

KU LEUVEN

Directive (UE) 2019/1158 relative à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour les parents et les aidants

& abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil

Christina Hiessl

Professeur de droit du travail, KU Leuven

christina.hiessl@kuleuven.be

Financé dans le cadre du programme « Droits, égalité et citoyenneté »
2021-2027 de la Commission européenne



1



Principaux objectifs de la directive

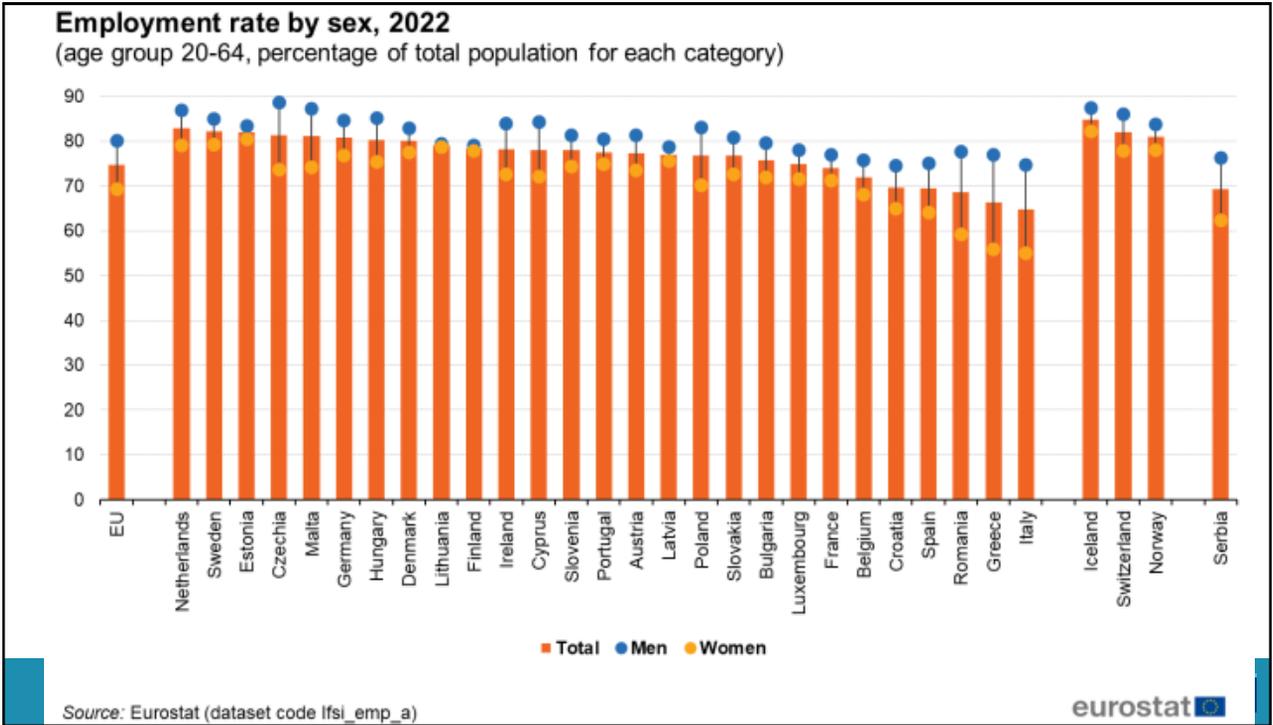
Remédier aux différences marquées entre les hommes et les femmes en matière de niveaux d'emploi, de temps de travail et de surqualification

