

# RE BA LAN CE

Transposer dans la  
réalité la directive  
"équilibre entre vie  
professionnelle et  
vie privée"

*“Nous soutiendrons nos affiliés nationaux dans leurs efforts pour favoriser et suivre le processus de transposition. Les partenaires sociaux - et singulièrement les syndicats - doivent être consultés et impliqués tout au long de ce processus. Nous invitons l’UE à activement encourager le dialogue social et les conventions collectives s’appuyant sur les mesures contenues dans la directive et à promouvoir l’échange de bonnes pratiques en matière d’équilibre entre vie professionnelle et vie privée.”*

Esther Lynch, Secrétaire générale adjointe

Cette boîte à outils a été rédigée par Paula Franklin et Barbara Helfferich sous la supervision d’Esther Lynch (Secrétaire générale adjointe CES) et Juliane Bir (Chef politique syndicale de la CES).



Projet réalisé avec le soutien financier  
de la Commission européenne

# TABLE DES MATIÈRES

<b>CONTEXTE</b>	<b>4</b>
<b>POURQUOI CETTE BOITE À OUTILS</b>	<b>5</b>
<b>SECTION A: QUELS SONT LES PRINCIPAUX ÉLÉMENTS DE LA NOUVELLE DIRECTIVE "ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE?"</b>	<b>6</b>
Le travail de la CES en faveur d'une directive européenne	
"équilibre entre vie professionnelle et vie privée": impliquée à chaque étape du processus	8
Le processus législatif de l'UE: de la proposition à la transposition	9
Les chiffres montrent l'ampleur des écarts de genre lié au travail	10
<b>SECTION B: EXERCER DES PRESSIONS POUR UNE TRANSPOSITION ET MISE EN ŒUVRE ADÉQUATES DE LA DIRECTIVE</b>	<b>12</b>
Les avantages d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée	13
Une proposition de stratégie en 10 étapes: les syndicats ont un rôle important à jouer dans la transposition de la directive	14
Se préparer aux obstacles à la transposition et à la mise en œuvre de la directive	15
Dans de nombreux cas, il faudra saisir l'occasion pour aller au-delà des limites de la nouvelle directive	17
<b>SECTION C: CHECK LIST POUR LA TRANSPOSITION ET LA MISE EN ŒUVRE DE LA DIRECTIVE</b>	<b>20</b>
Mesures législatives et politiques comparées aux besoins réels	21
<b>SECTION D: ANNEXE</b>	<b>26</b>
Législation existante sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans les états membres	27
Droits au congé parental dans les États membres	27
Dispositions pour le congé parental dans les États membres	30
Principales sources d'information	34



# BOITE À OUTILS

## / CONTEXTE

Entre 2018 et 2019, la Confédération européenne des syndicats (CES)- a réalisé un projet européen qui s'intitulait "Rebalance" qui visait à identifier les pratiques syndicales exemplaires en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans dix États membres de l'UE. Le projet a clairement démontré que les actions syndicales par le biais de la négociation collective et d'autres mesures sur le lieu de travail jouent un rôle important pour garantir une meilleure qualité de vie pour les travailleurs et travailleuses. Le projet a également formulé certaines recommandations pour améliorer davantage la conciliation pour les parents qui travaillent dans l'UE. Ces recommandations ont été discutées durant la conférence de Berlin en Allemagne en mars 2019.

La conclusion du rapport du projet correspond à l'adoption d'une nouvelle directive sur la conciliation adoptée le 13 juin 2019.<sup>1</sup> La nouvelle directive joue un rôle crucial pour une amélioration davantage la conciliation dans de nombreux États membres. Toutefois pour cela, la directive, doit être transposée de manière adéquate dans les législations nationales.

## / POURQUOI UNE BOITE À OUTILS?

La boîte à outils apporte un soutien aux organisations membres de la CES (plus particulièrement les membres du Comité des Femmes de la CES, les membres des comités de femmes des syndicats nationaux et européens, les membres des comités de négociation collective, les experts nationaux en matière d'égalité femmes et hommes ainsi que les conseillers syndicaux en matière de politique de genre) afin que ceux-ci puissent œuvrer au niveau national pour un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. La boîte à outils vise notamment à soutenir le travail des organisations membres de la CES pour s'assurer d'une mise en œuvre appropriée de la directive "équilibre entre vie professionnelle et vie privée" dans leurs pays respectifs. Elle fournit des informations sur le processus de transposition de la nouvelle directive "équilibre entre vie professionnelle et vie privée", les obstacles possibles à une transposition appropriée et des arguments qui sous-tendent la nécessité d'améliorer de manière tangible la législation et les pratiques.

## / QUE CONTIENT-ELLE?

### SECTION **A**

La nouvelle directive "équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour les femmes et les hommes qui travaillent: qu'est-ce qui est nouveau? Qu'est-ce qui existe déjà? Que faut-il faire?

