

Conciliation de la vie familiale et professionnelle

ERA

Jaime Cabeza Pereiro

jcabeza@uvigo.es

Universida deVigo



Cette formation est financée dans le cadre du programme de la Commission européenne "Droits, égalité et citoyenneté" 2014-2020

NOUVELLE DIRECTIVE (UE) 2019/1158 DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL CONCERNANT L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE DES PARENTS ET DES AIDANTS ET ABROGEANT LA DIRECTIVE 2010/18/UE DU CONSEIL

- Base juridique de l'article 153.1.i du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE) - Égalité des hommes et des femmes en ce qui concerne leur accès au marché du travail et leur traitement au travail.
- Référence à l'article 3 du traité sur l'Union européenne (TUE) et à l'article 23 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (la Charte).
- Art. 33.2 de la Charte : "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. »
- Égalité des sexes, participation des femmes au marché du travail, partage égal des responsabilités familiales, réduction des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes
- Attention aux changements démographiques et au vieillissement de la population. Besoin de soins informels attendu.

Universida deVigo

NOUVELLE DIRECTIVE (UE) 2019/1158 DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL CONCERNANT L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE DES PARENTS ET DES AIDANTS ET ABROGEANT LA DIRECTIVE 2010/18/UE DU CONSEIL

- Référence au pilier européen des droits sociaux (Göteborg, 2017).
- Flexibilité du temps de travail - dans une certaine mesure encouragée par la directive 2003/88/CE sur le temps de travail. Cela a un impact sur l'emploi des femmes. Les femmes ayant des enfants passent moins de temps dans un emploi rémunéré. En outre, il est clair que le fait d'avoir un parent malade ou dépendant a un impact négatif sur l'emploi des femmes.
- Absence d'incitations pour que les hommes assument les responsabilités familiales à parts égales. L'absence de droits spécifiques pour les hommes dans de nombreuses réglementations contribue à cette situation. Cela renforce les stéréotypes et les différences entre les sexes.
- Il est prouvé que les congés et les modalités de travail souples permettent aux femmes de consacrer plus facilement suffisamment du temps à un emploi rémunéré. Mais cette affirmation doit certainement être nuancée.

Universida_{de}Vigo

NOUVELLE DIRECTIVE (UE) 2019/1158 DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL CONCERNANT L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE DES PARENTS ET DES AIDANTS ET ABROGEANT LA DIRECTIVE 2010/18/UE DU CONSEIL

- Il est nécessaire qu'il y ait une égalité de droits entre les hommes et les femmes.
- Mais il faut aussi des services de garde d'enfants et de soins de qualité, abordables et fiables.
- Il est également essentiel de disposer de statistiques désagrégées de haute qualité.
- Problème lié à l'absence d'accord entre les partenaires sociaux. Différence avec les directives 96/34/CE et 2010/18/UE, dans lesquelles l'une des voies prévues à l'article 154 du TFUE a été suivie. C'est certainement la raison pour laquelle il s'agissait de règles non contraignantes qui ont permis d'énormes différences dans ce domaine entre les Etats membres.
- Selon les "considérants" de la directive, il n'y avait pas d'accord entre les partenaires sociaux pour entamer des négociations.
- Cela a sans doute permis d'élaborer une directive un peu plus ambitieuse.
- Référence à la notion de travailleur dans l'UE, par référence aux Etats Membres, mais en tenant compte de la jurisprudence de la CJUE. Directive (UE) 2019/1152 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles.

