

CONCILIATION DU TRAVAIL ET DE LA VIE FAMILIALE

ERA – 5 novembre 2018 - Trèves
Alexia GARDIN, Professeure à l'Université de Lorraine



Organisé dans le cadre du programme « Droits, égalité et citoyenneté 2014-2020 » de la Commission Européenne.



LA PROTECTION DE LA MATERNITE

De la protection de la santé et de la sécurité au travail au principe d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes

- Directive 92/85 du 19 octobre 1992 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail
- Directive 76/207 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de conditions de travail dans sa version modifiée par la directive 2002/73 du 23 septembre 2002, puis Directive 2006/54 du 5 juillet 2006, dite directive « refonte »

3

Directive 92/85 du 19 octobre 1992

« Considérant que la **directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989**, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, prévoit à son article 15 que les groupes à risques particulièrement sensibles doivent être protégés contre les dangers les affectant spécifiquement ;

Considérant que les **travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes doivent être considérées à maints égards comme un groupe à risques spécifiques et que des mesures doivent être prises en ce qui concerne leur sécurité et leur santé ;**

Considérant que la **protection de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, allaitantes ou accouchées ne doit pas défavoriser les femmes sur le marché du travail et ne doit pas porter atteinte aux directives en matière d'égalité de traitement entre hommes et femmes ;... »**

4

Directive 2006/54 du 5 juillet 2006

Considérant 23

« Il ressort clairement de la jurisprudence de la Cour de justice **qu'un traitement défavorable lié à la grossesse ou à la maternité infligé à une femme constitue une discrimination directe fondée sur le sexe. Un tel traitement devrait donc expressément être couvert par la présente directive** ».

Considérant 24

« La Cour de justice a systématiquement reconnu qu'il était légitime, au regard du principe de l'égalité de traitement, de protéger une femme en raison de sa condition biologique pendant la grossesse et la maternité, de même que de prévoir des mesures de protection de la maternité comme moyen de parvenir à une réelle égalité entre les sexes. **La présente directive devrait donc s'entendre sans préjudice de la directive 92/85/CEE du Conseil du 19 octobre 1992 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail** »

5

LES BENEFICIAIRES DE LA PROTECTION

Article 2 : Définitions

Aux fins de la présente directive, on entend par:

- a) «travailleuse enceinte»: toute travailleuse enceinte **qui informe l'employeur de son état, conformément aux législations et/ou pratiques nationales;**
- b) «travailleuse accouchée»: toute travailleuse accouchée au sens des législations et/ou pratiques nationales, **qui informe l'employeur de son état, conformément à ces législations et/ou pratiques;**
- c) «travailleuse allaitante»: toute travailleuse allaitante au sens des législations et/ou pratiques nationales, **qui informe l'employeur de son état, conformément à ces législations et/ou pratiques.**

6

CJUE 11 novembre 2010, Danosa, aff. C-232/09

Notion de travailleuse : application par analogie des critères retenus en matière de libre circulation des travailleurs (cf. arrêt Lawrie Blum, C-66/85)

➔ « *La qualité de membre d'un comité de direction d'une société de capitaux ne saurait, en tant que telle, exclure que la requérante au principal se soit trouvée dans un lien de subordination par rapport à cette société. Il convient en effet d'examiner les conditions dans lesquelles le membre du comité a été recruté, la nature des fonctions qui lui ont été confiées, le cadre dans lequel ces dernières sont exercées, l'étendue des pouvoirs de l'intéressé et le contrôle dont il fait l'objet au sein de la société, ainsi que les circonstances dans lesquelles il peut être révoqué* ».

Notion de travailleuse enceinte : interprétation large de l'article 2, a). Critère = connaissance par l'employeur de l'état de grossesse

➔ « *Si, sans être formellement informé de la grossesse de la travailleuse par l'intéressée elle-même, l'employeur a eu connaissance de l'état de grossesse de cette dernière, il serait contraire à l'objectif et à l'esprit de la directive 92/85 d'interpréter restrictivement les termes de l'article 2, sous a), de cette directive et de dénier à la travailleuse concernée la protection contre le licenciement prévue audit article 10* ».