### SECTION **B**

Comment les syndicats peuvent-ils assurer une transposition et une mise en œuvre appropriée de la nouvelle directive UE

### SECTION **C**

Checklist pour les actions syndicales

### SECTION **D**

Législation nationale et autres sources d'information

<sup>1</sup> <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2019/06/13/better-work-life-balance-for-parents-and-carers-in-the-eu-council-adopts-new-rules/>

SECTION **A**

**LA NOUVELLE  
DIRECTIVE SUR  
L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE  
PROFESSIONNELLE ET  
VIE PRIVÉE POUR LES  
FEMMES ET LES HOMMES  
QUI TRAVAILLENT:  
QU'EST-CE QUI EST  
NOUVEAU? QU'EST-CE  
QUI EXISTE DÉJÀ?  
QUE FAUT-IL FAIRE?**



**CETTE SECTION EXPLIQUE EN QUOI CONSISTE LA NOUVELLE DIRECTIVE SUR L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE; ON DÉCRIT LE CONTEXTE ET LES POSITIONS ET ACTIONS DE LA CES, CERTAINES DE SES ORGANISATIONS MEMBRES ET CERTAINES ONG ONT ACTIVEMENT ŒUVRÉ POUR CETTE DIRECTIVE.**

## / LA DIRECTIVE UE SUR L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE

En 2017, la Commission européenne décide d'une approche plus large pour aborder la sous-représentation des femmes sur le marché du travail. L'initiative 'New Start' pour s'attaquer aux défis de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée auxquels sont confrontés les parents et aidants qui travaillent, a été présentée en Avril 2017. C'est le premier résultat législatif du socle européen des droits sociaux. Il a été conçu pour prendre en considération les développements de la société au cours de la dernière décennie, et pour permettre aux parents et aux personnes ayant des responsabilités familiales de mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie privée et pour encourager un meilleur partage des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes.

## / QUELS SONT LES PRINCIPAUX ÉLÉMENTS DE LA NOUVELLE DIRECTIVE "ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE"?<sup>2</sup>

- Congé de paternité** - les pères ou le second parent pourront prendre un congé de paternité d'au moins 10 jours ouvrables autour de la date de naissance de l'enfant, rémunéré à hauteur de ce qui est actuellement défini au niveau européen pour le congé de maternité (selon l'article 11 de la Directive du conseil 92/85/EEC). Le droit au congé de paternité ne sera pas soumis à une obligation de service préalable. Cependant, le paiement du congé de paternité peut être soumis à une obligation de six mois de service préalable. Les États membres qui ont un système de congé parental plus généreux pourront maintenir leurs dispositions nationales actuelles.
- Congé parental** - un droit individuel de congé parental de 4 mois, dont 2 mois ne sont pas transférables entre les parents et qui est rémunéré. Le niveau de paiement et l'âge limite de l'enfant sera fixé par les États membres.
- Congé pour les aidants** - un nouveau concept au niveau UE pour les travailleurs qui ont des responsabilités d'aide ou de soin pour un proche ou une personne de leur ménage pour des raisons médicales graves. Les aidants pourront prendre 5 jours par an. Les États membres peuvent utiliser une période de référence différente, accorder un système de congé au cas par cas, et peuvent introduire des conditions supplémentaires pour l'exercice de ce droit.
- Dispositions pour des formules souples de travail** - le droit pour les parents de demander ces dispositions a été étendu aux aidants qui travaillent.

<sup>2</sup> <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/PE-20-2019-INIT/en/pdf>

## / LE TRAVAIL DE LA CES EN FAVEUR D'UNE DIRECTIVE UE SUR L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE: IMPLIQUÉE À CHAQUE ÉTAPE DU PROCESSUS

### QUESTIONS ESSENTIELLES

Bien que la CES ait applaudi<sup>3</sup> la directive, qui a été adoptée par le Conseil le 13 Juin 2019, elle demande que les États membres soient plus ambitieux que les prescriptions de la directive. La CES regrette que certains éléments importants manquent, tels que le paiement du congé parental à hauteur d'au moins les indemnités de maladie et la totale non-transférabilité du congé entre les parents. La CES déplore également que la directive n'ait pas accordé le droit à des formules souples de travail; la directive prévoit juste le droit de le demander.



### LES PREMIERS ARGUMENTS POUR UNE LÉGISLATION PLUS AMBITIEUSE ÉLABORÉS PAR LA CES SONT TOUJOURS DE MISE ET PEUVENT ÉTAYER NOTRE DEMANDE POUR UNE MEILLEURE LÉGISLATION

Dans son document de position<sup>4</sup>, en réponse à une première phase de consultation des partenaires sociaux en 2015, concernant la proposition de nouvelle directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la CES a articulé sa position autour de certaines questions essentielles.

Un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée a un impact positif sur le bien-être des travailleurs. Cela contribue également à atteindre les principaux objectifs des politiques de l'UE: stimuler l'emploi (particulièrement des femmes et des travailleurs plus âgés) stimuler la croissance; promouvoir le développement des enfants et des jeunes; et enfin, atteindre la parité des genres.

Il était grand temps que l'UE prenne des mesures pour promouvoir la convergence vers le haut entre les États membres en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Il était nécessaire, à la fois, de moderniser la législation UE existante (telle que la directive sur le congé de maternité), palier aux lacunes ou manque de législation dans certains domaines (tel que le congé de paternité et des aidants) et renforcer la coordination des États membres afin d'assurer une égalité de conditions de mise en œuvre des politiques de conciliation.