... Des progrès lents dans la réduction des écarts

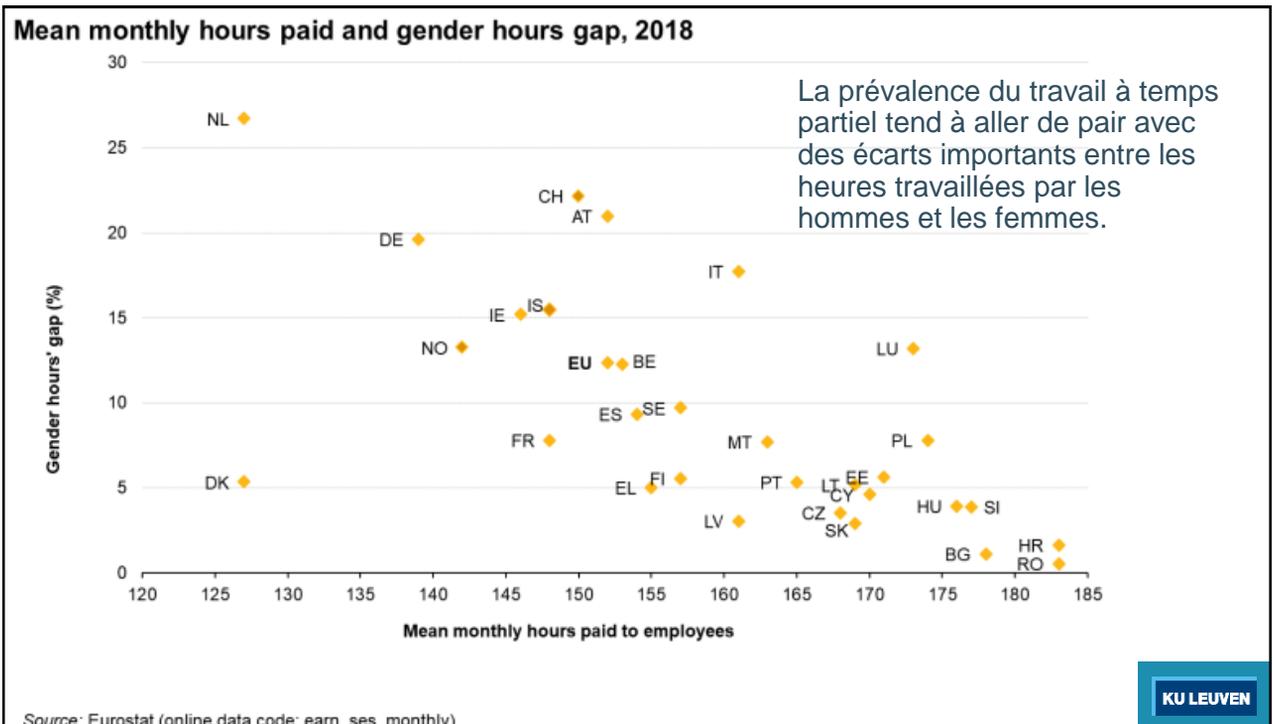
Institut du droit du travail (Département du droit social)