7

CJCE 26 février 2008, Mayr, aff. C-506/06

Protection de la travailleuse en cours de fécondation in vitro

➔ Interprétation de la directive 92/85 comme excluant la « *travailleuse qui se soumet à une fécondation in vitro lorsque, à la date à laquelle son licenciement est prononcé, la fécondation des ovules de cette travailleuse par les spermatozoïdes de son partenaire a déjà eu lieu, de sorte qu'il existe des ovules fécondés in vitro, mais que ceux-ci n'ont cependant pas encore été transférés dans l'utérus de cette dernière* ».

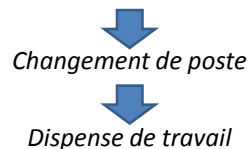
➔ Mais protection de cette travailleuse par le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes « *pour autant qu'il est démontré que ce licenciement est fondé essentiellement sur le fait que l'intéressée a subi un tel traitement* ».

8

LA PROTECTION PHYSIQUE AU TEMPS DE LA GROSSESSE ET DE L'ALLAITEMENT

Mesures matérielles au temps de la grossesse

- Obligation pour l'employeur d'évaluer les risques (art. 4)
- Adoption de mesures adaptées suivant une hiérarchie imposée (art. 5)
Maintien au poste avec un aménagement des conditions de travail et/ou du temps de travail



- Interdiction de l'exposition à certains agents (art. 6) et du travail de nuit (art. 7).
- Droit au maintien d'une rémunération et/ou le bénéfice d'une prestation adéquate (art. 11, 1)

9

CJUE 19 octobre 2017, Otero Ramos, aff. C-531/15

Evaluation des risques pour la travailleuse allaitante : un examen spécifique s'impose

➡ « (...) pour être conforme aux exigences de l'article 4, paragraphe 1, de la directive 92/85, l'évaluation des risques présentés par le poste de travail d'une travailleuse allaitante doit comprendre **un examen spécifique** prenant en considération la situation individuelle de la travailleuse concernée afin de déterminer si sa santé ou sa sécurité ou celles de son enfant sont exposées à un risque ».

Evaluation déficiente : une discrimination à raison du sexe

➡ « (...) le fait de ne pas évaluer le risque présenté par le poste de travail d'une travailleuse allaitante, conformément aux exigences de l'article 4, paragraphe 1, de la directive 92/85, doit être considéré comme un traitement moins favorable d'une femme lié à la grossesse ou au congé de maternité, au sens de cette directive, et **constitue (...) une discrimination directe fondée sur le sexe** ».

10

CJUE 1^{er} juillet 2010, Parviainen, aff. C-471/08

Maintien de la rémunération et changement de poste

➡ « (...) outre le salaire de base afférent à son contrat ou à sa relation de travail, une travailleuse enceinte **provisoirement affectée sur un autre poste**, en vertu de l'article 5, paragraphe 2, de la directive 92/85, conserve, lors de cette affectation, le **droit aux éléments de la rémunération ou aux primes qui se rattachent à son statut professionnel** telles que, notamment, les primes se rattachant à sa qualité de supérieur hiérarchique, à son ancienneté et à ses qualifications professionnelles.

➡ En revanche, les États membres et, le cas échéant, les partenaires sociaux ne sont pas tenus, en vertu de l'article 11, point 1, de la directive 92/85, de maintenir, lors de cette affectation provisoire, **les éléments de la rémunération ou les primes qui (...) dépendent de l'exercice, par la travailleuse concernée, de fonctions spécifiques dans des conditions particulières et qui visent essentiellement à compenser les inconvénients liés à cet exercice.** »

11

CJUE 1^{er} juillet 2010, Gassmayr, aff. C-194/08

Maintien de la rémunération et dispense de travail

➡ « Lorsque les États membres et, le cas échéant, les partenaires sociaux choisissent, conformément à l'article 11, point 1, de la directive 92/85, d'assurer à une travailleuse enceinte dispensée de travail ou à laquelle il est interdit de travailler en vertu de l'article 5, paragraphe 3, de cette directive un revenu sous la forme d'une rémunération, d'une prestation adéquate ou d'une combinaison des deux, **ce revenu doit en tout état de cause être composé du salaire mensuel de base de cette travailleuse ainsi que des éléments de la rémunération ou des primes se rattachant à son statut professionnel – statut qui n'est nullement remis en cause par cette dispense de travail – telles que les primes se rattachant à sa qualité de supérieur hiérarchique, à son ancienneté et à ses qualifications professionnelles (...).**

12

LA PROTECTION PHYSIQUE AU TEMPS DE L'ACCOUCHEMENT

Le congé de maternité (art. 8)

1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les travailleuses au sens de l'article 2 bénéficient d'un congé de maternité **d'au moins quatorze semaines continues**, réparties avant et/ou après l'accouchement, conformément aux législations et/ou pratiques nationales.