Universida_{de}Vigo

NOUVELLE DIRECTIVE (UE) 2019/1158 DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL CONCERNANT L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE DES PARENTS ET DES AIDANTS ET ABROGEANT LA DIRECTIVE 2010/18/UE DU CONSEIL

- Il est beaucoup fait référence à l'Etat Membre : en ce qui concerne la définition de la famille et de l'état civil, et les concepts de "parent", "mère" et "père". N'y a-t-il vraiment pas de place pour des concepts autonomes et spécifiques à l'UE ? Cela est difficile à accepter.
- Référence aux problèmes des PME : éviter d'imposer des contraintes administratives, financières ou juridiques.
- Idée concernant la nomenclature des institutions de conciliation dans les États membres : elle ne devrait pas être modifiée et adaptée à la directive, mais il est nécessaire d'en tenir compte lors de l'évaluation du degré de conformité avec la directive. Intéressant, mais peut donner lieu à une controverse.
- Considérant 46 : "Permettre à un parent de transférer à l'autre parent plus de deux des quatre mois de congé parental prévus par la présente directive ne constitue pas une disposition plus favorable au travailleur que les dispositions minimales établies par la présente directive". Il est nécessaire de lutter contre les stéréotypes sexistes, qui ne peuvent être acceptables que dans une certaine mesure.

Universida_{de}Vigo

CONTENU MINIMAL DE LA DIRECTIVE

- La reconnaissance de trois types de congé, dont seul le premier a été reconnu dans les deux directives précédentes sur le congé parental :
 - Congé parental.
 - Congé de paternité.
 - Le congé des aidants.
- Reconnaissance des modalités de travail souples pour les parents ou les aidants.
- Reconnaissance des congés pour cause de force majeure (également reconnue dans les directives précédentes)

Universida_{de}Vigo

CHAMP D'APPLICATION

- Le concept de travailleur : entre traditions nationales et jurisprudence de la Cour de justice de l'UE - une relation instable Quelques exemples récents : Arrêt *Correia Moreira* (2019), ordonnance *Yodel* (2020).
- Article 3 – Définitions : "congé parental" (en raison d'une naissance ou d'une adoption), "congé d'aidant", "personne assurant les soins", "parent" (les membres politiques de la famille sont apparemment exclus - leur inclusion devrait-elle être considérée comme une amélioration des législations nationales ?) et "formule de travail" souple (y compris les horaires de travail souples, la réduction du temps de travail ou les modalités de travail à distance).
- Admission explicite de l'application du principe de proportionnalité (art. 3.2.2., deuxième alinéa)

Universida deVigo

LE CONGÉ DE PATERNITÉ

- Il est mentionnée dans la directive 2006/54/CE, mais comme étant non obligatoire, bien qu'il intègre certaines règles obligatoires :
- Art. 16.- **Congé de paternité et d'adoption** "*La présente directive est aussi sans préjudice de la faculté dont disposent les États membres de reconnaître des droits distincts au congé de paternité et/ou d'adoption. Les États membres qui reconnaissent de tels droits prennent les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs et travailleuses du licenciement résultant de l'exercice de ces droits et pour veiller à ce que, à l'issue de ce congé, ils aient le droit de retrouver leur emploi ou un emploi équivalent à des conditions qui ne leur soient pas moins favorables et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle ils auraient eu droit durant leur absence.*".
- Art. 4 de la directive 2019/1158
 - Bénéficiaire : le parent ou, lorsque le droit national le reconnaît, le "deuxième parent".
 - Congé minimum de dix jours ouvrables.
 - À l'occasion de la naissance de l'enfant (différence entre "à l'occasion de..." et "à cause de...". Le long parcours de l'affaire *Hofmann* (1983)
 - L'Etat Membre décidera si une partie du congé peut être pris avant la naissance et si il peut être pris selon des modalités flexibles.
 - Il ne peut être subordonné à des périodes de travail antérieures ou à une certaine durée de service (contrairement au congé parental)
 - Elle est accordée quel que soit l'état civil ou familial du travailleur.