2

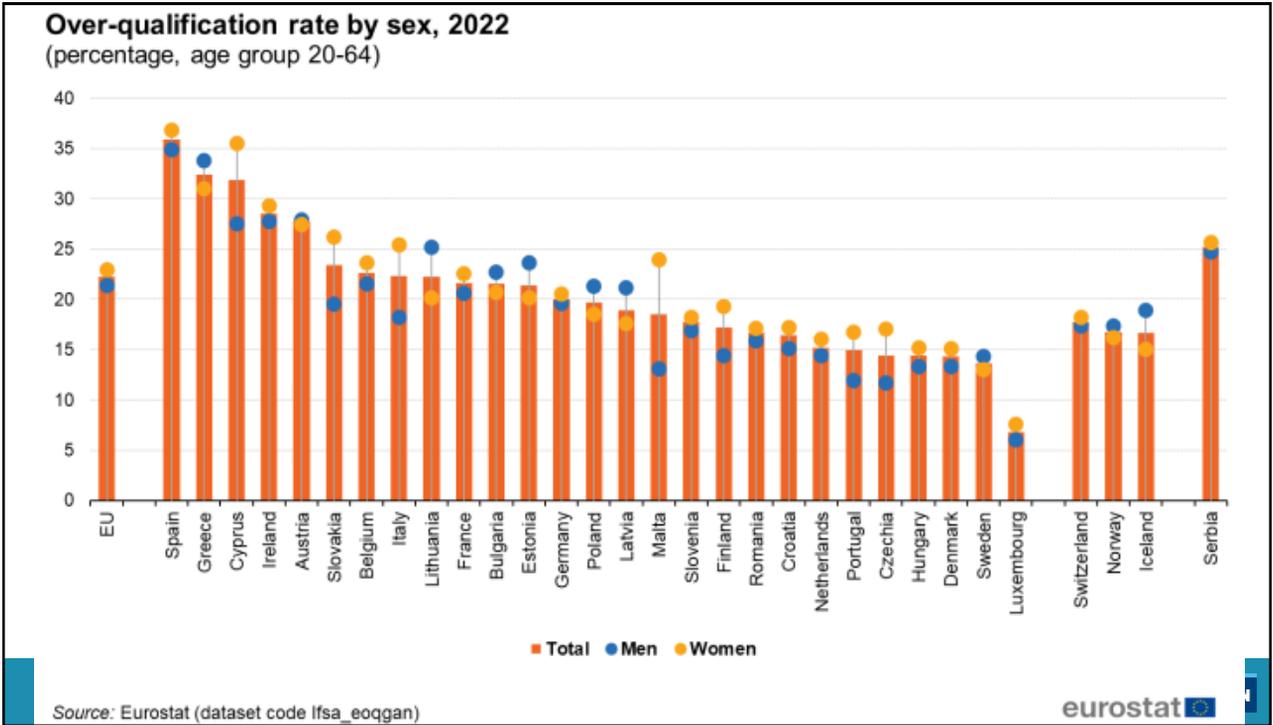
2



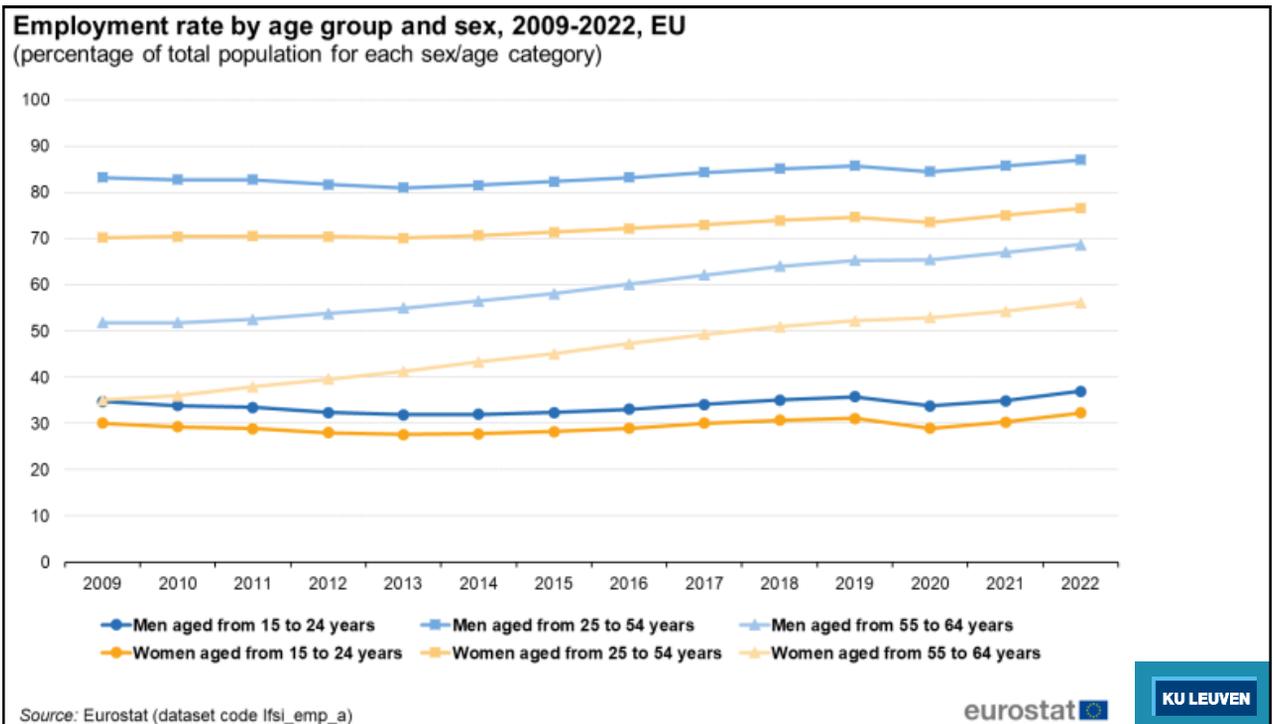
3



4



5



6

Principales considérations

- **Perte économique** due à l'écart entre les hommes et les femmes en matière d'emploi 370 milliards d'euros par an
- En moyenne, le fait d'avoir des enfants augmente la **participation des pères au marché du travail** et diminue celle des mères.
- La proposition de révision de la **directive sur la maternité** 92/85/CEE de 2008 a été retirée en 2015.
- Les partenaires sociaux ne parviennent pas à se mettre d'accord sur un nouvel accord-cadre pour remplacer la **directive sur le congé parental** (à l'origine directive 96/34/CE, puis 2010/18/EU)



Aperçu des dispositions

Directive 2019/1158

Institut du droit du travail (Département du droit social)

Champ d'application

Art. 2 : tous les travailleurs

- Contrat / relation de travail tel que défini par le droit national
- Mais "en tenant compte de la jurisprudence de la CJUE"
- Voir la jurisprudence
 - Directive sur le congé parental: secteur public (affaires *Chatzi, H v. Land Berlin*)
 - Cf. la jurisprudence sur le "concept Lawrie-Blum" dans d'autres contextes (par exemple, les managers, les juges, les travailleurs à la demande, les "gig workers"....).
- Cf. congé maternité également pour les travailleurs indépendants (art. 8 de la directive 2010/41/UE sur les travailleurs indépendants).

Droit au congé et/ou à des aménagements

Art. 5 : congé parental

- Art. 3 : droit à un congé de **4 mois pour** *cause de* naissance ou d'adoption
- Avant un **âge** spécifique de l'enfant (**jusqu'à 8 ans**)
- Min. **2 mois non transférable**
- "**Délai de préavis**" raisonnable