2. Le congé de maternité visé au paragraphe 1 doit inclure un **congé de maternité obligatoire d'au moins deux semaines**, réparties avant et/ou après l'accouchement, conformément aux législations et/ou pratiques nationales.

13

CJCE 12 juillet 1984, Hoffman, aff. C-184/83

Finalités du congé de maternité

*« Il s'agit d'assurer, d'une part, la **protection de la condition biologique de la femme** au cours de sa grossesse et à la suite de celle-ci, jusqu'à un moment où ses fonctions physiologiques et psychiques sont normalisées à la suite de l'accouchement, et, d'autre part, la **protection des rapports particuliers entre la femme et son enfant** au cours de la période qui fait suite à la grossesse et à l'accouchement, en évitant que ces rapports soient troublés par le cumul des charges résultant de l'exercice simultané d'une activité professionnelle ».*

 Dès lors qu'une mesure nationale poursuit cette double finalité, elle peut être réservée à la mère à l'exclusion du père.

14

CJCE 20 septembre 2007, Kiiski, aff. C-116/06

Droit au congé de maternité de la travailleuse en congé parental

➔ « Si le législateur communautaire a, de la sorte, entendu notamment prémunir, de manière générale, les travailleuses enceintes contre les risques que peut leur faire courir l'exercice de leur activité professionnelle, en leur reconnaissant un droit à un congé de maternité qui leur permette d'être éloignées momentanément de leur travail, **il est constant qu'il n'a pas subordonné ce droit à la condition que la femme enceinte qui prétend au bénéfice de ce congé soit nécessairement placée personnellement dans une situation qui lui fasse courir un tel risque.** »

15

CJUE 18 mars 2014, D. aff. C-167/12

Droit au congé de maternité et convention de mère porteuse

➔ « les États membres ne sont pas tenus d'accorder un congé de maternité au titre de l'article 8 de cette directive à **une travailleuse, en sa qualité de mère commanditaire ayant eu un enfant grâce à une convention de mère porteuse, y compris lorsqu'elle est susceptible d'allaiter cet enfant après la naissance ou qu'elle l'allaité effectivement.**

➔ « (...) ne constitue **pas une discrimination fondée sur le sexe le fait pour un employeur de refuser d'accorder un congé de maternité à une mère commanditaire ayant eu un enfant grâce à une convention de mère porteuse.** »

16

CJUE 14 juillet 2016, Ornano, aff. C-335/15

Rémunération du congé de maternité : pas de droit au maintien intégral de la rémunération

➡ « (...) **les travailleuses ne peuvent toutefois utilement invoquer le bénéfice des dispositions de l'article 11, points 2 et 3, de la directive 92/85 pour revendiquer le maintien, pendant leur congé de maternité, de leur rémunération intégrale comme si elles occupaient effectivement, comme les autres travailleurs, leur poste de travail.**

Il convient ainsi de **distinguer la notion de « rémunération »** figurant à l'article 11, points 2 et 3, de la directive 92/85 **de la notion de « rémunération intégrale »** perçue lorsque la travailleuse occupe effectivement son poste de travail (...).