Il est nécessaire de promouvoir l'investissement dans les services publics ainsi que des politiques cohérentes qui puissent promouvoir l'égalité des genres et des conditions compatibles avec la vie de famille. Ceci implique d'améliorer et rendre possible des soins qui soient disponibles, de qualité, à un prix abordable et accessibles (pour les enfants, les dépendants et les personnes âgées). La réalisation par les États membres des objectifs de Barcelone devrait être suivie par le processus du semestre européen. Des objectifs pour le soin des personnes âgées et l'aide aux dépendants devraient également être introduits par le Conseil<sup>5</sup>.

Les politiques de conciliation ne doivent pas être considérées comme au seul avantage des femmes ou des parents mais doivent plutôt être vues comme un changement profond des politiques de l'emploi et du fonctionnement des entreprises, qui sera bénéfique pour tous les travailleurs indépendamment de leur genre et statut familial, ainsi que pour tous les employeurs.

<sup>3</sup> <https://www.etuc.org/en/pressrelease/progress-work-life-balance-breathes-life-social-europe>

<sup>4</sup> <https://www.etuc.org/en/document/etuc-position-first-stage-consultation-eu-social-partners-new-start-work-life-balance>

<sup>5</sup> La résolution de la CES sur l'implication des syndicats dans le semestre européen indique qu'il est impératif de renforcer l'agenda social de la gouvernance économique de l'UE. Les membres de la CES devraient être impliqués dans la rédaction et la mise en œuvre des recommandations spécifiques par pays du semestre européen pour une plus grande cohérence entre les politiques économiques et sociales. <https://www.etuc.org/en/document/etuc-resolution-trade-union-involvement-eu-semester>



Les effets de la crise économique de 2007/2008 se ressentent encore aujourd'hui. Parmi les mesures qui ont été prises et attestées par les membres de la CES il y a: fermetures de jardins d'enfants publics; restriction des activités extra-scolaires; restriction des services de soin pour personnes âgées et personnes handicapées; réduction des compensations pour les frais de garde des enfants; augmentation des frais de garderie; services réduits pour les personnes âgées et personnes handicapées; fermeture d'hôpitaux; gouvernements qui font des économies en restreignant les mesures qui encouragent le partage équitable des soins entre les femmes et les hommes, comme le congé de paternité rémunéré, et les indemnités de congé parental; réduction des indemnités du congé de maternité; économies réalisées sur les allocations familiales ainsi que d'autres avantages attribués pour des soins et aux familles.

Diminution des services et des allocations familiales ont par conséquent mis à mal l'indépendance économique des femmes, étant donné que les allocations constituent souvent une source importante dans leurs revenus et parce qu'elles ont davantage recours aux services publics que les hommes. Les mères isolées et les femmes pensionnées célibataires sont confrontées aux plus grosses pertes cumulatives.

### **LA NOUVELLE DIRECTIVE DÉFINIT SEULEMENT DES NORMES MINIMALES ET PERMET DE FUTURES AMÉLIORATIONS**

**Là où les États membres pourraient et devraient aller au-delà des normes minimales définies par la directive:**

La CES a souligné particulièrement deux éléments clés de la législation qui demande plus d'ambition: le congé parental et des aidants doit être rémunéré, afin que cela ne reste pas qu'une option pour les personnes aisées. Et un congé de paternité renforcé doit amener une responsabilité partagée des soins aux enfants permettant ainsi aux femmes de jouer pleinement leur rôle sur les lieux de travail. *"Dans la transposition de la directive, les gouvernements nationaux doivent reconnaître la diversité de la vie familiale au 21<sup>ème</sup> siècle et répondre au changement de la réalité du marché du travail,"* dit Esther Lynch. *"Les États membres doivent également prendre des mesures urgentes pour offrir des services de garderie abordables, parce que sinon les parents ne peuvent pas se permettre de retourner sur le marché du travail – surtout ceux qui ont des enfants de moins de quatre ans."*

## **/ LE PROCESSUS LÉGISLATIF DE L'UE: DE LA PROPOSITION À LA TRANSPOSITION**

### **DIRECTIVE UE: ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE**

Approuvée le 13 juin 2019 – date de transposition 13 Juin 2022

#### **/ UNE DIRECTIVE UE:**

C'est un acte légal de l'Union européenne qui doit être intégré dans la législation nationale des États membres avant une date butoir, avec notification à la Commission. Elle définit des objectifs que tous les États membres doivent atteindre, tout en leur laissant la liberté de choisir les moyens pour les atteindre. Elle n'est pas d'application immédiate.

#### **/ TRANSPOSITION:**

Procédure par laquelle les États membres intègrent les directives UE dans leur législation nationale afin d'en rendre les objectifs, les conditions légales et les échéances immédiatement applicables. Les États membres, lors de la transposition des directives dans leur législation nationale, peuvent choisir la forme et les méthodes, cependant ils sont liés par les termes de la directive pour ce qui est des résultats à atteindre et par la date d'échéance de la transposition.

#### **/ MISE EN ŒUVRE D'UNE DIRECTIVE UE:**

Procédure par laquelle une loi UE est appliquée au niveau national et/ou sub-national (régional).



