capacité à définir des solutions qui permettent de relever des défis importants auxquels fait face l'Europe, même en période de crise. Sa contribution à une meilleure conciliation de la vie professionnelle, de la vie privée et de la vie familiale constitue une réponse positive au vieillissement de la population qui devrait permettre une participation plus importante des Européens au marché du travail.

Comme le premier accord-cadre, cette version révisée, à la demande conjointe des parties signataires, a été incorporée dans une directive, en l'occurrence la directive 2010/18/UE du 8 mars 2010³. Bien que la directive portant application de cet accord-cadre révisé soit en première instance destinée aux États membres, tant la clause 8 que le considérant 24 de l'accord confèrent aux partenaires sociaux un rôle particulier dans la mise en application, le suivi et l'évaluation de cet accord, notamment parce que les partenaires sociaux sont les mieux placés pour trouver des solutions qui correspondent aux besoins des employeurs et des travailleurs. Cet accord/directive doit être mis en œuvre le 8 mars 2012 au plus tard.

3 Directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BUSINESSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES et abrogeant la directive 96/34/CE. Journal officiel n° L 68 du 18.03.2010, p. 13-20.

Le présent guide d'interprétation propose une vue d'ensemble du contenu de l'accord, chapitre par chapitre, en se focalisant sur les principales questions soulevées, qui ont fait l'objet de discussions tout au long des négociations. En outre, les annexes à ce guide présentent des informations complémentaires sur la jurisprudence pertinente de la Cour de justice de l'Union européenne (Annexe 1), les faits et chiffres sur les régimes de congé parental dans toute l'Europe (Annexes 2 et 3), une liste de contrôle de la mise en œuvre (Annexe 4) et des références bibliographiques et à d'autres ressources (Annexe 5).

Notre objectif est d'aider les organisations membres de la CES dans la mise en œuvre du contenu de cet accord et de permettre un meilleur suivi et une meilleure évaluation des résultats obtenus⁴. Nous espérons également que le présent guide contribuera à la diffusion et à la connaissance de cet accord et de son contenu parmi les partenaires sociaux, les travailleurs et le grand public.

4 Le présent guide d'interprétation de la CES a été réalisé par Veronica Nilsson (conseillère spéciale de la CES), Cinzia Sechi et Stefan Clauwaert (conseillère de la CES et chercheur senior auprès de l'ETUI respectivement et membres de la délégation de négociation/du groupe de rédaction de la CES « Accord révisé sur le congé parental »).

POINTS CLÉS DE LA DIRECTIVE/L'ACCORD RÉVISÉ

Comme mentionné plus haut, si les partenaires sociaux reconnaissent que le premier accord-cadre/directive sur le congé parental avait fait évoluer les choses positivement et joué un rôle important dans l'aide apportée aux parents qui travaillent pour mieux concilier leurs obligations professionnelles et familiales, ils ont estimé que certains éléments de l'accord devaient être adaptés ou révisés, afin de mieux réaliser ses objectifs, y compris, entre autres, des mesures par lesquelles les pères peuvent davantage faire valoir leur droits au congé parental, compte tenu de la diversité de plus en plus grande de la population active et de l'évolution de la société, notamment la multiplication des types de structure familiale.

Si certains objectifs syndicaux n'ont pas été atteints au cours des négociations (ex. l'augmentation de l'âge de l'enfant, de nouvelles règles en matière de congé de paternité, etc.), des améliorations importantes ont toutefois été apportées. Elles peuvent être résumées comme suit :

- L'adoption d'un mois de congé supplémentaire (4 au lieu de 3 pour chaque parent, dont un des quatre mois ne peut être transféré) (*Clause 2.2*).
- Le renforcement des droits des travailleurs « atypiques » (travail à durée déterminée, à temps partiel, intérimaire) au congé parental (*Clause 1.3 et 3.1(b)*).
- La protection contre un « traitement moins favorable » des travailleurs en raison de la demande ou de la prise d'un congé parental, tandis que le premier accord/directive ne prévoyait de protection que contre le licenciement des travailleurs en raison de la demande ou de la prise d'un congé parental (*Clause 5.4*).

- L'octroi de nouveaux droits pour que les travailleurs puissent demander l'aménagement de leur temps de travail ou l'application d'autres mesures pour faciliter le retour au travail à la suite d'un congé parental (*Clause 6*).
- L'obligation des États membres et/ou des partenaires sociaux, lors de l'adoption ou de la révision des règles concernant le congé parental, de prendre en considération :
 - la diversité de plus en plus grande des structures familiales, comme les familles monoparentales, les couples de même sexe, les cohabitants, etc. (*Clause 1.1*);
 - la nécessité de prendre des mesures complémentaires pour répondre aux besoins particuliers des parents adoptifs (*Clause 4*);
 - les besoins particuliers des parents d'enfants souffrant d'un handicap ou d'une longue maladie (*Clause 3.3*).
- À la différence du premier accord/directive, la version révisée comprend plusieurs références au rôle et au niveau des revenus par rapport au fait de valoir ses droits au congé parental, en particulier par les pères (*Clause 5.5 et Préambule 18-20*).

LA DIRECTIVE 2010/18/UE

Comme le premier accord-cadre de 1995, qui a été incorporé dans la directive 96/34/CE⁵, cette version révisée a également été annexée à une directive, en l'occurrence la directive 2010/18/UE du 8 mars 2010⁶, à la demande conjointe des parties signataires et sur la base du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE).

La directive comprend 16 considérants qui rappellent notamment les points suivants :

- Les articles 153 et 155 TFUE constituent la base juridique de cette directive/ accord (Considérants 1 et 2);
- Le processus qui a conduit aux négociations et à la signature du nouvel accord (Considérants 4, 5 et 6);
- La Commission a tenu compte de la représentativité des parties signataires à cet accord-cadre révisé et de la légalité des clauses qu'il comporte (Considérant 9);
- Dans l'esprit des principes généraux du droit de l'UE, cet accord-cadre énonce des prescriptions minimales (Considérant 11);
- Dans la mise en œuvre de l'accord-cadre, les États membres (et/ou les partenaires sociaux) peuvent toujours appliquer ou adopter des dispositions plus favorables que celles prévues dans l'accord (Considérant 12);
- La mise en application des dispositions de l'accord-cadre ne peut valablement justifier la régression du niveau général de protection des travailleurs dans le domaine du congé parental et de l'absence du travail pour raisons de force majeure (Considérant 13).

Elle comporte par ailleurs 5 articles qui stipulent notamment que :

- Les États membres doivent déterminer le régime des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives applicables en cas de non-respect des obligations découlant de la présente directive (Article 2 et Considérant 14);
- Les États membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le 8 mars 2012, sauf difficultés particulières ou mise en œuvre par convention collective, auquel cas ils peuvent disposer d'une année supplémentaire (au plus tard le 8 mars 2013) (Article 3);
- La présente directive remplace la directive 96/34/CE comportant le premier accord-cadre de 1995, qui est abrogée (Article 4 et Considérants 3 et 7).

5 Journal officiel n° L 145 du 19.06.1996, p. 4.

6 Journal officiel n° L 68 du 18.03.2010, p. 13-20.



L'ACCORD CLAUSE PAR CLAUSE

Préambule	10
Clause 1 : Objet et champ d'application	20
Clause 2 : Congé parental	21
Clause 3 : Modalités d'application	23
Clause 4: Adoption	27
Clause 5 : Droits en matière d'emploi et non-discrimination	28
Clause 6 : Retour au travail	30
Clause 7 : Absence du travail pour raisons de force majeure	31
Clause 8 : Dispositions finales	32

PRÉAMBULE

<i>Texte de l'accord</i>	Interprétation / Commentaires
<p><i>Le présent accord-cadre entre les partenaires sociaux européens — BUSINESSEUROPE, l'UEAPME, la CEEP et la CES (et le comité de liaison Eurocadres/CEC) — révisé l'accord-cadre sur le congé parental conclu le 14 décembre 1995 mettant en place les prescriptions minimales sur le congé parental, en tant que moyen important de concilier les responsabilités professionnelles et familiales et de promouvoir l'égalité des chances et de traitement entre les hommes et les femmes.</i></p>	<p>Dès la conclusion du premier accord-cadre, la CES a mis en évidence que cet accord-cadre constitue essentiellement, et nonobstant sa considération en tant qu'élément du droit communautaire, un « engagement » des partenaires sociaux à mettre en place des prescriptions minimales sur le congé parental. Il n'est par conséquent pas question de soumission passive au législateur, mais plutôt d'une décision dynamique sous-tendue par une volonté commune de mettre en place ces prescriptions minimales dans chaque pays de l'Union par des moyens juridiques et par convention collective.</p> <p>Par rapport au texte de l'accord de 1995, ce paragraphe est simplement modifié ou actualisé d'un point de vue « procédural ». Premièrement, par le remplacement de l'acronyme « UNICE » par sa nouvelle appellation « BUSINESSEUROPE ». Deuxièmement, par la mention de l'UEAPME, qui n'a pas participé aux négociations en 1995 et, troisièmement, par une référence au comité de liaison Eurocadres/CEC, qui alors ne faisait pas partie de la délégation de la CES. Enfin, ce paragraphe précise que cet accord-cadre révisé l'accord-cadre conclu en 1995.</p>
<p><i>Les partenaires sociaux européens demandent à la Commission de soumettre cet accord-cadre au Conseil afin que, par une décision, celui-ci rende ces prescriptions contraignantes dans les États membres de l'Union européenne.</i></p>	

PRÉAMBULE

<i>Texte de l'accord</i>	Interprétation / Commentaires
<p>I – Considérations générales</p>	
<p>1. Vu le traité CE, et notamment ses articles 138 et 139 (*)¹;</p>	<p>Cette considération fait référence à la base juridique du texte. Il convient de noter que le Traité de Lisbonne n'était pas encore entré en vigueur lors de la signature de l'accord-cadre en juin 2009. C'était en revanche le cas lors de l'adoption de la directive contenant l'accord en mars 2010. Afin d'éviter toute confusion, le service juridique de la Commission européenne a ajouté – suite à la consultation et avec l'accord des partenaires sociaux européens – quelques notes de bas de page dans le texte final de l'accord-cadre tel qu'adopté par le Conseil et publié au Journal officiel.</p>
<p>2. Vu l'article 137, paragraphe 1, point c, et l'article 141 du traité CE (**), ainsi que le principe d'égalité de traitement [articles 2, 3 et 13 du traité CE (***)] et le droit dérivé fondé sur ce principe, notamment la directive 75/117/CEE du Conseil concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins², la directive 92/85/CEE du Conseil concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail³, la directive 96/97/CE du Conseil modifiant la directive 86/378/CEE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale⁴ et la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil 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)⁵;</p>	<p>Après une référence aux sources primaires du droit communautaire, en ce qui concerne notamment la question de l'égalité, ce nouveau considérant se réfère également de façon non limitative au droit dérivé applicable en la matière, dont la mise en œuvre correcte doit contribuer à renforcer l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.</p>

1. Les trois notes de bas de page suivantes marquées d'un astérisque ont été ajoutées (voir explication plus haut) : (*) Renumérotés : articles 154 et 155 du TFUE. (**) Renumérotés : articles 153 (1) c et 157 du TFUE. (***) L'article 2 du traité CE est abrogé et remplacé en substance par l'article 3 du traité sur l'Union européenne. L'article 3 (1) du traité CE est abrogé et remplacé en substance par les articles 3 à 6 du TFUE. L'article 3(2) du traité CE est renuméroté et devient l'article 8 du TFUE. L'article 13 du traité CE est renuméroté et devient l'article 19 du TFUE.
2. JO L 45 du 19.2.1975, p. 19–20. 3. JO L 348 du 28.11.1992, p. 1–8. 4. JO L 46 du 17.2.1997, p. 20–24. 5. JO L 204 du 26.7.2006, p. 23–36.