Universida deVigo

LE CONGÉ PARENTAL

- C'était le droit prévu par les directives 96/34/CE et 2010/18/UE. Il s'agit d'une réglementation similaire, avec peu de nouveautés.
- Quatre mois avant que l'enfant n'atteigne un certain âge, jusqu'à l'âge de huit ans. Chaque parent doit jouir de son droit de manière effective et égale.
- Deux mois de congé non transférable
- Établissement par l'État membre d'un délai de préavis raisonnable, en tenant compte des besoins des deux parties.
- Possibilité de subordonner le droit à une condition de durée de qualification professionnelle ou d'ancienneté, qui ne doit pas dépasser un an. Problème des contrats à durée déterminée successifs. Référence à la directive 1999/70/CE, en particulier à la clause 5 de l'accord-cadre.
- Possibilité de report (et non de refus) par un employeur pour des raisons raisonnables découlant du bon fonctionnement de l'entreprise, avec justification écrite.
- Des formes de jouissance souples (confusion avec le droit prévu à l'article 9, qui ne manquera pas de poser des problèmes et quelques questions préjudicielles). Il s'agit d'une possibilité, et non d'une exigence pour les États membres. Dans ce cas, les entreprises doivent étudier les demandes en tenant compte de leurs propres besoins et de ceux des travailleurs, mais dans ce cas il y a une possibilité de refus, qui doit être faite par écrit et dans un délai raisonnable.
- En outre, avant le report du congé parental à temps plein, l'entreprise doit offrir, dans la mesure du possible, une forme de jouissance flexible.
- Mandat aux États membres pour étudier les besoins spécifiques des parents adoptifs, des parents handicapés ou des parents d'enfants handicapés ou atteints d'une maladie de longue durée.

Universida deVigo

LE CONGÉ DES AIDANTS

- Cinq jours ouvrables par an. L'État membre doit préciser son champ d'application et ses conditions, y compris les justifications appropriées. Le congé peut être distribué sur la base de périodes d'un an, ou par personne ayant besoin de soutien, ou par cas.
- En d'autres termes, c'est une institution qui n'est pas très bien définie, comme première expérience d'une question d'importance croissante, celle des soins familiaux, dans un monde où le vieillissement est une question sociale très importante.

Universida deVigo

ARRÊT DE TRAVAIL POUR CAUSE DE FORCE MAJEURE

- Il n'y a presque rien de nouveau, à part la formulation, par rapport à la directive 2010/18/UE.
- Ces manques n'ont pas encore donné lieu à une doctrine judiciaire de la part de la CJUE. Ils concernent des raisons familiales urgentes qui entraînent une maladie ou un accident et qui rendent indispensable la présence immédiate du travailleur. Cette caractéristique, comme on le verra plus loin, a suscité un certain intérêt dans l'affaire *Fetico* (2019).

Universida_{de}Vigo

REMUNERATION OU ALLOCATION

- C'est l'une des grandes nouveautés de la directive de 2019. Dans l'accord-cadre de 2009 qui a conduit à la directive de 2010, ce n'était qu'une admonestation. C'était le libellé du deuxième alinéa de la clause 5(5) :
- « *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.* »
- En vertu de la nouvelle directive, la rémunération ou l'allocation doit être garantie pendant le congé de paternité et pendant la période non transférable du congé parental. Ce mandat crée un besoin impérieux d'identifier quelle institution domestique prendra la forme d'un congé, en particulier lorsqu'elles sont prises sous des formes flexibles et peuvent être confondues avec les modalités de travail flexibles de l'article 12.

Universida_{de}Vigo

REMUNERATION OU ALLOCATION

- Par conséquent, le congé des aidants ne doit pas être rémunéré, pas plus que le temps d'arrêt de travail dû à un cas de force majeure. Il semble qu'il y ait une marge pour un congé parental plus long, au cours duquel des périodes supplémentaires ne sont pas rémunérées ou sont rémunérées à un taux inférieur aux périodes minimales garanties par la directive.
- Selon l'article 8.2, en cas de congé de paternité, cette rémunération ou allocation "garantit un revenu équivalant au moins à ce que le travailleur concerné recevrait en cas d'interruption de ses activités en raison de son état de santé, dans la limite d'un éventuel plafond fixé par la législation nationale. Les États membres peuvent subordonner le droit à une rémunération ou allocation à des périodes d'emploi antérieures ne dépassant pas six mois immédiatement avant la date prévue de la naissance de l'enfant». Il s'agit de la même règle de fond que celle prévue par la directive 92/85/CEE pour le congé de maternité (article 11, paragraphe 3). Bien qu'à l'article 11, paragraphe 4, la période maximale requise soit de douze mois immédiatement avant la date prévue de l'accouchement.
- En ce qui concerne le congé parental, le seuil minimal est plus souple. Il indique seulement, à titre indicatif, que les États membres doivent définir le paiement ou l'autorisation "de manière à faciliter la prise du congé parental par les deux parents". Il est donc nécessaire de rompre avec les habitudes sociales profondément ancrées de féminisation de ce congé.