**VOTRE SYNDICAT EST-IL RÉGULIÈREMENT IMPLIQUÉ DANS LA CONSULTATION CONCERNANT LA LÉGISLATION SUR L'EMPLOI DANS VOTRE PAYS? SI CE N'EST PAS LE CAS, IL EST TEMPS DE DEMANDER D'ÊTRE UN PARTENAIRE DANS LE PROCESSUS DE TRANSPOSITION ET DE MISE EN ŒUVRE DE CETTE DIRECTIVE.**

## **/ LES CHIFFRES MONTRENT L'AMPLEUR DES ÉCARTS DE GENRE LIÉ AU TRAVAIL**

**Comparées aux hommes, les femmes tendent encore à être moins engagées, à être engagées dans des secteurs à plus bas salaire, travaillent au total plus d'heures par semaine que les hommes (travail payé et non payé), mais ont moins d'heures payées, font davantage de pauses carrière et leurs promotions sont plus rares et plus lentes<sup>6</sup>**

### **UNE DES PRINCIPALES RAISONS DE CES ÉCARTS DE GENRE DANS LE MONDE DU TRAVAIL EST LE MANQUE OU LES LACUNES DES MESURES PERMETTANT UN ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE.**

Des possibilités insuffisantes de congés pour s'occuper des enfants ou de parents dépendants, le système de congé tel qu'il est entrave un meilleur partage des responsabilités de soin entre les femmes et les hommes, des possibilités limitées pour bénéficier de formules souples de travail, recours excessif aux solutions de temps partiel ("le piège du temps partiel"), et des services professionnels de soin insuffisants sont tous des éléments qui aggravent les défis auxquels les femmes sont confrontées sur le marché de l'emploi. A cela s'ajoute des composantes économiques dissuasives, y inclus des politiques fiscales, qui viennent renforcer le partage inégal des responsabilités de soin entre les femmes et les hommes<sup>7</sup>.

Les femmes sont sous-représentées sur le marché du travail à cause du manqué de partage des responsabilités de soin.<sup>8</sup> La différence entre le taux d'emploi des hommes et des femmes – **l'écart entre les hommes et les femmes en matière d'emploi** – est particulièrement importante pour les mères et les femmes qui ont des responsabilités familiales de soin. En 2016 plus de 19% des femmes inactives dans l'UE l'étaient parce qu'elles devaient s'occuper des enfants ou d'adultes porteurs de handicap.<sup>9</sup>



**Les aidants informels fournissent 80% de tous les soins en Europe, et les femmes en effectuent environ les 2 tiers.<sup>10</sup>**



**Les femmes migrantes et les parents isolés (80% sont des femmes) sont confrontés à des obstacles spécifiques pour accéder au marché de l'emploi.<sup>11</sup>**



**Les femmes en Europe, gagnent par heure en moyenne 16 % de moins que les hommes; cet écart salarial entre hommes et femmes aboutit à un écart de revenus entre hommes et femmes et il atteint 41% durant les années actives.**

<sup>6</sup> DG Justice. 2018 Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'UE.

<https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/950dce57-6222-11e8-ab9c-01aa75ed71a1>

<sup>7</sup> Résumé analytique du document de travail de l'analyse d'impact des services de la Commission. Document relatif à la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour les parents et les aidants et abrogeant la directive du Conseil 2010/18/UE.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1494930647639&uri=CELEX:52017SC0203>

<sup>8</sup> Eurofound (2016), l'écart entre les femmes et les hommes en matière d'emploi: défis et solutions, Publications Bureau de l'Union européenne, Luxembourg. [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1638en\\_1.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1638en_1.pdf)

<sup>9</sup> DG Justice. 2018 Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'UE.

<https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/950dce57-6222-11e8-ab9c-01aa75ed71a1>

<sup>10</sup> <https://eurocarers.org/directive-on-work-life-balance-a-game-changer-for-informal-carers/>

<sup>11</sup> L'engagement stratégique pour l'égalité entre les femmes et les hommes, 2016-2019, Union européenne, 2016.

[https://ec.europa.eu/anti-trafficking/eu-policy/strategic-engagement-gender-equality-2016-2019\\_en](https://ec.europa.eu/anti-trafficking/eu-policy/strategic-engagement-gender-equality-2016-2019_en)

- Les femmes dans l'UE sont surreprésentées dans les secteurs à bas salaires et sous-représentées dans les secteurs à hauts salaires. Cette ségrégation sectorielle entre hommes et femmes demeure un des facteurs qui contribue le plus à l'écart salarial entre hommes et femmes.<sup>12</sup> Les femmes sont aussi fortement sous-représentées dans les postes de haut niveau/managériaux, représentant à peine 21% des membres de conseil d'administration des plus grandes entreprises cotées.<sup>13</sup>
- La part des femmes travaillant à temps partiel dans l'UE est d'environ 30 %, les hommes sont à 8%. Cependant le travail à temps partiel est un facteur important pour garder les femmes sur le marché de l'emploi, surtout lorsqu'elles sont devenues mères.