 - **Prise en compte des besoins des travailleurs et des employeurs**
- **Ancienneté** requise : max. 1 an
 - Prise en compte des **contrats à durée déterminée successifs**

Droit au congé et/ou à des aménagements

Art. 5 : congé parental

- Jurisprudence de la CJUE : **pas d'autres conditions**
 - Cas *CAE 2021* : obligation d'être employé au moment de l'accouchement
 - Cas *Maïstrellis* : condition d'emploi du partenaire du travailleur
- **Report** pour un délai raisonnable s'il "**perturberait gravement le bon fonctionnement de** l'employeur"
 - **Motifs fournis par écrit**

11

Institut du droit du travail (Département du droit social)



11

Droit au congé et/ou à des aménagements

Art. 7 : congé pour cause de force majeure

- Raisons familiales urgentes en cas de **maladie ou d'accident**
- **Droit national : limites** par année et/ou par cas

Art. 4 : congé paternité

- Art. 3 : pour les **pères** ou les "**seconds parents équivalents**" reconnus par le droit national, *à l'occasion de la naissance* ou de l'adoption
- **10 jours ouvrables** (avant et/ou après la naissance)
- **Pas de conditions d'ancienneté**

12

Institut du droit du travail (Département du droit social)



12

Droit au congé et/ou à des aménagements

Art. 6 : congé pour les aidants

- Art. 3 : prestataires de soins personnels / aide à un **parent / membre du ménage** nécessitant des **soins importants** / aide pour une raison médicale grave
 - Parent = enfant / parent / partenaire
- **5 jours ouvrables** par an
 - Durées différentes selon le droit national
- Droit national : détails concernant le **champ d'application et les conditions** ; exigence d'une "justification appropriée".