Universida_{de}Vigo

DES MODALITÉS DE TRAVAIL SOUPLES

- C'est sans aucun doute l'une des nouveautés les plus intéressantes de la directive. Il s'agit d'une nouvelle perspective des droits à la conciliation, compris comme des droits de présence et non comme des droits d'absence. Comme un tel droit n'a pas été créé jusqu'à présent, la directive sur le congé parental ne couvre pas une demande de changement d'horaire de travail variable en horaire fixe à l'occasion d'un congé parental à temps partiel (affaire C-366/18 *Ortiz Mesonero*, arrêt du 18 septembre 2020).
- Il s'adresse aux travailleurs ayant des enfants de moins de huit ans, ainsi qu'aux aidants.
- L'article 9 de la directive permet de soumettre ces arrangements à une limitation raisonnable.
- Ils ne constituent pas de purs droits subjectifs. L'entreprise doit étudier les demandes et y répondre dans un délai raisonnable, en tenant compte de ses propres besoins et de ceux des travailleurs. Elle doit également justifier les refus et les reports.
- Un droit de retour à l'emploi initial est reconnu à la fin de la période convenue. Il existe également un droit de demander un retour anticipé du travailleur lorsque cela se justifie en raison d'un changement de circonstances, demande que les entreprises doivent examiner à la lumière de leurs propres besoins et de ceux des travailleurs.
- En outre, l'Etat membre peut subordonner ces droits à des périodes antérieures de qualification professionnelle ou d'ancienneté, qui selon l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, ne doivent pas dépasser six mois, avec la protection des contrats à durée déterminée successifs.

Universida_{de}Vigo

LA PROTECTION DES DROITS ACQUIS ET EN COURS D'ACQUISITION

- Art. 10.- Il s'agit de tous les congés prévus par la directive ainsi que des absences du travail pour cause de force majeure. Les deux - droits acquis ou en cours d'acquisition - sont maintenus jusqu'à la fin du congé ou de l'absence. Comme indiqué dans la clause 5.2 de la directive 2010/18/UE, l'article 10 de la directive s'applique à tous les congés de la directive ainsi qu'à l'absence pour cause de force majeure. 10.1 ajoute *in fine* que « à l'issue de ce congé ou de cette absence du travail, ces droits, y compris les changements découlant de la législation, des conventions collectives ou de la pratique nationales, s'appliquent. »
- En ce qui concerne le congé accumulé avant le congé parental à temps partiel, affaire C-486/08 *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols*, arrêt du 22 avril 2010
- Cette règle est entièrement obligatoire, comme l'a jugé la CJUE (affaire C-116/08 *Meerts*, arrêt du 22 octobre 2009 et affaire C-174/2016 *H. et Land Berlin*, arrêt du 9 septembre 2017). Il s'agit d'un principe de droit social qui revêt une importance particulière.