**Le travail à temps partiel** est un des facteurs clés qui contribue à l'existence de l'écart salarial entre hommes et femmes, il entrave donc l'égalité d'indépendance économique. Le temps partiel va également de pair avec moins d'opportunités de carrière et une moindre protection sociale, telles que les indemnités de chômage ou les pensions.<sup>14</sup> En effet, **l'écart de pensions entre hommes et femmes** en Europe est tel que les femmes touchent des pensions plus faibles que les hommes - **en moyenne 40% de moins**. Ceci contribue à mettre les femmes dans une situation à plus haut risque de pauvreté ou d'exclusion sociale à l'âge de la pension<sup>15</sup>. **Des réductions de services et d'allocations familiales** ont encore compromis davantage l'indépendance économique des femmes. Les mères et les pensionnées isolées subissent les plus grosses pertes cumulatives.<sup>16</sup>

**“Faute d'actions nouvelles, les femmes, à cause de leur maternité, risquent de demeurer désavantagées au niveau économique, durant leur carrière et à l'âge de la pension, notamment à cause d'un partage inégal des soins et des responsabilités domestiques (les femmes en emploi consacrent encore deux heures et demi de plus par jour que les hommes pour leur rôle parental et les tâches domestiques)”<sup>17</sup>**

La double charge du travail rémunéré et non rémunéré dans la famille, ainsi qu'un manque persistant et les lacunes des services d'aide peut être considéré comme un des principaux obstacles à la pleine participation des femmes sur le marché du travail à tous les niveaux.<sup>18</sup>



**L'ÉCART ENTRE FEMMES ET HOMMES EN MATIÈRE D'EMPLOI ABOUTIT À DE LOURDES PERTES ÉCONOMIQUES: LE COÛT TOTAL ANNUEL D'UN PLUS FAIBLE TAUX D'EMPLOI DES FEMMES DANS L'UE EST ESTIMÉ À ENVIRON €370 MILLIARDS.<sup>19</sup>**

SECTION **B**

**EXERCER DES  
PRESSIONS POUR  
UNE TRANSPOSITION  
ET MISE EN ŒUVRE  
ADÉQUATES DE LA  
DIRECTIVE**



**CETTE SECTION EST CONÇUE POUR FOURNIR DES INFORMATIONS AFIN D'AIDER LES SYNDICATS À FAIRE PRESSION SUR LEURS GOUVERNEMENTS**

**POUR LA TRANSPOSITION DE LA DIRECTIVE ET VISER, SI POSSIBLE, À OBTENIR PLUS QUE LES NORMES MINIMALES.**

## / LES AVANTAGES D'UN MEILLEUR ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE

La directive est bonne pour les citoyens, pour les entreprises et l'économie des États membres.<sup>20</sup>

**Les parents et les aidants** seront avantagés par un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. De plus, l'augmentation de l'emploi des femmes subséquente, leurs revenus plus élevés et leur progression de carrière auront un impact positif sur la prospérité de leur famille, l'inclusion sociale et la santé.

**Les entreprises** tireront profit d'un plus large vivier de talents et de travailleurs productifs. L'augmentation de l'emploi des femmes contribuera à traiter le **défi du vieillissement démographique** et à assurer la **stabilité financière des États membres**.<sup>21</sup>

Les politiques de conciliation ne doivent pas être considérées comme au seul avantage des femmes ou des parents mais doivent plutôt être vues comme un changement profond des politiques de l'emploi et du fonctionnement des entreprises, qui sera bénéfique pour tous les travailleurs indépendamment de leur genre et statut familial, ainsi que pour tous les employeurs.<sup>22</sup>

**Un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée a un impact positif sur le bien-être des travailleurs.** Cela peut également contribuer à atteindre les principaux objectifs des politiques de l'UE: stimuler l'emploi (plus particulièrement des femmes et des travailleurs âgés) et la croissance; promouvoir le développement des enfants et des jeunes; et enfin réaliser l'égalité des genres.<sup>23</sup>

<sup>20</sup> EC 2019. Un nouveau départ pour soutenir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour les parents et les aidants. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17583&langId=en>

<sup>21</sup> DG EMPL. Équilibre entre vie professionnelle et vie privée. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1311&langId=en#navItem-relatedDocuments>

<sup>22</sup> Position de la CES dans la première phase de consultation des partenaires sociaux de l'UE sur le 'Nouveau départ' pour l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. <https://www.etuc.org/en/document/etuc-position-first-stage-consultation-eu-social-partners-new-start-work-life-balance>

<sup>23</sup> Position de la CES dans la première phase de consultation des partenaires sociaux de l'UE sur le 'Nouveau départ' pour l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. <https://www.etuc.org/en/document/etuc-position-first-stage-consultation-eu-social-partners-new-start-work-life-balance>

## / UNE PROPOSITION DE STRATÉGIE EN 10 ÉTAPES: LES SYNDICATS ONT UN RÔLE IMPORTANT À JOUER DANS LA TRANSPOSITION DE LA DIRECTIVE

Sans attendre une proposition du gouvernement sur comment transposer la directive, les syndicats peuvent commencer à évaluer l'impact de la directive et prendre position quant aux points de revendication. Ce sera un bon départ pour développer une stratégie afin d'aller si possible plus loin que la directive.



## / SE PRÉPARER AUX OBSTACLES À LA TRANSPOSITION ET LA MISE EN ŒUVRE DE LA DIRECTIVE

Cette section traite des arguments légaux et pratiques que les États membres ont utilisés pour dire combien il sera difficile de transposer et mettre en œuvre la directive.