Droit au congé et/ou à des aménagements

Différenciation des types de congés

- Non-pertinence de la dénotation en droit national
- Le système de congé doit répondre aux exigences minimales suivantes
 - Directive sur la maternité
 - Directive sur l'équilibre entre la vie personnelle et professionnelle
 - Dispositions relatives à la discrimination fondée sur le sexe (article 157 du TFUE, directive de refonte, directive sur les travailleurs indépendants)
- **Jurisprudence de la CJUE**
 - Affaires *Syndicat CFTC*, *Roca Álvarez*, *Betriu Montull* : discrimination fondée sur le sexe lorsque les droits de "maternité" sont effectivement accordés à des fins d'éducation des enfants.

Droit au congé et/ou à des aménagements

Art. 9 : modalités de travail flexibles

- Art. 3 : Modes de travail adaptés, y compris par le biais du **travail à distance / d'horaires flexibles / d'une réduction du temps de travail**
- **Droit de demander un aménagement** pour les parents et les soignants
 - "Limitations raisonnables" de la durée en vertu du droit national
- **Les employeurs doivent examiner les** demandes et y répondre dans un délai raisonnable
 - Prise en compte des besoins des travailleurs et des employeurs
 - Motifs du refus ou de l'ajournement

Cf. la jurisprudence de la CJUE sur la directive sur le congé parental Affaires *Ortiz Mesonero, Rodríguez Sánchez* : droits uniquement pour les salariés revenant d'un congé parental

Droit au congé et/ou à des aménagements

Art. 5(6-7) : modalités flexibles de prise du congé parental

- **Droit de demander un aménagement**
 - "Modalités d'application" précisées par le droit national
- **Les employeurs doivent examiner les** demandes et y répondre dans un délai raisonnable
 - Prise en compte des besoins des travailleurs et des employeurs
 - Motivation de tout refus par écrit

Art. 5(8) : modalités adaptées pour le congé parental

- Les États membres doivent "évaluer les besoins".
 - Pour les parents adoptifs / handicapés ; les parents d'enfants souffrant d'un handicap / d'une maladie de longue durée
 - Cf. affaire *Chatzi* sur les parents de jumeaux

Droit au congé et/ou à des aménagements

Pour tous les aménagements

- Art. 3(2) : calcul **pro rata temporis**
 - Proportionnellement au temps de travail
 - Voir la jurisprudence de la CJUE sur le congé annuel en cas de changement / de flexibilité du temps de travail (affaires *Zentralbetriebsrat der LKH Tirols*, *Brandes*, *Greenfield*).
- **Droit de reprendre le** rythme de travail initial
 - Reprise anticipé en raison d'un changement de circonstances : l'employeur doit réfléchir et réagir

17

Institut du droit du travail (Département du droit social)



17

Paiement / allocation

Art. 8

- **Congé paternité**
 - Équivalent de l'indemnité pour le congé maladie
 - Ancienneté requise : max. 6 mois
- **Congé parental**
 - "... sont fixés de manière à faciliter l'utilisation du congé parental par les deux parents"
- **Cf. art. 11 de la directive sur la maternité et la jurisprudence de la CJUE :**
 - Rémunération complète (cas *Parviainen*, *Gassmayr*) pendant le congé individuel lié au risque ou pour un travail aménagé
 - Équivalent de l'indemnité pour le congé maladie pendant les 14 semaines de congé maternité

18

Institut du droit du travail (Département du droit social)



18

Égalité de traitement et des chances

Art. 10 : droits du travail

- Droits "**acquis / en cours d'acquisition**".
 - Maintenu jusqu'à la fin du congé
 - Y compris les **améliorations** "auxquelles ils auraient eu droit s'ils n'avaient pas pris le congé"
 - Maintien de la relation de travail
 - Les États membres doivent décider du statut de la sécurité sociale, y compris des cotisations de retraite.