Universida deVigo

LA PROTECTION DES DROITS ACQUIS ET EN COURS D'ACQUISITION

- Il n'est pas possible de bénéficier d'une indemnité de licenciement réduite en cas de congé parental à temps partiel - ou, de manière hypothétique, en cas de congé de paternité ou de congé d'un aidant-. Affaire *Meerts* : *«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 ».*
- Même doctrine dans l'affaire C-588/12, *Lyreco Belgium*, arrêt du 27 février 2014.
- Plus récemment, dans l'affaire C-486/18 *Praxair* du 8 mai 2019, qui étend la même doctrine au calcul d'une indemnité pour congé résultant d'un licenciement collectif : *«La clause 2, points 4 et 6, de l'accord-cadre sur le congé parental doit être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à ce que, lorsqu'un travailleur engagé à durée indéterminée et à temps plein est licencié au moment où il bénéficie d'un congé parental à temps partiel, l'indemnité de licenciement et l'allocation de congé de reclassement à verser à ce travailleur soient déterminées au moins en partie sur la base de la rémunération réduite qu'il perçoit quand le licenciement intervient. »*

Universida deVigo

LA PROTECTION DES DROITS ACQUIS ET EN COURS D'ACQUISITION

- En outre, comme l'exprime l'article 10, paragraphe 2, de la directive, les personnes qui mettent fin à leur congé parental ont le droit de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle elles auraient eu droit si elles n'avaient pas pris ce congé.
- Il n'existe pas de jurisprudence spécifique en la matière, mais il s'agit d'une règle similaire à celle introduite par la jurisprudence en matière de congé de maternité. À cet égard, l'affaire C-147/02 *Alabaster*, arrêt du 30 mars 2004, utilisant le principe de l'égalité de rémunération en vertu de l'article 157 TFUE, indique que
- *"L'article 119 du traité CE (les articles 117 à 120 du traité CE ont été remplacés par les articles 136 CE à 143 CE) doit être interprété en ce sens que, dans la mesure où la rémunération perçue par la travailleuse pendant son congé de maternité est déterminée au moins en partie sur la base du salaire qu'elle a perçu avant le début de ce congé, il exige que toute augmentation de salaire intervenue entre le début de la période couverte par le salaire de référence et la fin dudit congé soit intégré dans les éléments du salaire pris en compte pour le calcul du montant de ladite rémunération. Une telle exigence n'est pas limitée au seul cas où cette augmentation s'applique rétroactivement à la période couverte par le salaire de référence".*

Universida_{de}Vigo

LA RÉINTÉGRATION À LA FIN DU CONGÉ

- Sur cette question, il y a eu une petite mais très importante différence entre la directive 2010/18/UE et la directive (UE) 2019/1158.
- La clause 5.1 de la directive de 2010 indique : *" 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 "*.
- L'article 10, paragraphe 2, de la nouvelle directive stipule "Les États membres font en sorte que, à la fin du congé prévu aux articles 4, 5 et 6, le travailleur ait le droit de retrouver son emploi ou un poste de travail équivalent à des conditions qui ne lui soient pas moins favorables et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle il aurait eu droit s'il n'avait pas pris ce congé. »
- Ce droit concerne donc le congé de paternité, le congé parental et le congé des aidants.
- Mais le droit n'est plus d'occuper le même emploi, sauf si cela n'est pas possible, auquel cas un poste équivalent ou similaire convient, mais d'occuper le même poste ou un poste équivalent.

Universida_{de}Vigo

LA RÉINTÉGRATION À LA FIN DU CONGÉ

- À cet égard, il est nécessaire de nuancer la jurisprudence de l'affaire *H et Land Berlin*, qui exigeait de vérifier qu'un retour au poste occupé précédemment était impossible.
- La jurisprudence de cette affaire doit être maintenue dans la mesure où il ne suffit pas d'offrir à l'intéressé une position inférieure, même s'il a déjà occupé cette position.
- En outre, compte tenu des circonstances, un manquement important à l'obligation de réintégration peut être établi. Par exemple, s'il est constaté que le poste de réadmission offert devait être supprimé (affaire C-7/12 *Riežniece*, arrêt du 20 juin 2013).
- En outre, il n'est pas possible de subordonner la réadmission à la tenue d'une nouvelle procédure de sélection, car cela rendrait caduc le droit d'un travailleur, car il serait retardé et deviendrait conditionnel et incertain (*H et Land Berlin*).
- La jurisprudence de l'affaire *H et Land de Berlin* est très importante car elle indique que ce droit n'est pas subordonné à la condition que le congé soit plus long que celui prévu par la directive. Dans cette affaire, le congé parental avait été prolongé d'un peu moins de trois ans. Cela affecte les modèles de relations de travail qui renforcent les stéréotypes de genre.