PRÉAMBULE

<i>Texte de l'accord</i>	Interprétation / Commentaires
<p>3. Vu la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne du 7 décembre 2000 et ses articles 23 et 33, relatifs à l'égalité entre les hommes et les femmes et à la conciliation de la vie professionnelle, de la vie privée et de la vie familiale;</p>	<p>L'accord-cadre précédent faisait référence aux articles applicables de la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux (1989). Ces références sont remplacées par les références aux articles 23 et 33 de la Charte des droits fondamentaux de l'UE, qui disposent que :</p> <p><i>Article 23</i> Égalité entre hommes et femmes <i>L'égalité entre les hommes et les femmes doit être assurée dans tous les domaines, y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération. Le principe de l'égalité n'empêche pas le maintien ou l'adoption de mesures prévoyant des avantages spécifiques en faveur du sexe sous-représenté.</i></p> <p><i>Article 33</i> Vie familiale et vie professionnelle <i>1. La protection de la famille est assurée sur le plan juridique, économique et social.</i> <i>2. Afin de pouvoir concilier vie familiale et vie professionnelle, toute personne a le droit d'être protégée contre tout licenciement pour un motif lié à la maternité, ainsi que le droit à un congé de maternité payé et à un congé parental à la suite de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.</i></p> <p>La Charte de l'UE fait désormais partie du droit européen primaire. En effet, l'article 6 TUE dispose que : « L'Union reconnaît les droits, les libertés et les principes énoncés dans la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne du 7 décembre 2000, telle qu'adaptée le 12 décembre 2007 à Strasbourg, laquelle a la même valeur juridique que les traités [...] ».</p>
<p>4. Vu le rapport de la Commission de 2003 sur la mise en application de la 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;</p>	<p>Ce rapport est disponible à l'adresse : http://resourcecentre.etuc.org/Agreements-57.html.</p>

PRÉAMBULE

<i>Texte de l'accord</i>	Interprétation / Commentaires
<p>5. Vu l'objectif de la stratégie de Lisbonne pour la croissance et l'emploi de porter les taux d'emploi globaux à 70 %, celui des femmes à 60 % et celui des personnes âgées à 50 %; vu les objectifs de Barcelone concernant les infrastructures d'accueil des enfants et vu la contribution des mesures visant à faciliter la conciliation de la vie professionnelle, la vie privée et de la vie familiale dans la réalisation de ces objectifs;</p>	<p>Ce nouveau considérant renvoie premièrement à des objectifs de la stratégie de Lisbonne à prendre en considération, qui était encore en vigueur lors de la signature de cet accord. Entre-temps, la stratégie UE-2020 a été adoptée. Cette nouvelle stratégie européenne pour « une croissance intelligente, durable et inclusive » fixe un objectif selon lequel 75 % de la population âgée de 20 à 64 ans doit avoir un emploi.</p> <p>Une deuxième référence concerne les « objectifs de Barcelone ». En effet, le Conseil européen réuni à Barcelone en 2002 a invité les États membres à notamment éliminer les freins à la participation des femmes au marché du travail et, à cette fin, à s'efforcer de mettre en place à l'horizon 2010 des structures d'accueil pour 90 % au moins des enfants ayant entre trois ans et l'âge de la scolarité obligatoire et pour au moins 33 % des enfants âgés de moins de trois ans.</p>
<p>6. Vu le cadre d'action des partenaires sociaux européens sur l'égalité entre les hommes et les femmes du 22 mars 2005, qui fait de l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale une priorité d'action, tout en reconnaissant la nécessité, pour faire avancer les choses dans ce domaine, d'instaurer une combinaison de mesures équilibrées, intégrées et cohérentes, dont des dispositions en matière de congé, d'aménagement du travail et de structures d'accueil;</p>	<p>Ce nouveau considérant fait référence au cadre d'action sur l'égalité hommes-femmes et à sa priorité dans le domaine de la conciliation. Il s'agissait alors de l'un des résultats les plus récents et les plus importants du dialogue social européen entre la CES, BUSINESS EUROPE, l'UEAPME et le CEEP. Pour plus d'informations sur ce cadre d'action et les modalités de sa mise en œuvre dans toute l'Europe, rendez-vous sur : http://resourcecentre.etuc.org/Frameworks-of-actions-56.html.</p>
<p>7. Considérant que les mesures visant à permettre une meilleure conciliation des responsabilités professionnelles et familiales s'inscrivent dans un programme d'action plus vaste destiné à répondre aux besoins des employeurs et des travailleurs et à améliorer les capacités d'adaptation et l'aptitude à l'emploi, dans le cadre d'une politique de flexisécurité;</p>	

PRÉAMBULE

<i>Texte de l'accord</i>	Interprétation / Commentaires
<p>8. Considérant que la politique familiale devrait œuvrer à l'égalité entre les sexes et tenir compte de l'évolution démographique, des effets du vieillissement de la population, du rapprochement des générations, de l'encouragement de la participation des femmes à la vie active et de la répartition des responsabilités familiales entre les hommes et les femmes;</p>	<p>Ce considérant résulte du premier accord-cadre, bien qu'une référence ait été ajoutée sur l'égalité entre les sexes et la répartition des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes. Il est l'expression d'une nouvelle réalité démographique et des effets du vieillissement de la population, c'est pourquoi il doit être lu à la lumière de la clause 7 sur « l'absence du travail pour raisons de force majeure », tant en ce qui concerne les descendants (enfants) que les ascendants (parents âgés dépendants).</p>
<p>9. Considérant que la Commission a consulté les partenaires sociaux européens en deux étapes, en 2006 et en 2007, sur la conciliation de la vie professionnelle, de la vie privée et de la vie familiale, qu'elle a, entre autres, entrepris d'actualiser le cadre réglementaire au niveau communautaire et qu'elle a incité les partenaires sociaux européens à évaluer les dispositions de leur accord-cadre sur le congé parental en vue de sa révision;</p>	<p>Ce nouveau considérant rappelle que les négociations ont fait suite à une consultation en deux étapes de la Commission européenne sur la conciliation de la vie professionnelle, de la vie privée et de la vie familiale. Les documents officiels de la consultation sont disponibles sur le site de la Commission consacré au dialogue social européen : http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?type=50&policyArea=0&subCategory=0&country=0&year=0&advSearchKey=&mode=advancedSubmit&langId=fr.</p> <p>Les réponses de la CES à ces consultations et d'autres positions dans le domaine de la conciliation de la vie professionnelle, de la vie privée et de la vie familiale sont disponibles sur le site Internet de la CES à l'adresse : http://www.etuc.org/r/1348.</p> <p>Suite à ces consultations, les partenaires sociaux européens ont décidé d'évaluer les dispositions de l'accord de 1995 et leur mise en œuvre. Les résultats de cette évaluation ont été publiés le 27 février 2008 dans un « rapport intermédiaire sur la conciliation de la vie professionnelle, familiale et privée », soumis au sommet social tripartite le 13 mars 2008.</p> <p>Ce rapport intermédiaire évalue en outre les progrès accomplis dans le domaine de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée au cours des dix dernières années. Le rôle de l'UE et des partenaires sociaux européens dans l'amélioration de l'équilibre entre vie professionnelle, vie privée et vie familiale y est également mis en évidence. Trois domaines présentent un intérêt particulier : (i) les dispositions relatives au congé parental ; (ii) les aménagements du temps de travail ; (iii) les infrastructures de garde et de soins. Le rapport intermédiaire complet est disponible sur le site Internet de la CES à l'adresse : http://www.etuc.org/IMG/pdf_2008-00393-E.pdf.</p>

PRÉAMBULE

<i>Texte de l'accord</i>	Interprétation / Commentaires
<p>10. <i>Considérant que l'accord-cadre des partenaires sociaux européens de 1995 sur le congé parental a fait évoluer les choses positivement, permis la concordance des stratégies des États membres en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie de famille et joué un rôle important dans l'aide apportée aux parents qui travaillent pour mieux concilier leurs obligations professionnelles et familiales, mais que, sur la base d'une évaluation commune, les partenaires sociaux européens estiment que certains éléments de l'accord doivent être adaptés ou révisés afin de mieux réaliser ses objectifs;</i></p>	
<p>11. <i>Considérant que certains aspects doivent être adaptés, compte tenu de la diversité de plus en plus grande de la population active et de l'évolution de la société, notamment la multiplication des types de structure familiale, tout en respectant la législation, les conventions collectives et/ou la pratique nationales;</i></p>	<p>Par ce nouveau considérant, qui doit être lu à la lumière de la clause 1.1, les partenaires sociaux européens ont voulu mettre en relief l'évolution du marché du travail et de la société en général. L'une de ces évolutions particulières est le développement de nouvelles structures familiales.</p> <p>Dans un souci de clarification, la CES a tenté, sans succès, d'explicitier la référence à « la multiplication des types de structure familiale », en proposant une liste (non exhaustive), comme : les familles monoparentales, les partenariats homosexuels, les cohabitants, etc.</p>
<p>12. <i>Considérant que, dans de nombreux États membres, les mesures prises pour inciter les hommes à assumer une part égale des responsabilités familiales n'ont pas donné de résultats suffisants, de sorte que des mesures plus efficaces sont requises;</i></p>	<p>Dans le premier accord-cadre, un considérant similaire faisait référence au besoin d'encourager les hommes à assumer une part égale des responsabilités familiales, notamment par la prise d'un congé parental, par des moyens tels que des programmes de sensibilisation. L'évaluation réalisée à toutefois révélé que cet « encouragement » n'a pas donné de résultats suffisants dans de nombreux États membres. Si les campagnes de sensibilisation restent importantes, des mesures plus efficaces sont néanmoins nécessaires. À titre d'exemple, prévoir qu'au moins un des quatre mois de congé ne peut être transféré, comme énoncé dans la clause 2.2, est un pas dans la bonne direction. Voir également le considérant 16 à cet égard.</p>

PRÉAMBULE

<i>Texte de l'accord</i>	Interprétation / Commentaires
<p>13. <i>Considérant qu'il existe déjà dans de nombreux États membres toute une panoplie de mesures et de pratiques en matière de congés, de structures d'accueil des enfants et d'assouplissement des conditions de travail qui sont adaptées aux besoins des travailleurs et des employeurs et qui visent à aider les parents à concilier leur vie professionnelle, leur vie privée et leur vie familiale; que celles-ci devraient être prises en compte lors de la mise en œuvre du présent accord;</i></p>	<p>Par ce nouveau considérant, les partenaires sociaux européens reconnaissent l'existence dans les États membres d'une grande diversité de mesures dans le domaine de la conciliation, ce qui doit être pris en considération dans la mise en œuvre de l'accord.</p> <p>Il convient toutefois de souligner que la prise en considération de ces différentes mesures ne peut en aucun cas constituer un argument ou être utilisée pour ne pas mettre en œuvre les exigences minimales du présent accord/directive (comme par exemple la période de congé de quatre mois au moins) ou même limiter un niveau de protection existant. À titre d'exemple, certaines organisations d'employeurs en Belgique affirment que le régime de congé parental en vigueur ne sera pas modifié. Elles considèrent qu'il n'est pas nécessaire d'augmenter la période de congé, de trois à quatre mois, afin de respecter ce nouvel accord, parce que les possibilités de conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale sont suffisantes compte tenu de tous les autres régimes de congé existants.</p>
<p>14. <i>Considérant que le présent accord-cadre est l'une des actions des partenaires sociaux européens destinées à faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie de famille;</i></p>	<p>Par ce considérant, les partenaires sociaux européens veulent mettre en évidence les nombreux efforts déployés et résultats obtenus dans le cadre du dialogue social européen dans le domaine de la conciliation, par exemple le cadre d'action sur l'égalité hommes-femmes (Cf. considérant 6) ou encore une déclaration conjointe sur les services de garde d'enfants (disponible à l'adresse : http://www.etuc.org/a/5204).</p>
<p>15. <i>Considérant que le présent accord est un accord-cadre énonçant des prescriptions minimales et des dispositions sur le congé parental, distinct du congé de maternité, et sur l'absence du travail pour raisons de force majeure, et qu'il laisse aux États membres et aux partenaires sociaux le soin d'instaurer des conditions d'accès et des modalités d'application afin de prendre en compte la situation dans chaque État membre;</i></p>	<p>Ce paragraphe est resté inchangé et illustre clairement notre conception dynamique, pragmatique et complémentaire de l'accord-cadre, y compris la responsabilité laissée aux États membres et aux partenaires sociaux au plan national et les possibilités de négociation des conditions d'accès et des modalités d'application.</p>