➡ « (...) le législateur de l'Union a souhaité garantir que la travailleuse bénéficie, pendant son congé de maternité, **d'un revenu d'un montant au moins équivalent à celui de la prestation prévue par les législations nationales en matière de sécurité sociale en cas d'interruption de ses activités pour des raisons de santé.** »

17

CJCE 13 février 1996, Gillepsie et a., aff. C-342/93

Droit aux augmentations de salaire

➡ « Le principe de non-discrimination exige que le travailleur féminin, qui continue à être lié à son employeur par le contrat ou la relation de travail durant le congé de maternité, **bénéficie, même de manière rétroactive, d'une augmentation de salaire intervenue entre le début de la période couverte par le salaire de référence et la fin du congé de maternité comme tout autre travailleur.** En effet, exclure le travailleur féminin d'une telle augmentation pendant son congé de maternité le discriminerait en sa seule qualité de travailleur puisque, si elle n'avait pas été enceinte, la femme aurait perçu le salaire augmenté. »

➡ **Directive 2006/54 du 5 juillet 2006 (art. 15)**

Une femme en congé de maternité a le droit, au terme de ce congé, de retrouver son emploi ou un emploi équivalent à des conditions qui ne lui soient pas moins favorables et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle elle aurait eu droit durant son absence.

18

LA PROTECTION DE L'EMPLOI

L'interdiction de licenciement (art. 10)

En vue de garantir aux travailleuses, au sens de l'article 2, l'exercice des droits de protection de leur sécurité et de leur santé reconnus dans le présent article, il est prévu que:

- 1) les États membres prennent les mesures nécessaires pour **interdire le licenciement** des travailleuses, au sens de l'article 2, pendant la période allant du début de leur grossesse jusqu'au terme du congé de maternité visé à l'article 8 paragraphe 1, **sauf dans les cas d'exception non liés à leur état**, admis par les législations et/ou pratiques nationales et, le cas échéant, pour autant que l'autorité compétente ait donné son accord;
- 2) lorsqu'une travailleuse, au sens de l'article 2, est licenciée pendant la période visée au point 1, **l'employeur doit donner des motifs justifiés de licenciement par écrit**;
- 3) les États membres prennent les mesures nécessaires pour protéger les travailleuses, au sens de l'article 2, contre les conséquences d'un licenciement qui serait illégal en vertu du point 1.

19

CJCE 4 octobre 2001 Jiminez Melgar, aff. C-438/99 CJCE 4 octobre 2001, Tele Danmark, aff. C-109/00

Protection des travailleuses sous contrat à durée déterminée

➡ « Si l'interdiction de licenciement prévue à l'article 10 de la directive 92/85 s'applique tant aux contrats de travail à durée indéterminée qu'à ceux conclus pour une durée déterminée, **le défaut de renouvellement d'un tel contrat, lorsque celui-ci est arrivé à son terme normal, ne saurait être considéré comme un licenciement** interdit par ladite disposition. Toutefois, dans la mesure où le non-renouvellement d'un contrat de travail à durée déterminée est **motivé par l'état de grossesse** de la travailleuse, il constitue une **discrimination directe fondée sur le sexe**, contraire aux articles 2, paragraphe 1, et 3, paragraphe 1, de la directive 76/207 » (aff. C-438/99).

➡ « Les articles 5, paragraphe 1, de la directive 76/207 et 10 de la directive 92/85 doivent être interprétés en ce sens qu'ils **s'opposent au licenciement d'une travailleuse pour cause de grossesse lorsque cette dernière a été engagée pour une durée déterminée, qu'elle a omis d'informer son employeur de son état de grossesse, alors même qu'elle en avait connaissance au moment de la conclusion du contrat de travail et que, en raison de cet état, elle ne sera pas en mesure de travailler pendant une grande partie de la durée dudit contrat.** » (aff. C-109/00)

20

CJCE 11 octobre 2007, Paquay, aff. C-460/06

Interdiction des mesures préparatoires à un licenciement

➡ *« L'article 10 de la directive 92/85/CEE (...) interdit non seulement de notifier une décision de licenciement en raison de la grossesse et/ou de la naissance d'un enfant pendant la période de protection visée au paragraphe 1 de cet article, mais également de prendre des mesures préparatoires à une telle décision avant l'échéance de cette période. »*

21

CJCE 30 juin 1998, Mary Brown, aff. C-394/96

Licenciement en raison d'une maladie trouvant son origine dans la grossesse

➡ *« Lorsqu'un travailleur féminin est absent en raison d'une maladie qui trouve son origine dans la grossesse ou dans l'accouchement, dans l'hypothèse où cette maladie est apparue au cours de la grossesse et s'est prolongée pendant et après le congé de maternité, l'absence non seulement pendant le congé de maternité, mais également pendant la période qui va du début de sa grossesse au début du congé de maternité, ne peut être prise en compte pour le calcul de la période qui justifie son licenciement en droit national. Quant à l'absence du travailleur féminin après le congé de maternité, elle peut être prise en compte dans les mêmes conditions que l'absence d'un homme en raison d'une incapacité de travail de la même durée. »*