Art. 11 : non-discrimination

- Au motif d'avoir demandé ou utilisé des congés, du temps libre ou des aménagements

Égalité de traitement et des chances

- Cf. jurisprudence de la CJUE et de la Cour de l'AELE sur la directive sur le congé parental
 - *Zentralbetriebsrat der LKH Tirols* : **maintien des droits** pendant le congé parental de deux ans
 - Non : **acquisition de nouveaux droits** (affaire *Botoşani* - contraire à l'art. 11(2)a de la directive sur la maternité... toujours applicable ?)
 - *Meerts, Lyreco, Praxair MRC* : **calcul de l'indemnité de licenciement** sur la base des revenus de la période de référence
 - *H c. Land Berlin* : poursuite de la **période d'essai** ; applicabilité directe
 - *Riežniece* : **retour** au poste dont la suppression est envisagée
 - *ESA c. Norvège 2019, Gómez-Limón* : pas de protection contre la discrimination en matière de **sécurité sociale**

Mise en œuvre des droits

Art. 12 : charge de la preuve pour le licenciement

- Droit de demander **par écrit les motifs de licenciement dûment justifiés**
- **Cas prima facie** de licenciement au motif d'avoir demandé ou utilisé un congé / un temps libre / des aménagements
 - Renversement de la charge de la preuve lorsque le travailleur présente des "faits susceptibles de faire présumer qu'il a été licencié pour de tels motifs" devant le tribunal / l'autorité compétente.
- Pas d'office / procédure pénale

Art. 13 : sanctions

- Efficace, proportionné et dissuasif
- Les États membres doivent veiller à la mise en œuvre

21

Institut du droit du travail (Département du droit social)



21

Mise en œuvre des droits

Art. 14 : victimisation

- Protection contre les conséquences négatives d'une plainte déposée au sein de l'entreprise / d'une procédure judiciaire
- Y compris pour les représentants des travailleurs

Art. 15 : organismes de promotion de l'égalité

- Ajouté à la compétence des organismes existants en vertu de l'article 20 de la directive de refonte.

Art. 17 : diffusion de l'information

- Porter les mesures nationales à l'attention des travailleurs et des employeurs (y compris les PME) "par tous les moyens appropriés".

22

Institut du droit du travail (Département du droit social)



22



Transposition

Art. 20 :

- 2 août 2022
- 2 août 2024 pour les 2 dernières semaines de congé parental rémunéré

Institut du droit du travail (Département du droit social)

23

23



■ No draft yet
 ■ Draft law
 ■ Final legislation
 ■ Not an EU member

... Avis motivé envoyé par la Commission le 19 avril 2023 aux États n'ayant pas mis en œuvre la directive et à BE, FR, CY, EL (Grèce) & HR (Croatie)

Source : iuslaboris.com

KU LEUVEN

24

Pertinence du cadre réglementaire pour l'adoption des congés

Utilisation par les pères de congés bien rémunérés et non transférables

- 62% (FR, > 2 semaines), 74% (ES, > 4 semaines ; UK, 1 semaine), 83% (NL, 3 jours)
- 70-90% (NO, 10 semaines), 81% (IS, 13 semaines), 88% (SE, 20 semaines)

Utilisation de congés non ou faiblement rémunérés

- 11% des pères (NL)
- Part des femmes : 93% (ES), 96% (FR)

Durée des congés : congés bien rémunérés et non transférables vs. congés moyens pris par les pères

- 14 vs. 12,6 jours (PL), 10 vs. 9,8 semaines (NO), 13 vs. 17,6 semaines (IS), 20 vs. 21,2 semaines (SE)

Utilisation des congés annuels par les pères

- 43% (UK), 60% (NL)

Source : Bartova & Keizer dans le Palgrave Handbook of Family Policy (2020)

Des défis persistants

• Changements démographiques

- Importance d'assurer la **participation au marché du travail** des travailleurs ayant des responsabilités familiales
- **Les prestations informelles des soins longues durées** sont plus difficiles à régler que l'éducation des enfants
- Les principaux aspects financiers (prestations de sécurité sociale, incitations fiscales, prise en charge institutionnelle) **ne peuvent être réglementés par le droit communautaire.**
 - Cf. l'incapacité à atteindre les **objectifs de Barcelone en 2002 en 2010** ; difficultés persistantes concernant la disponibilité des établissements de soins, les heures d'ouverture, etc.

KU LEUVEN

Nous vous remercions pour votre attention.

Christina Hiessl

Professeur de droit du travail, KU Leuven

christina.hiessl@kuleuven.be