PRÉAMBULE

<i>Texte de l'accord</i>	Interprétation / Commentaires
<p>16. <i>Considérant que, dans le présent accord, le droit au congé parental est un droit individuel qui ne peut, en principe, être transféré, et que les États membres ont la possibilité de le rendre transférable; que l'expérience montre que la non-transférabilité du congé est susceptible d'inciter les pères à le prendre, de sorte que les partenaires sociaux européens conviennent d'en rendre une partie non transférable;</i></p>	<p>Ce nouveau considérant porte sur la question de la non-transférabilité du congé parental et ses conséquences éventuelles sur la décision des pères de faire valoir leurs droits au congé parental. Ce considérant précise que, dans le présent accord, le droit au congé parental ne peut en principe être transféré au sein du couple. Il doit être lu à la lumière de la clause 2.2 du contenu.</p>
<p>17. <i>Considérant qu'il importe de tenir compte des besoins particuliers des parents d'enfants souffrant d'un handicap ou d'une longue maladie;</i></p>	<p>Ce considérant est également nouveau et doit être lu à la lumière de la clause 3.3, qui concerne un paragraphe nouvellement ajouté sur la nécessité de tenir compte, dans l'élaboration des régimes de congé parental, des besoins particuliers des parents d'enfants souffrant d'un handicap ou d'une longue maladie.</p>
<p>18. <i>Considérant que les États membres devraient prévoir le maintien des prestations en nature versées au titre de l'assurance maladie pendant la durée minimale du congé parental;</i></p>	<p>La diversité des systèmes de sécurité sociale, la sensibilité des États membres en la matière et les réticences des employeurs à prendre en considération cette question expliquent pourquoi la responsabilité du maintien de la protection sociale et des prestations est assumée au plan national. Cependant, la clause 5.5 met l'accent sur « l'importance de la continuité des droits aux prestations de sécurité sociale pour les différents risques, en particulier les soins de santé ». La CES considère naturellement que le maintien de la couverture devrait s'appliquer à tous les risques (maladie, chômage, invalidité, etc.).</p>

PRÉAMBULE

<i>Texte de l'accord</i>	Interprétation / Commentaires
<p>19. <i>Considérant que, lors de la mise en œuvre du présent accord, les États membres devraient également, en fonction des circonstances nationales et de la situation budgétaire, envisager le maintien, en l'état, des droits aux prestations de sécurité sociale pendant la durée minimale du congé parental, de même que tenir compte du fait que les revenus sont un des facteurs pris en compte pour décider de la prise d'un congé parental;</i></p>	<p>Par rapport au premier accord-cadre, ce considérant a été actualisé, en ce sens qu'il impose aux États membres d'envisager non seulement le maintien des droits aux prestations de sécurité sociale, lors de la mise en œuvre du présent accord, mais aussi le <u>rôle des revenus</u>, comme l'un des facteurs pris en compte pour décider de la prise d'un congé parental. Il doit être lu à la lumière du considérant 20 et de la clause 5.5.</p>
<p>20. <i>Considérant que l'expérience dans les États membres a montré que le niveau des revenus pendant le congé parental est un facteur pris en compte par les parents et, singulièrement, les pères, pour décider d'en prendre un;</i></p>	<p>Outre le considérant 19, ce nouveau considérant mentionne le rôle positif joué par le niveau des revenus dans la décision de prendre un congé parental, y compris une référence particulière aux pères. L'expérience montre en effet que les parents, mais en particulier les pères, sont moins disposés à prendre un congé parental dans les pays où il n'est que peu ou pas rémunéré. Sont également à prendre en considération le problème général de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, la situation des familles monoparentales par rapport aux couples et la question de savoir si les deux conjoints sont salariés.</p>
<p>21. <i>Considérant que l'assouplissement des conditions de travail permet aux parents de concilier plus aisément leurs responsabilités professionnelles et parentales et facilite leur réintégration au travail, en particulier au retour d'un congé parental;</i></p>	<p>Ce considérant illustre l'inclusion d'une nouvelle clause, en l'occurrence la clause 6.1, selon laquelle il convient d'attirer l'attention sur les avantages que peut présenter l'aménagement du temps de travail au regard de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, ainsi que lors du retour d'un congé parental.</p>

PRÉAMBULE

<i>Texte de l'accord</i>	Interprétation / Commentaires
<p>22. <i>Considérant que le régime du congé parental est destiné à aider, pendant une durée déterminée, les parents qui travaillent, de manière à les inciter à demeurer dans la vie active; que, à cet effet, il convient de faire davantage en sorte que les parents restent en contact avec leur employeur pendant leur congé ou prennent avec lui des dispositions en vue de leur retour au travail;</i></p>	<p>Ce considérant est également nouveau et reflète l'inclusion d'une nouvelle clause, en l'occurrence la clause 6.2, sur le rôle positif du maintien des contacts entre les travailleurs et les employeurs pendant la période de congé parental pour faciliter le retour au travail.</p> <p>Il convient toutefois de souligner que la clause 6.2 porte sur la facilitation du retour au travail à la suite d'un congé parental et la prévision d'aménagements éventuels en vue de l'adoption de toute mesure de réintégration indiquée. Encourager les travailleurs et les employeurs à rester en contact ne doit par conséquent en aucun cas être interprété comme une possibilité pour l'employeur d'exercer des pressions sur le travailleur pour qu'il réduise la période de congé, en reporte une partie ou réalise certaines tâches pendant le congé, etc.</p>
<p>23. <i>Considérant que le présent accord prend en considération la nécessité d'améliorer la politique sociale, de favoriser la compétitivité de l'économie de l'Union européenne et d'éviter d'imposer des contraintes administratives, financières et juridiques telles qu'elles contrarieraient la création et le développement de petites et moyennes entreprises;</i></p>	<p>Ce paragraphe est resté inchangé et énonce l'exigence générale d'équilibre entre les intérêts des employeurs et des travailleurs, mais concerne plus particulièrement les PME.</p> <p>Il peut être acceptable d'envisager des modalités ou aménagements particuliers pour la prise de congé des travailleurs dans les PME. Mais ils ne peuvent en aucun cas constituer une justification valable pour ne pas mettre en œuvre cet accord dans les PME et ne pas l'appliquer à leurs travailleurs. Le présent accord s'applique à toutes les entreprises, indépendamment de leur taille (il convient de noter à et égard que l'UEAPME est une partie signataire de l'accord) et de leur secteur d'activité.</p>
<p>24. <i>Considérant que les partenaires sociaux sont les mieux placés pour trouver des solutions qui correspondent aux besoins des employeurs et des travailleurs et qu'un rôle particulier doit, par conséquent, leur être accordé dans la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation du présent accord, lequel doit concorder avec les autres mesures visant à mieux concilier la vie professionnelle et familiale et à promouvoir l'égalité des chances et de traitement entre les hommes et les femmes.</i></p>	<p>Ce considérant a été actualisé et met en exergue le rôle que les partenaires sociaux peuvent jouer dans le suivi et l'évaluation du présent accord. Ce paragraphe doit être lu à la lumière de la clause 8.7 du contenu.</p>

CLAUSE 1 : OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

<i>Texte de l'accord</i>	Interprétation / Commentaires
<p>1. <i>Le présent accord énonce des prescriptions minimales visant à faciliter la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales des parents qui travaillent, compte tenu de la diversité de plus en plus grande des structures familiales, dans le respect de la législation, des conventions collectives et/ou de la pratique nationales.</i></p>	<p>L'accord énonce des « prescriptions minimales » visant à faciliter la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales des parents et l'absence du travail pour raisons de force majeure. Ces prescriptions minimales concernent l'ensemble de l'accord et doivent toujours être respectées. Leur caractère obligatoire s'exerce sur quatre points essentiels : un droit individuel à un congé parental de quatre mois au moins ; la protection contre le licenciement ; le droit du travailleur de retrouver son ancien poste, ou, en cas d'impossibilité, un poste similaire ou équivalent ; l'autorisation de l'absence du travail pour raisons de force majeure.</p> <p>Cette disposition reconnaît par ailleurs la multiplication des types de structure familiale. Comme mentionné plus haut (voir considérant 11), la CES a tenté, sans succès, d'explicitier la référence à « la multiplication des types de structure familiale », en proposant une liste (non exhaustive), comme : les familles monoparentales, les partenariats homosexuels, les cohabitants, etc.</p>
<p>2. <i>Le présent accord s'applique à tous les travailleurs, des hommes ou femmes, ayant un contrat ou une relation de travail définie par la législation, des conventions collectives et/ou la pratique en vigueur dans chaque État membre.</i></p>	<p>L'accord s'applique à tous les travailleurs ayant un contrat ou une relation de travail définie par la législation, des conventions collectives et/ou la pratique en vigueur. Il convient de noter que le champ d'application de la « relation de travail » est plus large que celui du « contrat de travail ». La « relation de travail » est le terme utilisé dans les accords du dialogue social européen pour faire référence à l'application de l'accord à d'autres fonctionnaires ou salariés des entreprises publiques. Il n'existe ni exclusions ni exceptions, qui sont au demeurant fréquentes dans la législation européenne (ex. exemptions par catégories pour l'ensemble de la marine marchande).</p>
<p>3. <i>Les États membres et/ou les partenaires sociaux ne sauraient exclure du champ d'application du présent accord des travailleurs, des contrats de travail ou des relations de travail au seul motif qu'il s'agit de travailleurs à temps partiel, de travailleurs à durée déterminée ou de personnes en contrat ou en relation de travail avec une agence intérimaire.</i></p>	<p>Cette nouvelle disposition traite en particulier des travailleurs à temps partiel, sous contrat à durée déterminée ou intérimaires. Ces catégories de travailleurs sont désormais explicitement incluses dans le champ d'application de la directive et ne sauraient être exclues du droit de prendre un congé parental.</p>