22

CJUE 22 février 2018, Guisado, aff. C-103/16

Licenciement dans un contexte de restructuration de l'entreprise

➡ « (...) les motifs non inhérents à la personne des travailleurs, pour lesquels sont effectués **les licenciements collectifs**, au sens de l'article 1^{er}, point 1, de la directive 98/59, **relèvent des cas d'exception non liés à l'état des travailleuses**, au sens de l'article 10, point 1, de la directive 92/85.

➡ (...) l'article 10, point 1, de la directive 92/85 doit être interprété en ce sens qu'il **ne s'oppose pas à une réglementation nationale permettant le licenciement d'une travailleuse enceinte en raison d'un licenciement collectif**, au sens de l'article 1^{er}, point 1, sous a), de la directive 98/59. »

23

LA DEFENSE DES DROITS

Article 12

Les États membres incorporent dans leur ordre juridique interne les mesures nécessaires pour permettre à toute travailleuse qui s'estime lésée par le non-respect des obligations découlant de la présente directive de faire valoir ses droits par voie juridictionnelle et/ou, conformément aux législations et/ou pratiques nationales, par le recours à d'autres instances compétentes.

CJCE 29 octobre 2009, Pontin, aff. C-63/08

➡ « Les articles 10 et 12 de la directive 92/85 doivent être interprétés en ce sens qu'ils ne s'opposent pas à la législation d'un État membre qui prévoit une **voie de recours spécifique** relative à l'interdiction du licenciement des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes énoncée audit article 10, exercée selon des modalités procédurales propres à ce recours, **pour autant toutefois que celles-ci ne soient pas moins favorables que celles afférentes à des recours similaires de nature interne (principe d'équivalence) et ne soient pas aménagées de manière à rendre pratiquement impossible l'exercice des droits reconnus par l'ordre juridique communautaire (principe d'effectivité).** »

24

LA CONCILIATION DE LA VIE PROFESIONNELLE ET DE LA VIE PRIVEE

25

Directive 2010/18/UE du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental

- **Base juridique** : art. 153 et 155 TFUE
- **Des objectifs inchangés** : concilier les responsabilités professionnelles et familiales et promouvoir l'égalité des chances et de traitement entre les hommes et les femmes
- **Les raisons de la révision:**
 - **Inefficacité** des mesures visant à inciter les hommes à assumer une part égale des responsabilités familiales
 - **Adaptation** aux nouvelles structures familiales

26

PRESCRIPTIONS MINIMALES

- Un droit individuel à un congé parental (clause 2)
- Une protection contre les traitements défavorables et le licenciement (clause 5, point 4)
- Un droit au réemploi (clause 5, point 1)
- Un droit au maintien des avantages acquis ou en cours d'acquisition (clause 5, point 2)
- Une autorisation d'absence pour raisons de force majeure (clause 7)

27

DROIT INDIVIDUEL A UN CONGE PARENTAL

Clause 2 : Congé parental

1. 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.

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**. 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.

28

CJUE 16 septembre 2010, Chatzi, aff. C-149/10

- **Un droit attribué aux parents en leur qualité de travailleur et non à l'enfant**

➡ « La clause 2, point 1, de l'accord-cadre sur le congé parental, conclu le 14 décembre 1995, figurant à l'annexe de la directive 96/34/CE du Conseil, du 3 juin 1996, concernant l'accord-cadre conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES, telle que modifiée par la directive 97/75/CE du Conseil, du 15 décembre 1997, ne peut pas être interprétée en ce sens qu'elle confère à l'enfant un droit individuel au congé parental. »

- **Un droit non lié au nombre d'enfants nés**

➡ « La clause 2, point 1, dudit accord-cadre 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 ».