### OBSTACLE 1:

#### ABSENCE DE PAIEMENT OU PAIEMENT INADÉQUAT

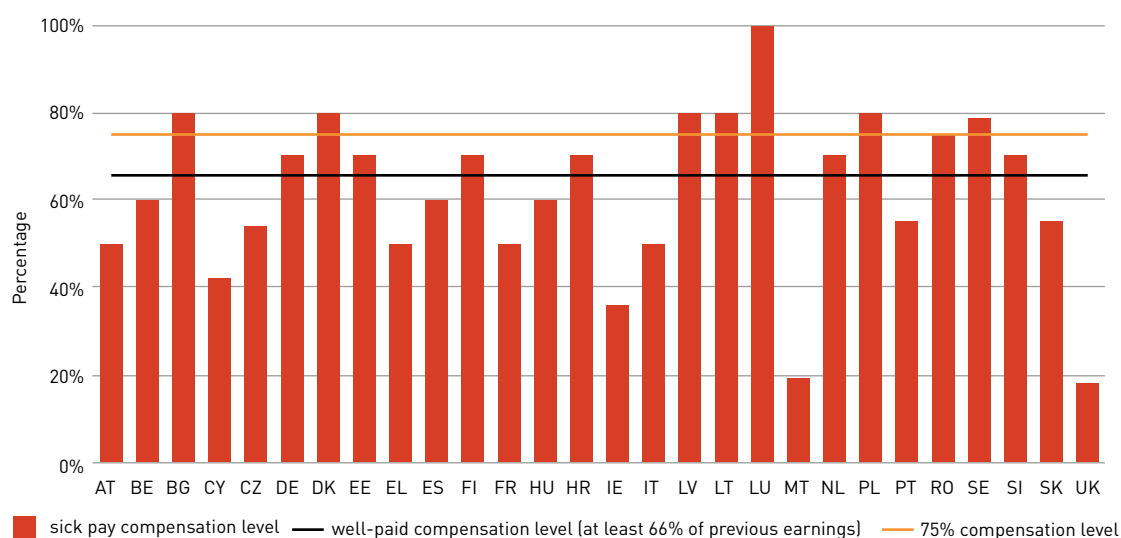


La recherche indique largement que la compensation est essentielle pour une véritable utilisation des congés pour responsabilités familiales, surtout pour les familles ou les travailleurs à faibles revenus.<sup>24</sup> Ce texte de directive, comme initialement proposé par la Commission européenne, indiquait des niveaux de rétribution équivalents à ce que le travailleur perçoit en cas de congé de maladie pour les trois régimes de congé – paternité, parental et aidants. Une forte opposition de la part de plusieurs États membres ont fait baisser ces niveaux et dans le texte final, seul le congé de paternité sera rémunéré à ce niveau.<sup>25</sup>

Selon la nouvelle directive, les pères/équivalents second parent pourront prendre au moins 10 jours ouvrables autour de la date de naissance de l'enfant, rémunéré au minimum à hauteur d'un congé de maladie. Toutefois, les niveaux de paiement du congé-maladie varient de manière considérable entre les 28 pays UE, et seulement **14 États membres offrent des indemnités de maladie que l'on pourrait considérer comme "bien payées" (au moins 66 % du salaire précédent).**<sup>26</sup> Ceci a un fort effet *dissuasif* pour le **congé de paternité des pères**. Figure 1. Présente un aperçu des niveaux de compensation de congé-maladie actuels dans les États membres UE.

FIGURE 1.

SEULE LA MOITIÉ DES 28UE ONT DES COMPENSATIONS POUR CONGÉ-MALADIE BIEN PAYÉES<sup>27</sup>



<sup>24</sup> <https://www.ipsu.org/article/overwhelming-majority-european-parliament-approves-work-life-balance-directive>

<sup>25</sup> <https://www.ipsu.org/article/overwhelming-majority-european-parliament-approves-work-life-balance-directive>

<sup>26</sup> Bien payé signifie au moins 66 % du revenu précédent. Ce seuil est fixé par la Commission européenne (2010) et indique que les revenus en dessous de 66 % créent un risque de piège des bas salaires.

<sup>27</sup> EC 2018. Évaluation des dispositions actuelles en matière de politiques de congé de paternité et de congé parental dans l'Union européenne. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=19932&langId=en>

Pour le congé parental, 2 mois devront être compensés de manière “adéquante” selon la directive, mais le niveau sera défini au niveau national. L'introduction d'une base minimum adéquate de remplacement du revenu est une mesure essentielle pour promouvoir la prise des congés par les hommes.

De nombreux aidants ne peuvent pas demeurer en emploi à cause de leurs responsabilités de soin. La directive veut traiter cette difficulté en introduisant le “droit de congé des aidants” d'une durée de cinq jours ouvrables par an, par travailleur”. Cependant, **aucune compensation pour ce congé d'aidant n'est obligatoire. Sans paiement ou indemnité les travailleurs ayant des responsabilités de soin ne peuvent pas véritablement bénéficier de ce droit de congé.**<sup>28</sup>

#### OBSTACLE 2:

#### FORMULES SOUPLES DE TRAVAIL DANS LA PRATIQUE



La directive a introduit le **droit de demander des formules souples de travail** pour les parents et les aidants, telles que réduction du temps de travail, changement des heures ou du lieu de travail, et changement des rythmes de travail. Ceci contribuera à réduire et prévenir une grande part du temps partiel involontaire et le risque de devoir quitter le marché de l'emploi pour s'occuper des siens, particulièrement pour les travailleuses plus âgées. Cependant on peut **se voir refuser cette demande** et les **employeurs ne peuvent être contraints à l'accepter**. Il n'y a pas de lignes directrices claires concernant le temps de travail en dehors des heures de travail traditionnelles ou de références au *droit à la déconnexion*, qui fait partie intégrante du concept d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.<sup>29</sup> A moins d'être appliqué de manière appropriée, le télétravail, peut par exemple, avoir des conséquences négatives sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, sur la rémunération et l'évolution de carrière des femmes.