CLAUSE 2: CONGÉ PARENTAL

<i>Texte de l'accord</i>	Interprétation/Commentaires
<p>1. <i>En vertu du présent accord, un droit individuel à un congé parental est accordé aux travailleurs, hommes ou femmes, en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, de manière à leur permettre de prendre soin de cet enfant jusqu'à ce qu'il atteigne un âge déterminé pouvant aller jusqu'à huit ans, à définir par les États membres et/ou les partenaires sociaux.</i></p>	<p>L'accord octroie aux travailleurs et aux travailleuses un droit individuel à un congé parental pour une période d'au moins quatre mois (c'est-à-dire que la mère et le père ont chacun le droit de prendre un congé parental d'au moins quatre mois). Le droit au congé parental est universel, ce qui signifie qu'il n'existe aucune exemption pour des secteurs spécifiques ou des catégories particulières de travailleurs ni de calcul au prorata. Le droit au congé parental n'est pas limité au soin de nouveau-nés ou d'enfants en bas âge. Les gouvernements et/ou les partenaires sociaux doivent permettre aux travailleurs de prendre un congé jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de huit ans. Les tentatives répétées de la délégation de la CES pour porter cet âge à 12 ans ont malheureusement échoué.</p> <p>Cette disposition reste fondamentalement inchangée par rapport au texte du premier accord, à l'exception de la référence à la période de congé parental, qui a été déplacée et incluse dans le paragraphe 2 ci-après.</p>

CLAUSE 2: CONGÉ PARENTAL

<i>Texte de l'accord</i>	Interprétation / Commentaires
<p data-bbox="224 359 902 550"><i>2. Le congé est accordé pour une période d'au moins quatre mois et, pour promouvoir l'égalité de chances et de traitement entre les hommes et les femmes, il ne devrait pas, en principe, pouvoir être transféré. Pour favoriser l'égalité entre les deux parents en matière de congé parental, au moins un des quatre mois de congé ne peut être transféré.</i></p> <p data-bbox="224 598 902 750"><i>Les modalités d'application de la période non transférable sont arrêtées au niveau national par voie législative et/ou par des conventions collectives, en fonction des dispositions en matière de congé en vigueur dans les États membres.</i></p>	<p data-bbox="925 359 2016 590">Cette disposition comprend plusieurs éléments nouveaux, dont le principal est la période de congé parental, qui est allongée, de trois à quatre mois. Comme dans l'accord précédent, le congé accordé ne devrait pas, en principe, être transféré. La CES était favorable à ce que l'ensemble du congé parental ne soit pas transférable, mais, en raison de fortes divergences avec la délégation des employeurs, une solution de compromis a été trouvée, selon laquelle, dans les pays où le congé parental est transférable entre parents, au moins un des quatre mois de congé ne peut être transféré.</p> <p data-bbox="925 614 2016 845">Ce paragraphe vise à tenir compte du fait que, dans certains pays, le congé parental est actuellement un droit familial, ou un droit individuel transférable entre personnes. En pratique, cela signifie que, dans la plupart de ces pays, s'il est théoriquement accordé aux hommes et aux femmes, ce droit a essentiellement été exercé par les femmes. Afin d'inciter les hommes à prendre un congé parental (Cf. les considérants 12 et 16) et de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, l'accord vise à accorder un droit individuel au congé parental qui n'est pas transférable.</p> <p data-bbox="925 869 2016 1141">Cependant, afin d'éviter que l'accord ne soit utilisé pour limiter les droits « de facto » exercés par les femmes, et en complément de la clause de non-régression, nous stipulons que le droit individuel au congé parental n'est pas transférable, en principe seulement. Cela signifie que les gouvernements et/ou les partenaires sociaux peuvent prévoir le droit au congé parental de façon à tenir compte à la fois du principe de non-transférabilité et du contexte national. Cette solution devrait permettre, par exemple, de prévoir au cours d'une période de transition un droit individuel pour les deux parents, éventuellement lié à la mise en place de programmes de sensibilisation à l'intention des pères (voir considérant 12).</p> <p data-bbox="925 1165 2016 1364">Il convient de rappeler les termes du considérant 13, selon lequel la prise en considération des différentes mesures et pratiques en matière de congés, de garde d'enfants et d'aménagement du temps de travail ne peut en aucun cas constituer un argument ou être utilisée pour ne pas mettre en œuvre les exigences minimales du présent accord/directive (comme par exemple la période de congé de quatre mois au moins) ou même limiter un niveau de protection existant.</p>

CLAUSE 3: MODALITÉS D'APPLICATION

<i>Texte de l'accord</i>	Interprétation/Commentaires
<p>1. Les conditions d'accès au congé parental et ses modalités d'application sont définies par la loi et/ou par les conventions collectives dans les États membres, dans le respect des prescriptions minimales du présent accord. Les États membres et/ou les partenaires sociaux peuvent notamment:</p>	<p>Cette clause propose des éléments d'orientation aux gouvernements/partenaires sociaux quant aux modalités d'application pratiques du droit au congé parental, afin de tenir compte de conditions et de contextes particuliers. Les conditions d'accès et les modalités d'application doivent toujours respecter les prescriptions minimales de l'accord.</p>
<p>(a) décider d'accorder le congé parental à temps plein, à temps partiel, de manière fragmentée, ou sous la forme d'un crédit-temps, en tenant compte des besoins des employeurs et des travailleurs;</p>	<p>Ce point vise à offrir aux travailleurs autant de choix que possible quant aux modalités de la prise d'un congé parental. Il devrait également permettre de répondre aux besoins particuliers de l'entreprise ou du type d'emploi par une mise en œuvre flexible du droit et par conséquent d'offrir aux travailleurs de meilleures possibilités d'exercer ce droit. En plus (et non pas au lieu) du congé à temps plein, les travailleurs devraient avoir le droit de prendre un congé parental de diverses manières. L'accord propose les possibilités suivantes comme exemples :</p> <ul style="list-style-type: none">- À temps partiel (ex. à mi-temps pendant 6 mois);- De manière fragmentée (ex. quelques heures à la fois pendant une période déterminée);- Sous la forme d'un crédit-temps (ex. un mois par an). <p>Cette disposition comporte une référence particulière au fait que le congé parental, indépendamment de l'option choisie, est accordé en tenant compte des besoins des employeurs et des travailleurs.</p> <p>Toutefois, quelle que soit l'option choisie, la période totale de congé doit être d'au moins 4 mois.</p>

CLAUSE 3 : MODALITÉS D'APPLICATION

<i>Texte de l'accord</i>	Interprétation / Commentaires
<p><i>(b) subordonner le droit au congé parental à une période de travail et/ou à une période d'ancienneté qui ne peut dépasser un an. Les États membres et/ou les partenaires sociaux veillent, le cas échéant, à ce qu'il soit tenu compte, pour calculer cette période, de la durée totale des contrats à durée déterminée successifs avec le même employeur, tels que définis par la directive 1999/70/CE du Conseil sur le travail à durée déterminée;</i></p>	<p>Ce point permet aux gouvernements/partenaires sociaux de définir les critères d'accès: la « période de travail » se rapporte à la période au cours de laquelle la personne a été un travailleur (indépendamment du nombre d'employeurs ou du nombre d'heures travaillées par semaine) et la « période d'ancienneté » se rapporte à la période d'emploi auprès d'un employeur (indépendamment du nombre d'heures effectivement travaillées). Quiconque a travaillé pendant douze mois, selon l'un, l'autre ou les deux critères, devrait avoir le droit de prendre un congé parental. C'est-à-dire que le droit au congé parental est subordonné à une période qui ne peut dépasser un an et qu'il n'existe pas de calcul au prorata. Les critères d'accès ne peuvent être interprétés d'une façon qui exclurait des groupes de travailleurs, comme les travailleurs à temps partiel ou les travailleurs temporaires.</p> <p>Cette disposition renforce le droit au congé parental des travailleurs sous contrat à durée déterminée car elle prévoit clairement que, dans le cas de contrats à durée déterminée successifs avec le même employeur, le cumul de ces contrats doit être pris en considération aux fins du calcul de la période de travail de référence.</p>

CLAUSE 3 : MODALITÉS D'APPLICATION

<i>Texte de l'accord</i>	Interprétation / Commentaires
<p><i>(c) définir les circonstances dans lesquelles l'employeur, après consultation conformément à la législation, aux conventions collectives et/ou à la pratique nationales, est autorisé à reporter l'octroi du congé parental pour des raisons justifiables liées au fonctionnement de l'entreprise. Toute difficulté découlant de l'application de la présente disposition doit être résolue conformément à la législation, aux conventions collectives et/ou à la pratique nationales;</i></p>	<p>Les gouvernements/partenaires sociaux peuvent définir les critères généraux (les exemples présentés entre parenthèses sont supprimés dans la version révisée de l'accord) susceptibles, dans certaines circonstances, de justifier le report par un employeur de l'exercice du droit du travailleur au congé parental. L'employeur doit consulter les travailleurs concernés et/ou leurs représentants dans tous les cas particuliers et doit justifier toutes les requêtes. Comme pour le reste de l'accord, les prescriptions minimales doivent être respectées, et la période de report doit être raisonnable et ne pas entraîner de perte de droits.</p> <p>Le texte de cette disposition est resté dans une large mesure identique à celui du premier accord de 1995, à l'exception de la suppression d'exemples concrets de ce qui pouvait être interprété comme « des raisons justifiables liées au fonctionnement de l'entreprise ». La clause 2 (e) de l'accord de 1995 faisait explicitement référence à des exemples de raisons justifiables, comme lorsque le travail est de nature saisonnière, lorsqu'un remplaçant ne peut être trouvé pendant la période de notification, lorsqu'une proportion significative de la main-d'œuvre demande le congé parental en même temps, lorsqu'une fonction particulière est d'une importance stratégique. Ces exemples ont été supprimés pour éviter de surcharger le texte. Ils n'en demeurent pas moins des exemples valables de ces « raisons justifiables ».</p>
<p><i>(d) en plus du point c, autoriser des arrangements particuliers pour répondre aux besoins de fonctionnement et d'organisation des petites entreprises.</i></p>	<p>Aucun changement n'a été apporté à cette disposition par rapport au texte de 1995. Cette disposition prévoit des « arrangements particuliers » pour aider les employeurs et les travailleurs à appliquer le droit au congé parental dans les petites entreprises, où il est toujours plus difficile d'exercer ces droits et de superviser leur application. Ici encore, ces arrangements doivent respecter les prescriptions minimales.</p> <p>Cependant, comme mentionné plus haut concernant le considérant 23, l'autorisation d'arrangements particuliers en rapport avec les PME ne signifie pas l'inexistence d'une obligation à garantir aux travailleurs des PME le droit à un congé parental.</p>

CLAUSE 3: MODALITÉS D'APPLICATION

<i>Texte de l'accord</i>	Interprétation/Commentaires
<p>2. Les États membres et/ou les partenaires sociaux fixent la durée du préavis dont dispose le travailleur pour informer l'employeur de son intention d'exercer son droit au congé parental et lui indiquer les dates de début et de fin de la période de congé. Pour fixer la durée de ce préavis, les États membres et/ou les partenaires sociaux tiennent compte des intérêts des travailleurs et des employeurs.</p>	<p>Cette disposition permet aux gouvernements/partenaires sociaux de convenir de la durée des préavis. Les périodes de préavis ne devraient pas constituer un obstacle à la prise d'un congé parental (indépendamment des modalités choisies: ex. à plein temps, à temps partiel) et devraient être raisonnables.</p> <p>À la différence de la première version de l'accord de 1995, dans la clause 2.3 (d), cette disposition précise que la durée du préavis doit être fixée en tenant compte des intérêts des travailleurs et des employeurs.</p>
<p>3. Les États membres et/ou les partenaires sociaux évaluent la nécessité d'adapter les conditions d'accès au congé parental et ses modalités d'application aux besoins des parents d'enfants souffrant d'un handicap ou d'une longue maladie.</p>	<p>Cette nouvelle disposition permet aux gouvernements/partenaires sociaux de définir les conditions particulières du congé parental des parents d'enfants souffrant d'un handicap ou d'une longue maladie. Il peut s'agir de périodes de congé plus longues, d'une augmentation de la limite d'âge de l'enfant, etc.</p>