Universida_{de}Vigo

DISCRIMINATION

- Article 11 : *“Les États membres prennent les mesures nécessaires pour interdire tout traitement moins favorable des travailleurs au motif qu'ils ont demandé ou ont pris un congé prévu aux articles 4, 5 et 6 ou se sont absents du travail conformément à l'article 7 ou au motif qu'ils ont exercé les droits prévus à l'article 9. »*
- Y a-t-il une nouvelle cause de discrimination, ou s'agit-il d'une discrimination fondée sur le sexe ? Toutefois, l'interdiction de traitement moins favorable existait déjà dans la clause 5.4 de l'accord-cadre de 2009.
- Relation étroite entre la directive 2006/54/CE et la directive (UE) 2019/1158. Comme indiqué dans ses considérants. Également avec la directive 92/85/CEE.

Universida_{de}Vigo

LA PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT

- Art. 33.2 de la Charte des droits fondamentaux de l'UE.
- Sur cette question, de grands progrès ont été réalisés en ce qui concerne la directive 2010/18/UE. Comme son prédécesseur, la directive 2019 ne couvre pas non plus les cas de congé pour cause de force majeure. Elle couvre le congé de paternité, le congé parental et le congé des aidants ainsi que le temps libre dans le cas des formules souples de travail.
- La jurisprudence relative aux versions précédentes de la directive est relativement protectrice, bien que le seuil normatif de protection ait été inférieur à celui de l'article 10 de la directive sur la maternité
- Il est possible que la doctrine qui a émergé autour du licenciement en relation avec la maternité soit maintenant beaucoup plus directrice.
- Par exemple, affaire C-103/16, *Porras Guisado*, arrêt du 22 février 2018 :
- "...L'article 10, point 2, de la directive 92/85 doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à une réglementation nationale permettant à l'employeur de licencier une travailleuse enceinte dans le cadre d'un licenciement collectif, sans lui fournir d'autres motifs que ceux qui justifient ce licenciement collectif, pour autant que sont indiqués les critères objectifs qui ont été retenus pour désigner les travailleurs à licencier.

L'article 10, point 1, de la directive 92/85 doit être interprété en ce sens que cette disposition s'oppose à une réglementation nationale qui n'interdit pas, en principe, le licenciement d'une travailleuse enceinte, accouchée ou allaitante à titre préventif, et qui prévoit uniquement la nullité de ce licenciement lorsque celui-ci est illégal, à titre de réparation. »

Universida_{de}Vigo

LA PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT

- Toutefois, si le licenciement n'est pas lié au congé (non motivé par sa demande ou sa jouissance), il n'est pas couvert par la directive. Sous réserve de :
- L'évaluation des performances peut être un critère légitime pour inclure une personne en congé parental dans le groupe de personnes concernées par un licenciement. Toutefois, il pourrait être contraire à la règle de l'UE selon laquelle la personne qui exerce ce droit doit être désavantagée. Par exemple, parce que la période évaluée correspond précisément à la prise du congé parental (cas *Riežniece*).
- En d'autres termes, *Porras Guisado* et *Riežniece* entrent dans le champ d'application des critères de sélection. L'article 10.2 de la directive laisse entrevoir une partie de cette doctrine :
- " Les États membres font en sorte que, à la fin du congé prévu aux articles 4, 5 et 6, le travailleur ait le droit de retrouver son emploi ou un poste de travail équivalent à des conditions qui ne lui soient pas moins favorables et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle il aurait eu droit s'il n'avait pas pris ce congé. »