#### OBSTACLE 3:

#### CRITÈRES D'ÉLIGIBILITÉ



Pour être éligible au congé parental, les parents doivent avoir déjà travaillé dans l'entreprise depuis un an.. Ceci aura un impact négatif sur les familles dont les parents sont employés dans le cadre d'un contrat temporaire ou atypique, car cela limitera leurs chances de pouvoir jouir de leurs droits.<sup>30</sup> De plus, la directive fait référence à des définitions trop restrictives pour l'éligibilité des personnes au droit de congé, comme "l'équivalent second parent [...] dans la mesure où c'est reconnu par la législation nationale". Ceci exclura les parents ou les aidants qui ont des statuts de partenaire non reconnus aux termes de la loi nationale, et cela ne prend pas pleinement en considération les familles recomposées, les parents isolés et les familles ayant des besoins spéciaux.<sup>31</sup>

<sup>28</sup> <https://eurocarers.org/directive-on-work-life-balance-a-game-changer-for-informal-carers/>

<sup>29</sup> [https://www.womenlobby.org/IMG/pdf/wlb\\_ewl\\_assessment\\_2019-2.pdf](https://www.womenlobby.org/IMG/pdf/wlb_ewl_assessment_2019-2.pdf)

<sup>30</sup> <http://www.coface-eu.org/wp-content/uploads/2018/06/COFACE-Families-Europe-Assessment-on-the-EU-Work-Life-Balance-Directive.pdf>

<sup>31</sup> [https://www.womenlobby.org/IMG/pdf/wlb\\_ewl\\_assessment\\_2019-2.pdf](https://www.womenlobby.org/IMG/pdf/wlb_ewl_assessment_2019-2.pdf)



## OBSTACLE 4:

**NORMES CULTURELLES ET PERCEPTIONS QUANT AU RÔLE DES GENRES DANS L'ÉDUCATION DE L'ENFANT**

La culture de la présence/disponibilité sur le lieu de travail pour les hommes et les stéréotypes dans la division des rôles, où l'homme apporte le salaire et la femme s'occupe de la famille, sont des éléments dissuasifs pour l'implication des hommes dans la famille pour assumer les responsabilités de soin.<sup>32</sup> La directive est un pas dans la bonne direction et peut potentiellement renforcer l'égalité des chances pour tous et la dimension sociale d'une manière générale. Il faut saisir cette opportunité pour revoir la législation nationale existante et la renforcer pour en faire un cadre plus protecteur. La législation contribue à opérer des changements culturels, de mentalité, non seulement parmi les femmes et les hommes, mais aussi dans les lieux de travail et au sein du management.

## / DANS DE NOMBREUX CAS, IL FAUDRA SAISIR L'OCCASION POUR ALLER AU-DELÀ DES LIMITES DE LA NOUVELLE DIRECTIVE

Malgré qu'il y ait de redoutables obstacles à la transposition de la directive, le fait que cela doive être discuté au niveau national et requière des actions de la part du gouvernement, c'est une occasion pour faire pression en faveur d'une législation et de politiques qui aillent au-delà des exigences de la directive.

La directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée fixe les normes **minimales** légales pour tous les pays de l'UE en matière de *congé de paternité*, *congé parental*, *congé des aidants* et *formules souples de travail*. **Rien n'empêche les États membres d'élever le niveau des normes**, et par conséquent, il faut envisager ce qui suit:

### CONGÉS BIEN RÉMUNÉRÉS

Seuls 17 États membres de l'UE offrent le minimum proposé de 2 semaines de *congé de paternité* autour de la date de naissance de l'enfant, et seuls 13 de ces pays offrent pour ce congé une rémunération considérée comme acceptable (au moins 66% du salaire précédent). La Commission de l'emploi et des affaires sociales du Parlement européen suggère d'augmenter le niveau de compensation à *au moins* l'équivalent de 75 % du salaire brut du travailleur.

La directive laisse les États membres fixer le niveau de compensation pour le *congé parental*. Actuellement, 90% des pères dans l'UE n'usent pas de leur droit de congé parental. Les analyses indiquent l'impact positif d'une compensation appropriée pour l'utilisation du droit de congé des pères (second parent), et l'avantage d'un régime flexible (fragmenté ou temps partiel).<sup>33</sup> La directive définit également pour la première fois un minimum légal de cinq jours par an de *congé pour les travailleurs aidants* afin de pouvoir s'occuper de proches ayant une maladie grave ou une dépendance – mais aucune référence n'est faite à un niveau de rémunération. Les droits de **congé pour raisons familiales ne sont pas envisageables si aucune compensation appropriée n'est proposée**. La rémunération est essentielle pour garantir la non-discrimination des travailleurs sur base de la situation économique de la famille, pour rééquilibrer la prise des congés et les responsabilités de soin entre femmes et hommes, et pour traiter et prévenir la pauvreté des familles.