CLAUSE 4: ADOPTION

<i>Texte de l'accord</i>	Interprétation/Commentaires
<p>1. Les États membres et/ou les partenaires sociaux évaluent la nécessité de prendre des mesures complémentaires pour répondre aux besoins particuliers des parents adoptifs.</p>	<p>Cette disposition est une version reformulée de l'ancienne clause 2.3 (c) de l'accord de 1995. Elle précise que le droit au congé parental est applicable à l'adoption et que les gouvernements/ partenaires sociaux doivent évaluer la nécessité de prendre des mesures complémentaires (par rapport aux modalités du congé parental « normal ») pour répondre aux besoins particuliers des parents adoptifs (par rapport à la période du congé d'adoption, les prestations, etc.).</p>

CLAUSE 5: DROITS EN MATIÈRE D'EMPLOI ET NON-DISCRIMINATION

<i>Texte de l'accord</i>	Interprétation / Commentaires
	<p>Cette nouvelle clause 5 se fonde essentiellement sur différentes parties de l'ancienne clause 2 de l'accord de 1995. Une phrase a été ajoutée concernant l'importance du rôle des revenus dans la décision de prendre un congé parental.</p>
<p>1. 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.</p>	<p>La règle générale est le droit du travailleur à retrouver son poste de travail. Les travailleurs qui prennent un congé à temps partiel ou autre qu'à plein temps doivent bien entendu continuer à occuper le même emploi.</p>
<p>2. Les droits acquis ou en cours d'acquisition par le travailleur à la date du début du congé parental sont maintenus en l'état jusqu'à la fin du congé parental. Ces droits s'appliquent à l'issue du congé parental, tout comme les modifications apportées à la législation, aux conventions collectives et/ou à la pratique nationales.</p>	<p>Les travailleurs doivent conserver tous leurs droits pendant la période de congé parental et acquérir tous les droits que d'autres travailleurs ont acquis au cours de cette période. Cette disposition s'applique indépendamment des modalités du congé parental (ex. à temps plein, à temps partiel).</p>
<p>3. Les États membres et/ou les partenaires sociaux définissent le régime du contrat ou de la relation de travail pour la période du congé parental.</p>	<p>Ce point ne devrait pas être interprété d'une manière qui permettrait aux employeurs d'affaiblir les accords contractuels entre les deux parties. Il ne devrait pas y avoir d'interruption du contrat ou de la relation de travail.</p>
<p>4. Pour faire en sorte que les travailleurs puissent exercer leur droit au congé parental, les États membres et/ou les partenaires sociaux prennent les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs contre un traitement moins favorable ou le licenciement en raison de la demande ou de la prise d'un congé parental, conformément à la législation, aux conventions collectives et/ou à la pratique nationales.</p>	<p>Cette disposition vise à protéger les travailleurs contre le licenciement. Il s'agit d'un droit qui doit être obligatoirement garanti, conformément à la législation ou à une convention collective applicable à tous les travailleurs.</p> <p>Par rapport à sa version précédente, à savoir la clause 2.6 de l'accord de 1995, cette disposition a été considérablement renforcée. Elle prévoit une protection non seulement contre le licenciement, mais aussi dans les cas de « traitement moins favorable » de travailleurs en raison de la demande ou de la prise d'un congé parental.</p>

CLAUSE 5: DROITS EN MATIÈRE D'EMPLOI ET NON-DISCRIMINATION

<i>Texte de l'accord</i>	Interprétation / Commentaires
<p>5. Toutes les questions de sécurité sociale liées au présent accord seront examinées et réglées par les États membres et/ou les partenaires sociaux conformément à la législation et/ou aux conventions collectives nationales, en tenant compte de l'importance de la continuité des droits aux prestations de sécurité sociale pour les différents risques, en particulier les soins de santé.</p>	<p>Les gouvernements doivent prévoir le maintien des droits à la sécurité sociale (en particulier les soins de santé) pendant les périodes de congé parental. Cette disposition doit être associée aux points 18 et 19 des « considérations générales » et utilisée pour que les gouvernements garantissent aux travailleurs en congé parental des revenus/allocations appropriés.</p>
<p>Toutes les questions en matière de revenus liées au présent accord seront examinées et réglées par les États membres et/ou les partenaires sociaux conformément à la législation, aux conventions collectives et/ou à la pratique nationales, en tenant compte du fait que les revenus sont un des facteurs pris en compte pour décider de la prise d'un congé parental.</p>	<p>Cette nouvelle disposition reconnaît le rôle des revenus, entre autres facteurs, dans la décision de prendre un congé parental et stipule que ces questions seront examinées et réglées au plan national.</p>

CLAUSE 6: RETOUR AU TRAVAIL

<i>Texte de l'accord</i>	Interprétation / Commentaires
<p>1. Pour favoriser une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie de famille, les États membres et/ou les partenaires sociaux prennent les mesures nécessaires pour s'assurer que les travailleurs puissent demander, à leur retour d'un congé parental, l'aménagement de leur horaire et/ou de leur rythme de travail pendant une période déterminée. Les employeurs examinent ces demandes et y répondent en tenant compte de leurs propres besoins et de ceux des travailleurs. Les modalités de mise en œuvre du présent paragraphe sont déterminées conformément à la législation, aux conventions collectives et/ou à la pratique nationales</p>	<p>Cette nouvelle disposition introduit la possibilité d'aménagement du temps de travail des travailleurs à leur retour d'un congé parental et traite des mesures de réintégration et du maintien des contacts avec le lieu de travail pendant le congé parental.</p>
<p>2. Pour faciliter le retour au travail à la suite d'un congé parental, les travailleurs et les employeurs sont encouragés à rester en contact pendant la période du congé et peuvent prévoir les mesures de réintégration indiquées, d'un commun accord et dans le respect de la législation, des conventions collectives et/ou de la pratique nationales.</p>	<p>Cependant, comme mentionné plus haut concernant le considérant 22, il convient de souligner que ce paragraphe porte sur la facilitation du retour au travail à la suite d'un congé parental et la prévision d'aménagements éventuels en vue de l'adoption de toute mesure de réintégration indiquée. Encourager les travailleurs et les employeurs à rester en contact ne doit par conséquent en aucun cas être interprété comme une possibilité pour l'employeur d'exercer des pressions sur le travailleur pour qu'il réduise la période de congé, en reporte une partie ou réalise certaines tâches pendant le congé, etc.</p>

CLAUSE 7 : ABSENCE DU TRAVAIL POUR RAISONS DE FORCE MAJEURE

<i>Texte de l'accord</i>	Interprétation / Commentaires
	La clause 7 est l'ancienne clause 3 de l'accord de 1995 et n'a pas été modifiée.
<p>1. Les États membres et/ou les partenaires sociaux prennent les mesures nécessaires pour autoriser les travailleurs à s'absenter du travail, conformément à la législation, aux conventions collectives et/ou à la pratique nationales, pour cause de force majeure liée à des raisons familiales en cas de maladie ou d'accident rendant indispensable la présence immédiate du travailleur.</p>	L'accord stipule que les gouvernements/partenaires sociaux doivent établir un droit de s'absenter du travail pour cause de force majeure liée à des raisons familiales (c'est-à-dire non seulement les enfants, mais aussi le conjoint ou un parent âgé dépendant) en cas de maladie ou d'accident rendant indispensable la présence immédiate du travailleur. À la différence de la disposition relative au congé parental, l'accord ne prévoit pas d'évaluation de ce droit au plan européen. L'action des syndicats au plan national sera nécessaire pour garantir une application cohérente de ce droit.
<p>2. Les États membres et/ou les partenaires sociaux peuvent préciser les conditions d'accès et les modalités d'application de la clause 7, paragraphe 1, et limiter ce droit à une certaine durée par an et/ou par cas.</p>	Les gouvernements/partenaires sociaux peuvent définir les conditions d'accès et les modalités d'application, et l'absence peut être limitée à un nombre déterminé de jours par an ou par incident. Comme dans le cas du congé parental, les travailleurs ayant droit à une absence du travail pour raisons de force majeure doivent bénéficier de l'entièreté de leur droit (exclusion du calcul au prorata).

CLAUSE 8: DISPOSITIONS FINALES

<i>Texte de l'accord</i>	Interprétation / Commentaires
	La clause 8 est l'ancienne clause 4 de l'accord de 1995 et n'a pas été modifiée.
<p>1. Les États membres peuvent appliquer ou adopter des dispositions plus favorables que celles prévues par le présent accord.</p>	Ce point vise à rappeler aux États membres qu'ils peuvent adopter des dispositions plus favorables que les prescriptions minimales prévues par l'accord. Il reflète également le principe de l'article 153 TFUE.
<p>2. La mise en œuvre des dispositions du présent accord ne constitue pas une justification valable pour la régression du niveau général de protection des travailleurs dans le domaine couvert par le présent accord, et ce sans préjudice du droit des États membres et/ou des partenaires sociaux d'élaborer, eu égard à l'évolution de la situation (y compris l'introduction de la non-transférabilité), des dispositions législatives, réglementaires ou contractuelles différentes, pour autant que les exigences minimales prévues dans le présent accord soient respectées.</p>	Cette clause de « non-régression » garantit que ni la transposition ni l'application de la directive ne sont susceptibles de constituer une justification valable pour réduire le niveau général de protection accordé aux travailleurs. En d'autres mots, les États membres ne peuvent recourir à la transposition ou à l'application de la directive comme prétexte pour réduire le niveau de protection acquis avant la transposition de la directive.
<p>3. Le présent accord ne porte pas atteinte au droit des partenaires sociaux de conclure, au niveau approprié, y compris au niveau européen, des conventions adaptant et/ou complétant ses dispositions en vue de tenir compte de circonstances particulières.</p>	Les partenaires sociaux ont le droit à tous les niveaux de conclure des conventions adaptant et/ou complétant le présent accord en vue de tenir compte de leurs besoins particuliers. Il n'est pas permis au cours de ce processus de convenir de modifications qui remettraient en question les principes d'égalité prévus par l'accord européen pour les travailleurs.

CLAUSE 8: DISPOSITIONS FINALES

<i>Texte de l'accord</i>	Interprétation / Commentaires
<p>4. Les États membres adoptent les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la décision du Conseil au plus tard deux ans après l'adoption de la décision ou s'assurent que les partenaires sociaux prennent les mesures nécessaires par voie d'accord avant la fin de cette période. Au besoin, les États membres peuvent, en cas de difficultés particulières ou d'une mise en œuvre par convention collective, disposer au maximum d'une année supplémentaire pour se conformer à la décision.</p>	<p>Les États membres disposent de deux ans pour mettre en œuvre les dispositions de la directive ou pour s'assurer que les partenaires sociaux prennent les mesures à cette fin par voie d'accord. En cas de difficultés ou d'une adoption des normes par convention collective, les États membres peuvent disposer au maximum d'une année supplémentaire (bien que tout retard doive être justifié auprès de la Commission).</p>
<p>5. La prévention et le règlement des litiges et des plaintes résultant de l'application du présent accord sont traités conformément à la législation, aux conventions collectives et/ou à la pratique nationales.</p>	
<p>6. Sans préjudice des compétences respectives de la Commission, des tribunaux nationaux et de la Cour de justice européenne, en cas de problème d'interprétation du présent accord au niveau européen, la Commission est tenue, en premier lieu, d'en informer les parties signataires, qui rendront un avis.</p>	
<p>7. La demande de l'une des parties au présent accord, les parties signataires feront le point sur son application cinq ans après la date de la décision du Conseil.</p>	
<p>Fait à Bruxelles le 18 juin 2009</p>	



ANNEXES

Annexe 1 : Jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne concernant la directive sur le congé parental	36
Annexe 2 : Faits et chiffres sur les régimes de congé parental dans toute l'Europe	39
Annexe 3 : Le contexte plus large - Faits et chiffres sur d'autres formes de congé dans toute l'Europe (congé de maternité, congé de paternité, congé d'adoption, congé filial, aménagements du temps de travail, etc.)	40
Annexe 4 : Liste de contrôle de la mise en œuvre	47
Annexe 5 : Lecture supplémentaire, ressources et liens	48

ANNEXE 1 : JURISPRUDENCE DE LA COUR DE JUSTICE DE L'UNION EUROPÉENNE CONCERNANT LA DIRECTIVE SUR LE CONGÉ PARENTAL

La jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE – anciennement appelée « Cour de justice européenne » [CJE]) se concentre essentiellement sur des interprétations de l'article 2 de l'accord-cadre sur le congé parental de 1995. Toute la jurisprudence de la CJUE, y compris celle à laquelle il est fait référence ci-dessous, peut être consultée à l'adresse : <http://curia.europa.eu/>.