Universida_{de}Vigo

LE RENVERSEMENT DE LA CHARGE DE LA PREUVE

- Art. 12.3 : *“Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que, lorsque les travailleurs qui considèrent qu'ils ont été licenciés au motif qu'ils ont demandé ou pris un congé prévu aux articles 4, 5 et 6 établissent, devant une juridiction ou une autre autorité compétente, des faits laissant présumer qu'ils ont été licenciés pour de tels motifs, il incombe à l'employeur de prouver que le licenciement était fondé sur d'autres motifs. »*
- En fait, cette règle a déjà été incorporée, en ce qui concerne le congé parental, à l'article 19, paragraphe 3, point a), de la directive 2006/54/CE.
- Thème de la directive 97/80/CE du 15 décembre 1997.

Universida_{de}Vigo

DISPOSITIONS HORIZONTALES

- Les articles 13 et suivants établissent des règles qui évoquent fortement celles des articles 19 et suivants de la directive 2006/54/CE. Elles sont résumées ci-dessous :
 - Des sanctions efficaces, proportionnées et dissuasives. Pas nécessairement des dommages-intérêts punitifs (affaire C-407/14, *Arjona Camacho*, arrêt du 17 décembre 2015, en relation avec l'article 18 de la directive 2006/54/CE.
 - Protection contre les traitements ou conséquences préjudiciables Affaire C-185/97, *Coote*, arrêt du 22 septembre 1998.
 - Organismes de promotion de l'égalité. Les mêmes que ceux de la directive 2006/54/CE.

Universida_{de}Vigo

SUPPERPOSITION DES CONGES

- Le congé de maternité et le congé parental sont qualitativement différents, même en ce qui concerne la partie qui peut être transférée à l'autre parent (affaire C-5/12 *Betriu Montull*, arrêt du 19 septembre 2013). Par conséquent, une femme qui revient d'un congé de maternité et qui demande une adaptation du temps de travail à son retour ne peut pas être couverte par les règles relatives au congé parental (affaire C-351/14 *Rodríguez Sánchez*, arrêt du 16 juin 2016).
- Une période de travail entre le congé parental et une nouvelle période de congé de maternité n'est pas exigée pour la rémunération (affaires C-512/11 et C-513/11, *Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö*, arrêt du 13 février 2014)
- Pendant le congé parental, aucun droit au congé annuel n'est acquis (affaire C-12/17, *Decu*, arrêt du 4 octobre 2018).
- L'absence du travail pour cause de force majeure ne donne pas lieu à des jours de repos alternatifs le week-end ou à des jours de congé alternatifs (affaire C-588/18, *Fédération des travailleurs du commerce indépendant*, arrêt du 4 juin 2020).

Universida deVigo

LES HOMMES ET LES FEMMES SONT DANS UNE POSITION COMPARABLE POUR ÉLEVER DES ENFANTS

- Référence à l'affaire C-104/09, *Roca Álvarez*, arrêt du 30 septembre 2010
- Affaire C-222/14, *Maïstrellis*, arrêt du 16 juillet 2015 *« Les dispositions des directives 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, telle que modifiée par la directive 97/75/CE du Conseil, du 15 décembre 1997, ainsi que 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil, du 5 juillet 2006, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail, doivent être interprétées en ce sens qu'elles s'opposent à une réglementation nationale selon laquelle un fonctionnaire est privé du droit à un congé parental dans la situation où son épouse ne travaille pas ou n'exerce aucune profession, à moins que, en raison d'une maladie grave ou d'un handicap, celle-ci ne soit jugée comme étant dans l'incapacité de faire face aux besoins liés à l'éducation d'un enfant. »*
- Portée de cette affaire 184/83 *Hofmann*, arrêt du 12 juillet 1984
- Une solution immédiate possible : Case C-463/19, *Syndicat CFTF du personnel de la Caisse primaire d'assurance maladie de la Moselle*, Opinion de l'Avocat general du 9 juillet 2020
- Les limites du congé de maternité et du congé parental doivent être repensées et redéfinies.

Universida deVigo