- **La nécessité d'un traitement différencié**

➡ « 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. »

29

CJUE 16 juillet 2015, Maïstrellis, aff. C-222/14

Un droit individuel qui ne peut dépendre de la situation du conjoint

➡ « (...) il résulte à la fois du libellé de l'accord-cadre, des objectifs et du contexte de celui-ci que chacun des parents dispose du droit à un congé parental, ce qui implique que **les États membres ne peuvent adopter une réglementation selon laquelle un père fonctionnaire est privé du droit à un tel congé dans la situation où son épouse ne travaille pas ou n'exerce aucune profession.** »

30

MODALITES LAISSEES A LA DEFINITION DES ETATS MEMBRES

Clause 3

- Temps plein, temps partiel, congé fragmenté, crédit-temps
- Condition d'ancienneté dans la limite d'un an maximum
- Possibilités de report par l'employeur
- Préavis devant être respecté par le travailleur


Clause 5

- Régime du contrat ou de la relation de travail pendant le congé parental
- Questions de sécurité sociale et de revenus liées à l'accord

31

CJCE 16 juillet 2009, Gómez-Limón Sánchez-Camacho, aff. C-537/07

Absence d'obligation pour les Etats membres pour les questions de sécurité sociale

 « **La clause 2, point 8, de l'accord-cadre sur le congé parental 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. Ladite clause 2, point 8, ne peut être invoquée par des particuliers devant une juridiction nationale à l'encontre des autorités publiques.** »

32

PROTECTION CONTRE LES TRAITEMENTS DEFAVORABLES ET LE LICENCIEMENT

Clause 5, point 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.

33

DROIT AU REEMPLOI ET MAINTIEN DES AVANTAGES ACQUIS

Clause 5, point 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.

Clause 5, point 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.

34

CJUE 7 septembre 2017, H., aff. C-174/16

Droit de retrouver son poste de travail

➡ « le droit de retrouver le poste de travail occupé et le maintien des droits acquis ou en cours d'acquisition ainsi garantis par la clause 5, points 1 et 2, de l'accord-cadre révisé **doivent bénéficier au travailleur même lorsque le congé parental pris en vertu des dispositions nationales applicables excède la période minimale de quatre mois visée à la clause 2, point 2, de l'accord-cadre révisé** ».

➡ La notion de poste de travail « ne saurait être interprétée de manière restrictive » => il suffit d'y avoir été affecté même en qualité de stagiaire.

35

CJCE 22 octobre 2009, Meerts, aff. C-116/08

Notion de droits acquis ou en cours d'acquisition

➡ « (...) la notion de «droits acquis ou en cours d'acquisition» (...) 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. »

=> inclut l'indemnité de préavis

Indemnisation sur la base de la rémunération antérieurement perçue

« La clause 2, points 6 et 7, de l'accord-cadre sur le congé parental (...) s'oppose à ce que (...) l'indemnité à verser à ce travailleur soit déterminée sur la base de la rémunération réduite qu'il percevait lorsque le licenciement intervient. »

36

CJUE 22 avril 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, aff. C-486/08

Droit au report des congés payés

➔ « *La clause 2, point 6, de l'accord-cadre sur le congé parental, (...) s'oppose à une disposition nationale telle que l'article 60, dernière phrase, de la loi du Land du Tyrol relative aux agents contractuels du 8 novembre 2000, dans sa version en vigueur jusqu'au 1^{er} février 2009, 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.* »

37

CJUE 4 octobre 2018, Dicu, aff. C-12/17

Absence de droit à congés payés pour la période couverte par le congé parental

➔ « *L'article 7 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à une disposition nationale, telle que celle en cause au principal, qui, aux fins de la détermination des droits au congé annuel payé garanti par cet article à un travailleur au titre d'une période de référence, ne considère pas la durée d'un congé parental pris par ce travailleur au cours de ladite période comme une période de travail effectif.* »

38

AUTORISATION D'ABSENCE POUR RAISONS DE FORCE MAJEURE

Clause 7

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.**

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.

39

ET DEMAIN...

Proposition de directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil

- Institution d'un congé de paternité et d'un congé d'aidant
- Droit à un congé parental d'une durée minimum de 4 mois pouvant être pris jusqu'à ce que l'enfant atteigne un âge déterminé jusqu'à 12 mois
- Droit au cours de ces congés à une rémunération ou une allocation adéquate équivalant au moins à ce que le travailleur concerné recevrait en cas de congé de maladie

40