ZOI CHATZI CONTRE IPOURGOS IKONOMIKON

Dans son arrêt du 16 septembre 2010 dans l'affaire « Chatzi » (Grèce), la CJUE déclare que la **clause 2(1)** de l'accord-cadre sur le congé parental conclu le 14 décembre 1995 ne peut pas être interprétée en ce sens qu'elle confère à l'enfant un droit individuel au congé parental. De même, elle ne doit pas être interprétée en ce sens que la naissance de jumeaux ouvre droit à un nombre de congés parentaux égal à celui des enfants nés. Toutefois, lue à la lumière du principe d'égalité de traitement, cette clause impose au législateur national de mettre en place un régime de congé parental qui, en fonction de la situation existante dans l'État membre concerné, assure aux parents de jumeaux un traitement qui tienne dûment compte de leurs besoins particuliers. Il appartient au juge national de vérifier si la réglementation nationale répond à cette exigence et, le cas échéant, de donner à ladite réglementation nationale, dans toute la mesure du possible, une interprétation conforme au droit de l'Union (Affaire C-149/10 – Zoi Chatzi contre Ipourgos Ikononikou).

CHRISTEL MEERTS CONTRE PROOST NV

Dans l'affaire « Meerts », la CJUE juge qu'il résulte des objectifs de l'accord-cadre sur le congé parental de 1995 que la notion de « droits acquis ou en cours d'acquisition » au sens de la **clause 2(6)** dudit accord-cadre recouvre l'ensemble des droits et des avantages, en espèces ou en nature, dérivés directement ou indirectement de la relation de travail, auxquels le travailleur peut prétendre à l'égard de l'employeur à la date du début du congé parental. Parmi de tels droits et avantages figurent tout ceux relatifs aux conditions d'emploi, tel le droit d'un travailleur à temps plein bénéficiant d'un congé parental à temps partiel à une période de préavis en cas de résiliation unilatérale par l'employeur d'un contrat à durée indéterminée, dont la durée est fonction de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise et dont le but est de faciliter la recherche d'un nouvel emploi.

La **clause 2(6)** et **2(7)** de l'accord-cadre sur le congé parental s'oppose à ce que, en cas de résiliation unilatérale par l'employeur, sans motif grave ou sans respecter le délai légal de préavis, du contrat de travail d'un travailleur engagé à durée indéterminée et à temps plein alors que ce dernier bénéficie d'un congé parental à temps partiel, l'indemnité à verser à ce travailleur soit déterminée sur la base de la rémunération réduite qu'il perçoit lorsque le licenciement intervient (sur la base du temps partiel).

À cet égard, bien que la **clause 2(7)** de l'accord-cadre sur le congé parental renvoie aux États membres et/ou aux partenaires sociaux pour la détermination du régime du contrat ou de la relation de travail durant la période du congé parental, y compris la mesure dans laquelle le travailleur, au cours de cette période, peut continuer à acquérir des droits à l'égard de l'employeur, une interprétation téléologique et systématique de l'accord-cadre conduit à considérer que ce renvoi s'entend sans préjudice de la **clause 2(6)**, qui établit que « les droits acquis ou en cours d'acquisition par le travailleur à la date du début du congé parental sont maintenus dans leur état jusqu'à la fin du congé parental ». Cet ensemble de droits et d'avantages serait mis en échec si, dans l'hypothèse d'un non-respect de la période légale de préavis en cas de licenciement intervenu pendant un congé parental à temps partiel, un travailleur engagé à temps plein perdait le droit à ce que l'indemnité de licenciement lui revenant soit déterminée sur la base de la rémunération afférente à son contrat de travail (Affaire C-116/08 – Christel Meerts contre Proost NV, le 22 octobre 2009).

ZENTRALBETRIEBSRAT DER LANDESKRANKENHÄUSER TIROLS CONTRE LAND TIROL

La CJUE a également jugé que la **clause 2(6)** de l'accord-cadre s'oppose à une disposition nationale, telle qu'un article de la loi du Land du Tyrol relative aux agents contractuels, selon laquelle les travailleurs, faisant usage de leur droit au congé parental de deux ans, perdent, à l'issue de ce congé, des droits à congés annuels payés acquis durant l'année précédant la naissance de leur enfant (Affaire C-486/08 – Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols contre Land Tirol, le 22 avril 2010).

EVANGELINA GÓMEZ-LIMÓN SÁNCHEZ-CAMACHO CONTRE INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (INSS) ET AUTRES

Dans l'affaire C-537/07 (Espagne) – Evangelina Gómez-Limón Sánchez-Camacho contre Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) et autres, la CJUE souligne que la **clause 2(6)** de l'accord-cadre sur le congé parental peut être invoquée par des particuliers devant une juridiction nationale. Cette clause impose l'obligation de maintenir dans leur état et jusqu'à la fin du congé parental les droits acquis ou en cours d'acquisition par le travailleur à la date du début d'un tel congé ainsi que celle d'appliquer lesdits droits à l'issue du congé, y compris toutes les modifications intervenues entre-temps. Cette clause, qui vise à éviter toute atteinte aux droits des travailleurs ayant choisi de bénéficier d'un congé parental, oblige, d'une manière générale et dans des termes dépourvus d'équivoque, tant les autorités nationales que les employeurs à reconnaître les droits déjà acquis et ceux en cours d'acquisition au début d'un tel congé et à garantir que, à l'issue du congé, les travailleurs pourront continuer à acquérir des droits comme si le congé n'était pas intervenu. Partant, le contenu de cette clause apparaît ainsi suffisamment précis pour que cette disposition puisse être invoquée par un justiciable et appliquée par le juge.

En outre, la **clause 2(6)** et **(8)** de l'accord-cadre ne s'oppose pas à la prise en compte, lors du calcul de la pension d'invalidité permanente d'un travailleur, du fait que ce dernier a bénéficié d'une période de congé parental à temps partiel pendant laquelle il a cotisé et a acquis des droits à pension en proportion du salaire perçu.

D'une part, la **clause 2(6)** de cet accord-cadre ne règle pas les droits et obligations dérivés de la relation d'emploi pendant la durée du congé parental, mais effectue un renvoi à la législation nationale et aux conventions collectives pour la détermination du régime du contrat ou de la relation de travail, y compris la mesure dans laquelle le travailleur, au cours de la période dudit congé, continue à acquérir des droits à l'égard de l'employeur ainsi qu'au titre de régimes professionnels de sécurité sociale. D'autre part, la **clause 2(8)** de cet accord-cadre se réfère au maintien des prestations de sécurité sociale pendant la période au cours de laquelle le travailleur bénéficie d'un congé parental, sans pour autant imposer d'obligation concrète aux États membres à cet égard. Il s'ensuit que ces dispositions n'imposent pas aux États membres

l'obligation de garantir aux travailleurs que, pendant la période au cours de laquelle ils bénéficient d'un congé parental à temps partiel, ils continueront à acquérir des droits à des prestations futures de sécurité sociale dans la même mesure que s'ils avaient continué à exercer une activité à temps plein.

La **clause 2(8)** de l'accord-cadre n'impose pas d'obligations aux États membres, hormis celle d'examiner et de déterminer les questions de sécurité sociale liées à cet accord-cadre conformément à la législation nationale. En particulier, elle ne leur impose pas de prévoir, pendant la durée du congé parental, la continuité de la perception de prestations de sécurité sociale.

Actuellement (mars 2011), une autre affaire est en instance devant la CJUE, pour une demande de décision préjudicielle présentée par une juridiction espagnole. Les questions préjudicielles concernant l'accord-cadre sont les suivantes :

- 1. La **clause 2(6)** de l'Annexe 1 de la directive 96/34/CE du Conseil, du 3 juin 1996, doit-elle être interprétée en ce sens que le respect des droits en cours d'acquisition s'étend à une pension à vie pour incapacité permanente et totale d'exercer la profession habituelle, incapacité qui s'est déclarée lors d'une période de congé parental d'une durée d'un an sous forme de réduction du temps de travail et du salaire, à la suite d'une maladie professionnelle qui a été contractée lors de la réalisation du travail pour l'entreprise ayant accordé le congé et qui s'est manifestée pendant ledit congé, eu égard au fait que la couverture de la prestation par la sécurité sociale a lieu par subrogation à l'entreprise, en vertu de la relation d'assurance obligatoire des risques professionnels d'accident du travail et de maladie professionnelle ?
- 2. En cas de réponse affirmative à la première question, cette disposition doit-elle être interprétée en ce sens que la garantie qu'elle prévoit s'oppose à une règle nationale qui, aux fins de fixer le montant de la pension d'incapacité permanente pour maladie professionnelle, prend en considération le salaire perçu par le travailleur concerné et les cotisations effectivement versées au titre de celui-ci pendant les douze mois précédant l'événement qui a ouvert droit à la prestation, pendant la plus grande partie desquels ledit travailleur bénéficiait du congé précité et avait une durée de travail, une rémunération et des bases de cotisation réduites, sans prévoir aucun facteur correcteur permettant de garantir la réalisation de l'objectif poursuivi par la réglementation communautaire ?
- 3. En tout état de cause, et quelle que soit la réponse aux questions précédentes, les **clauses 2(8)** et **4(2)** de l'Annexe I de la directive précitée doivent-elles être interprétées en ce sens que les obligations et les prévisions qu'elles fixent sont incompatibles avec une règle de calcul telle que celle décrite ? (Affaire C-452/08 - Emilia Flores Fánega contre Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) et Bolumburu S.A.)

(Case C-452/08 - Emilia Flores Fanega v Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) and Bolumburu S.A.)

ANNEXE 2 : FAITS ET CHIFFRES SUR LES RÉGIMES DE CONGÉ PARENTAL DANS TOUTE L'EUROPE

TABLEAU 1 : ALLOCATIONS DE CONGÉ PARENTAL DANS CERTAINS PAYS EUROPÉENS

Aucune rémunération	BG, ES, EL, IE, NL, PT, UK
Montant forfaitaire	AT, BE, CZ, DK, FR, HR, LU, PL, SK
Rémunération proportionnelle au salaire	DE, EE, FI, HU, IT, LT, LV, NO, RO, SE, SI

(Source : Leila Maron, Danièle Meulders et Sile O'Dorchai (2008) : « Le congé parental en Belgique », Cahiers économiques de Bruxelles, Vol. 51, n° 2/3, Été-Automne)

TABLEAU 2 : PRISE DU CONGÉ PARENTAL DANS CERTAINS PAYS EUROPÉENS

Pays	
CZ, DE, DK, FI, HU, IT, LU, PL, SI	Niveau élevé pour les mères; en-deçà de 10 % pour les pères admissibles au bénéfice du congé parental, à l'exception de la Suède.
ES, FR, NL	Niveau moyen pour les mères (entre 1/3 et 2/3 des femmes admissibles au bénéfice du congé parental ; très faible pour les pères, à l'exception des Pays-Bas (plus de 10 %, souvent à temps partiel)

(Source : Exposé de D. Foden à la conférence)

ANNEXE 3 :

LE CONTEXTE PLUS LARGE – FAITS ET CHIFFRES RELATIFS À D'AUTRES FORMES DE CONGÉ DANS TOUTE L'EUROPE (CONGÉ DE MATERNITÉ, CONGÉ DE PATERNITÉ, CONGÉ D'ADOPTION, CONGÉ FILIAL, AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL, ETC.)

TABLEAU 1 : VUE D'ENSEMBLE DU CONGÉ DE MATERNITÉ DANS CERTAINS PAYS EUROPÉENS

Durée	Pays
Plus de 18 semaines	BU, CZ, EE, FI, HU, IE, IT, SE, SK, UK
Entre 14 et 18 semaines	AT, BE, DK, EL, ES, FR, HR, LT, LU, LV, NL, PL, PT, RO, SI
14 semaines	DE, MT

Source : Exposé de D. Foden à la conférence – Sur la base d'un droit minimal à un congé de maternité de 14 semaines rémunéré au moins à hauteur du congé de maladie)

TABLEAU 2 : REVENU DE REMPLACEMENT LIÉ AU CONGÉ DE MATERNITÉ DANS CERTAINS PAYS EUROPÉENS

Montant du revenu	Pays
100 % du revenu moyen ou de base	AT, DE, DK, EE, EL, ES, FR, LT, LV, LU, MT, NL, PL, PT, SL
Entre 70 et 99 %	BU, HU, IE, IT, RO, SE
Moins de 70 %	CZ, SK

(Source : Exposé de D. Foden à la conférence)

TABLEAU 3 : VUE D'ENSEMBLE DU DROIT À UN CONGÉ DE PATERNITÉ RÉMUNÉRÉ DANS CERTAINS PAYS EUROPÉENS

Aucun droit à un congé de paternité rémunéré	BG, CZ, DE, IE, IT, SK
Entre 1 et 5 jours	AT, EL, HU, LU, MT, NL, PL, RO
Entre 6 et 10 jours	BE, DK, EE, LV, PT, UK
Plus de 10 jours	ES, FI, FR, LT, SE, SL

(Source : Exposé de D. Foden à la conférence)

TABEAU 4: DISPOSITIONS LÉGALES RELATIVES AUX DROITS À CONGÉ DANS CERTAINS PAYS EUROPÉENS

	Congé de maternité	Congé de paternité	Congé parental	Congé en cas de maladie d'un enfant
Autriche	▲▲▲	⊙	▲▲* F	▲▲▲ 10 ▲
Belgique	▲▲▲	▲▲▲	▲▲ I	▲
Croatie	▲▲▲ TR	⊙	▲▲ (▲) I + TR	▲▲▲ 20-40 ▲
Rép. tchèque	▲ (▲) TR	⊙	▲▲* FN I	▲ (▲) 9 >
Danemark	▲▲ (▲)	▲▲ (▲)	▲▲ (▲) F	▲
Estonie	▲▲▲	▲	▲▲* F	▲▲▲ 14 >
Finlande	▲▲▲	▲▲▲	▲▲ (▲) F	⊙ FN
France	▲▲▲	▲▲▲	▲▲* FN I	▲▲
Allemagne	▲▲▲	⊙	▲▲ (▲*) F	▲▲▲ 25 ▲
Grèce				
a. secteur privé	▲▲	▲▲▲	▲ I	▲▲
b. secteur public	▲▲▲	▲	▲ I	⊙
Hongrie	▲▲▲	▲▲▲	▲▲ (▲) * F	▲▲▲ 14-UNLTD
Islande	⊙ FN	⊙ FN	▲▲ (▲) F & I	⊙
Irlande	▲▲	⊙	▲ I	▲▲▲ 3 ▲
Italie	▲▲▲ TR	⊙	▲▲ I	▲
Luxembourg	▲▲ (▲)	▲▲▲	▲▲ I	▲▲▲ 2
Pays-Bas	▲▲ (▲)	▲▲▲	▲▲ I	▲▲▲ 10 ▲
Norvège	⊙ FN	▲	▲▲ (▲) F & I	▲▲▲ 10-15
Pologne	▲▲▲ TR	▲▲▲	▲▲ F	▲▲▲ 14 ▲
Portugal	▲▲▲ TR	▲▲▲	▲▲ I	▲▲▲ 15-30F ▲
Slovénie	▲▲▲	▲▲	▲▲ (▲) F	▲▲▲ 7-15> ▲
Espagne	▲▲ (▲)	▲▲ (▲)	▲ I	▲▲▲ 2-4 ▲
Suède	⊙ FN	▲▲▲	▲▲ (▲) F & I	▲▲▲ 120F
Royaume-Uni	▲▲	▲▲	▲ I	▲▲▲

(Source : version adaptée du tableau de Moss, P. (2010) : International Review of Leave Policies and Related Research 2010, Employment Relations Research Series n° 115, septembre 2010, Londres : Ministère britannique de l'innovation et des compétences économiques, p. 36-37. Disponible sur le site internet de Leave Policies et Research à l'adresse : http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/annual_reviews/). + contributions des membres du comité Femmes de la CES.

LISTE DES ABRÉVIATIONS ET SYMBOLES DU TABLEAU 4:

Colonnes sur le congé de maternité, le congé de paternité, le congé parental et le congé en cas de maladie d'un enfant:

- ⊖ aucune disposition légale. Dans le cas du congé de maternité, sont inclus les pays qui ne prévoient pas de congé supplémentaire en cas de grossesse et de naissance.
- ▲ droit à un congé non rémunéré, y compris les États membres auxquels s'appliquent les prescriptions sur l'absence pour raisons de force majeure prévues par la directive sur le congé parental;
- ▲▲ droit à un congé rémunéré, mais sous la forme d'un montant forfaitaire ou proportionnellement aux revenus à hauteur de moins de 66 % des revenus ou non universel ou pour une durée inférieure à la période totale de congé;
- ▲▲▲ droit à un congé rémunéré pour tout ou partie de la durée pour tous les parents à hauteur de plus de 66 % des revenus. Lorsqu'il existe un plafond aux rémunérations, le deuxième ou troisième point est marqué entre parenthèses, ex. ▲▲ (▲).

Colonne sur le congé de maternité:

- TR partie du congé de maternité qui peut être transférée au père.

Colonne sur le congé parental:

- * indique que tous les parents perçoivent la rémunération pour un enfant, qu'ils prennent ou non le congé.
- F droit familial;
- I droit individuel;
- F & I une période de droit familial combinée à une période de droit individuel.

Colonne sur le congé en cas de maladie d'un enfant:

Le chiffre indique le nombre de jours de congé rémunérés par an et par salarié (ou par famille si la lettre « F » est ajoutée);

un ensemble de deux chiffres (ex. « 15-30 ») indique que le congé varie selon l'âge des enfants ou leur nombre;

un chiffre suivi de « > » indique le nombre maximal de jours de congé disponibles par épisode de maladie, y compris la possibilité de nouvelles périodes de congé si les épisodes de maladie sont plus nombreux.

Un chiffre suivi de ▲ indique des droits à congé supplémentaires pour un plus grand nombre de membres de la famille que les jeunes enfants et/ou les situations de maladie grave.

Notes de bas de page par pays (NBP):

- **République tchèque** : le congé parental peut être pris jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de trois ans, mais l'allocation est versée jusqu'au quatrième anniversaire de l'enfant. Les parents peuvent prendre un minimum de neuf jours de congé quelle que soit la maladie de l'enfant, mais peuvent prendre congé autant de fois que nécessaire.
- **Finlande** : la période totale de congé postnatal comprend une période de congé faiblement rémunéré de garde d'enfant (soins à domicile). Tous les salariés ont le droit de prendre un congé pour prendre soin d'un enfant malade, la durée et le montant étant déterminés par les conventions collectives.
- **France** : les allocations de congé parental sont versées aux parents d'un seul enfant jusqu'à six mois suivant la fin du congé de maternité.
- **Allemagne** : les allocations de congé parental sont versées pendant une période maximale de 28 mois. Le reste de la période de congé de trois ans n'est pas rémunéré.
- **Grèce** : a = salariés du secteur privé ; b = salariés du secteur public. Les femmes salariées des deux secteurs peuvent combiner un droit à la réduction du temps de travail et un congé à plein temps jusqu'à 3 ¼ mois dans le secteur privé et à 9 mois dans le secteur public. Cette option de congé complémentaire n'est pas comprise dans la période totale de congé postnatal indiquée dans le tableau, qui montre que le congé peut être pris par les deux parents travaillant dans le même secteur.
- **Hongrie** : pour les parents assurés, le congé est rémunéré à hauteur de 70 % des revenus jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant, ensuite sous la forme d'un montant forfaitaire. Seule la mère est en droit de prendre ce congé au cours de la première année de l'enfant. L'un ou l'autre parent d'une famille de trois enfants ou plus peut prendre un congé pendant la période comprise entre le troisième et le huitième anniversaire du plus jeune enfant.
- **Islande** : la législation n'établit pas de distinction entre les congés de maternité, de paternité ou parental, mais se réfère uniquement au « congé de naissance », dont une partie est un droit individuel de la mère, une autre partie un droit individuel du père et une troisième partie un droit des deux parents dont l'exercice est réparti selon leur choix. Le congé postnatal comprend une période de congé non rémunéré après le congé parental.
- **Italie** : la durée du congé parental est fixée à six mois par parent, mais la période totale du congé par famille ne peut excéder 10 mois.
- **Norvège** : il n'existe pas de congé de maternité séparé. Une partie du congé parental est réservée aux femmes avant et après la naissance.
- **Portugal** : le « congé de maternité » a été remplacé par un « congé parental initial ». La durée totale du congé postnatal comprend une période de congé non rémunéré après le congé parental.
- **Suède** : il n'existe pas de congé de maternité séparé. Une partie des 480 jours de congé parental est réservée aux femmes. Chaque parent est en droit de prendre un congé parental jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 18 mois, mais la période de 480 jours de congé rémunéré peut être prise jusqu'au huitième anniversaire de l'enfant.

TABLEAU 5: DROIT AU CONGÉ D'ADOPTION DANS CERTAINS PAYS EUROPÉENS

Identique au congé parental	AT, LT, RO, SE
Identique aux congés de maternité et parental	CZ, EL, HU, IT, LU, SK
Identique au congé de maternité	PL, UK
Identique aux congés de maternité et de paternité	ES

(Source : Exposé de D. Foden (Eurofound) à la conférence de la CES « La transposition de l'accord-cadre révisé sur le congé parental: relever les défis » les 16-17 février 2011, Bruxelles + contributions des membres du comité femmes de la CES)

TABLEAU 6: DROIT AU CONGÉ D'ADOPTION DANS CERTAINS PAYS EUROPÉENS (2)

Pays	Période de congé	Rémunération
BE	Entre 4 et 6 semaines et congé parental	
BU	6 mois pour chaque parent	Non rémunéré
DE	3 ans	67 % avec plafond
DK	Entre 32 et 40 semaines	Identique au congé parental
EE	10 semaines	100 % des revenus moyens
FI	234 jours de travail	Identique au congé parental, pendant 234 jours
FR	10 semaines	Identique au congé de maternité
IE	40 semaines	24 semaines rémunérées
LV	10 jours	
LUX	8 semaines congé maternité et congé parental	100% du salaire/remuneration fixe pour période de congé parental
MT	3 mois pour les deux parents	Non rémunéré
NL	4 semaines	Allocation de maternité
PT	100 jours pour les deux parents adoptifs	Allocation spécifique
SL	Entre 120 et 150 jours selon l'âge de l'enfant	Oui

(Source : Exposé de D. Foden (Eurofound) à la conférence de la CES « La transposition de l'accord-cadre révisé sur le congé parental: relever les défis" les 16-17 février 2011, Bruxelles + contributions des membres du comité femmes de la CES)

TABLEAU 7: DROIT AU CONGÉ FILIAL DANS CERTAINS PAYS EUROPÉENS

Pays	Durée	Rémunération
AT	Entre 1 et 2 semaines	Oui
BE	10 jours (ou davantage, mais non rémunérés)	Oui
DE	5 jours par enfant	Oui
EE	Jusqu'à 14 jours sur présentation d'une attestation de soins	Entre 80 et 100 %
EL	Entre 4 et 12 jours par enfant	Oui
ES	2 jours	Oui
LUX	5 jours ouvrables par an	100%

(Source : Exposé de D. Foden(Eurofound) à la conférence de la CES «La transposition de l'accord-cadre révisé sur le congé parental: relever les défis" les 16-17 février 2011, Bruxelles + contributions des membres du comité femmes de la CES)

TABLEAU 8: RÉPARTITION DE L'EMPLOI DES FEMMES DANS DIFFÉRENTS PAYS

Taux d'emploi / Proportions de l'emploi à temps partiel et à temps plein	Pays
Taux d'emploi élevés et faible part de l'emploi à temps partiel	FI, P, EE, LT, CZ, HU, SL
Taux d'emploi élevés et part plus élevée de l'emploi à temps partiel	UK, IE, SE, DK, BE, FR, LUX, AT, DE, NL
Taux d'emploi plus faibles, dans une large mesure à plein temps	ES, PL, EL, IT, MT

(Source : Exposé de D. Foden(Eurofound) à la conférence de la CES «La transposition de l'accord-cadre révisé sur le congé parental: relever les défis" les 16-17 février 2011, Bruxelles + contributions des membres du comité femmes de la CES)

ANNEXE 4: LISTE DE CONTRÔLE DE LA MISE EN ŒUVRE

Il convient de veiller à ce que les éléments suivants soient pris en considération dans la mise en œuvre de la nouvelle directive sur le congé parental dans votre système national :

- Un congé parental d'au moins 4 mois est prévu
- La période de congé parental (ou au moins un mois) n'est pas transférable entre les parents
- La question du revenu/paiement est examinée
- Le congé parental s'applique aux travailleurs employés à temps partiel, à durée déterminée, aux travailleurs intérimaires
- Il est fait référence à la diversité croissante des structures familiales
- La période d'ancienneté tient compte de la somme des contrats à durée déterminée avec le même employeur
- Les délais de préavis tiennent compte des intérêts des travailleurs et des employeurs
- Des dispositions particulières s'appliquent aux parents d'enfants handicapés ou souffrant de maladies de longue durée
- Des dispositions particulières sont prévues pour répondre aux besoins spécifiques des parents adoptifs

ANNEXE 5 : LECTURE SUPPLÉMENTAIRE, RESSOURCES ET LIENS

LA CES ET L'ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES :

La Confédération européenne des syndicats (CES) s'est fermement engagée en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Parvenir à l'égalité entre les hommes et les femmes implique un changement de la culture européenne des horaires de travail longs, un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée tant pour les hommes que pour les femmes, et la mise en place d'un système général de services de soins.

Le site Internet de la CES présente plusieurs initiatives politiques prises par la CES dans le domaine de l'égalité hommes-femmes. Ces documents peuvent être consultés à l'adresse : <http://www.etuc.org>.

Comme partenaires clés du dialogue social européen, la Confédération européenne des syndicats (CES) et ses partenaires sociaux européens – BUSINESSEUROPE, l'Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (UEAPME), et le Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général (CEEP) – se sont engagés à renforcer l'égalité hommes-femmes sur le marché du travail et le lieu de travail. Ce dialogue social européen a débouché sur plusieurs résultats dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes, comme :

- L'accord-cadre sur le congé parental (révisé) (2009)
- La déclaration conjointe à l'Union européenne et aux États membres: « Combattre la discrimination et garantir l'égalité pour tous » (2009)
- La lettre conjointe des partenaires sociaux européens sur les services de garde d'enfants (2008)
- Le rapport des partenaires sociaux européens sur la conciliation de la vie professionnelle, privée et familiale (2008)
- Le cadre d'actions sur l'égalité hommes-femmes (2005)

La CES a par ailleurs élaboré des documents de position dans le cadre des consultations de la Commission, en application des articles 154-155 TFUE, dans le domaine de l'égalité hommes-femmes, dont les plus récents sont :

- La position de la CES sur la révision de la Directive sur la protection de la maternité (travailleuses enceintes) – 92/85/EEC (2009)
- La position de la CES concernant la révision de la Directive sur les travailleuses enceintes
- La position de la CES sur la consultation phase II des partenaires sociaux sur la révision de la Directive 86/613/EEC (2008)
- La position de la CES sur la consultation phase I des partenaires sociaux sur la révision de la Directive 86/613/EEC (2008)

- La position de la CES sur la consultation phase II des partenaires sociaux au niveau communautaire sur la conciliation de la vie professionnelle, la vie privée et la vie de famille (2007)
- La position de la CES sur la consultation phase I des partenaires sociaux au niveau communautaire sur la conciliation de la vie professionnelle, la vie privée et la vie de famille (2006)

Ou par rapport aux consultations soi-disant « publiques » telles :

- La réponse de la CES à la consultation de la Commission sur la stratégie de suivi au « roadmap » pour l'égalité entre les hommes et les femmes 2006-2010 (2009)
- La position de la CES sur la Communication de la Commission européenne "Combattre l'écart salarial entre les femmes et les hommes" (2008)

Par ailleurs, la CES a aussi adopté des Résolutions et positions propres importantes sur les questions de l'égalité des genres, dont les plus récentes sont:

- Résolution de la CES – Des recommandations pour améliorer l'équilibre des genres au sein des syndicats (2011)
- Résolution de la CES – "Réduire l'écart salarial" (2008)
- La Charte CES sur l'intégration de la dimension du genre au sein des syndicats (2007)

Finalement, d'autres publications intéressantes de la CES dans ce domaine comprennent:

- De l'adhésion à la prise de décision: promouvoir les femmes au sein des syndicats: Dix propositions à l'intention des syndicats pour promouvoir l'équilibre de genre De l'adhésion à la prise de décision: promouvoir les femmes au sein des syndicats (Guide des ressources) (2010)
- Les syndicats et les femmes: un dialogue de la société civile rassemblant les travailleuses de la Turquie et l'Union européenne à travers une culture de travail partagée (2010)
- Questionnaire du 8 mars 2010
- Enquête du 8 mars 2011 (2011)
- Questionnaire du 8 mars 2009
- Questionnaire du 8 mars 2008
- La conciliation de la vie professionnelle, la vie privée et la vie de famille: un objectif clef pour le mouvement syndical européen (2007)
- Les femmes dans les syndicats européens: Bridging the gaps (2007)

AUTRES LIVRES, RAPPORTS ET ARTICLES

Clauwaert, S. (2010): « Vers un accord/Directive révisé sur le congé parental ». Transfer: European Review of Labour and Research, août 2010, 16: 431-435.

COWI (2008): Étude sur les coûts et les avantages des options visant à améliorer les dispositions relatives à la conciliation de la vie professionnelle, de la vie privée et de la vie familiale. Rapport principal. Commission européenne, juin 2008.

Commission européenne (2006): « Reconciliation of work and private life – A comparative review of thirty European countries (2006) ». [Ce rapport présente une vue d'ensemble des politiques mises en œuvre dans le cadre du programme de conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée dans 25 États membres de l'UE. Il présente également des informations sur trois pays de l'EEE, l'Islande, la Norvège et le Liechtenstein, et deux pays candidats, la Bulgarie et la Roumanie. Cette étude est disponible à l'adresse : <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=fr&pubId=146&type=2&furtherPubs=no>.

Commission européenne (2007): « Report on Pregnancy, Maternity, Parental and Paternity Rights », mars 2007 (disponible à l'adresse : http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/bulletin_en.html).

Commission européenne (2008): « Legal Approaches to Some Aspects of the Reconciliation of Work, Private and Family Life in Thirty European Countries », juin 2008. Commission européenne (disponible à l'adresse : <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1774&langId=en>).

Moss, P. (2010): *International Review of Leave Policies and Related Research 2010, Employment Relations research Series* n° 115, septembre 2010, Londres: Ministère britannique de l'innovation et des compétences économiques (disponible sur le site de LP&R à l'adresse : http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/annual_reviews/).

OCDE (2011): « Assurer le bien-être des familles », mai 2011 (disponible à l'adresse : http://www.oecd.org/document/49/0,3746,fr_2649_34819_47682174_1_1_1_1,00.html).

Sechi C.: « Il nuovo accordo quadro sui congedi parentali in Europa: analisi del processo negoziale tra le parti sociali europee », *Sindacalismo* n° 8, octobre 2009, 47-76.

Thévenon, O. (2011): « *Family Policies in the OECD Countries: A Comparative Analysis, Population and Development Review* », Volume 37, numéro 1, mars 2011, p. 57-87 : <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1728-4457.2011.00390.x/abstract>. L'auteur fonde son analyse sur des données nationales complètes tirées de la base de données de l'OCDE sur la famille, qui porte sur des variables comme les conditions du congé parental, la prestation de services de garde d'enfants et le soutien financier aux familles. Cet article examine les différents modèles de politique familiale dans les 28 pays de l'OCDE en termes d'équilibre entre leurs différents objectifs et la combinaison des instruments adoptés pour mettre en œuvre ces politiques.

Wall K. *et al.* (2009): « Les politiques familiales dans les États membres du Conseil de l'Europe », Strasbourg, Conseil de l'Europe, juin 2009 : http://www.coe.int/t/dg3/familypolicy/Source/Family_Policy_in_Council_of_Europe_member_states_fr.pdf (ce document présente deux rapports d'experts réalisés à la demande du Comité d'experts sur les politiques sociales pour les familles et les enfants. L'un fournit une analyse comparative des politiques familiales, y compris les congés; l'autre examine les développements et la dynamique dans certains États membres).

SITES INTERNET

Site internet de la CES : <http://www.etuc.org/fr>.

Site Internet de la CES : Section sur l'égalité hommes-femmes : <http://www.etuc.org/r/48>.

Centre de ressources de la CES : <http://resourcecentre.etuc.org/>.

ETUI – Labourline (catalogue en ligne du centre de documentation de l'ETUI) : <http://www.labourline.org>.

Site internet de la Commission européenne – Section sur l'égalité entre les femmes et les hommes : <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=fr&catId=418>.

Eurofound : <http://www.eurofound.europa.eu/index.htm>.

International network on leave policy and research (LP&R) : <http://www.leavenetwork.org>.



CONFÉDÉRATION EUROPÉENNE DES SYNDICATS (CES)

Boulevard du Roi Albert II, 5 - B 1210 Bruxelles
Tel + 32 2 224 04 11 - Fax + 32 2 224 04 54/55
etuc@etuc.org - www.etuc.org