<sup>32</sup> <http://www.coface-eu.org/wp-content/uploads/2018/06/COFACE-Families-Europe-Assessment-on-the-EU-Work-Life-Balance-Directive.pdf>

<sup>33</sup> Communication de la Commission au Parlement européen, le Conseil, le Comité économique et social européen et le Comité des Régions. Une initiative pour soutenir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour les parents et les aidants qui travaillent. com/2017/0252 final. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM:2017:252:FIN>

## **DROIT À L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE POUR TOUS**

Les politiques en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée doivent correspondre aux réalités du monde du travail; les dispositions pour les congés doivent être dissociées du statut professionnel ou du type d'emploi. Tous les travailleurs, y inclus les indépendants, les travailleurs avec contrat atypique ou temporaire et les chômeurs doivent bénéficier des mêmes droits que les salariés ayant un contrat standard.

## **FORMULES DE TRAVAIL FLEXIBLES QUI TIENNENT COMPTE DES SITUATIONS VARIÉES**

Il faudrait s'assurer que les modalités de congé et les heures de travail flexibles soient ajustées aux besoins spécifiques, comme ceux des parents isolés, parents adoptifs, parents porteurs de handicap, parents ayant des enfants porteurs de handicap, ou une maladie de longue durée, ou en cas de naissance prématurée ou de naissances multiples.<sup>34</sup> Il est également très important que les travailleurs aient le "droit de se déconnecter"; les modalités de travail flexibles alliées à des mesures d'austérité qui réduisent les services de santé publique et d'aide, peuvent aboutir à une augmentation du travail informel au lieu d'arriver à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

## **RECONNAÎTRE LA DIVERSITÉ DES FAMILLES ET LEURS BESOINS**

La directive reconnaît la diversité des familles en introduisant la notion de "équivalent second parent". Cette diversité devrait être intégrée dans la législation nationale par le biais de la transposition de la directive. Il devrait y avoir un ensemble de mesures de soutien universel et ciblé pour les différentes familles, dont beaucoup sont mentionnées dans la directive: parents isolés, parents porteurs de handicap, parents ayant des enfants porteurs de handicap, ou un problème de santé mentale ou une maladie de longue durée, parents adoptifs, naissances multiples ou prématurées, personnes ayant besoin de soins et d'assistance qui n'ont plus de famille. La diversité des familles signifie aussi reconnaître les différents proches qui sont des aidants de la famille: pas seulement les enfants, parents, ou conjoint/e ou partenaire ou personnes vivant dans le ménage (comme indiqué dans la directive) mais également d'autres proches tels que frères et sœurs ou grands-parents.<sup>35</sup>

<sup>34</sup> EPRS. 2018. Une nouvelle directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIB/2018/614708/EPRS\\_BRI\(2018\)614708\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIB/2018/614708/EPRS_BRI(2018)614708_EN.pdf)

<sup>35</sup> [http://www.coface-eu.org/wp-content/uploads/2019/03/COFACE\\_WLBAassessment-.pdf](http://www.coface-eu.org/wp-content/uploads/2019/03/COFACE_WLBAassessment-.pdf)



## DÉVELOPPER UN ENSEMBLE COHÉRENT DE MESURES DE SOUTIEN

Les syndicats sont encouragés à examiner la situation dans leur pays respectifs en ce qui concerne les mesures de politique de soutien qui complètent la directive:

- ☑ **Protection contre la discrimination et le licenciement des parents (y inclus les femmes enceintes et les travailleurs qui reviennent après un congé) et les aidants,**
- ☑ **Utilisation équilibrée entre femmes et hommes des congés pour responsabilités familiales et des modalités de travail flexibles,**
- ☑ **Utilisation des fonds européens pour améliorer les services professionnels de garde et d'aide qui soient de qualité, accessibles et abordables (garderie, garderie après l'école et garderie de longue durée);** la transposition de la directive est une opportunité pour développer davantage l'éducation à la petite enfance et les aides ( professionnelles, accessibles, abordables et de qualité en dessous de 3 ans), et les aides de longue durée (de qualité, centrée sur la personne, pour les personnes ayant besoin de soutien et/ou de soins ainsi qu'un ensemble de mesures de soutien pour les aidants qui doivent quitter le marché du travail).<sup>36</sup> Renforcer les systèmes de soins et de santé à travers des financements publics suffisants réduira le besoin de soins et aide informels et cela contribuera ainsi à l'émancipation économique des femmes,
- ☑ **Suppression des éléments économiques dissuasifs pour le second soutien de famille qui empêchent les femmes d'accéder au marché du travail ou de travailler à temps plein;**
- ☑ **Analyse détaillée de ceux qui ne peuvent pas bénéficier des avantages de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.**

<sup>36</sup> [http://www.coface-eu.org/wp-content/uploads/2019/03/COFACE\\_WLBAassessment-.pdf](http://www.coface-eu.org/wp-content/uploads/2019/03/COFACE_WLBAassessment-.pdf)



SECTION **C**

**CHECK LIST**  
POUR LA  
TRANSPOSITION  
ET LA MISE EN  
ŒUVRE DE LA  
DIRECTIVE



**CETTE SECTION DONNE UNE CHECKLIST DÉTAILLÉE DES ACTIONS QUI PEUVENT ÊTRE NÉCESSAIRES ET RÉALISÉES POUR TRANSPOSER CORRECTEMENT LA DIRECTIVE ET SI POSSIBLE L'AMÉLIORER PAR LE BIAIS DE LOIS SUPPLÉMENTAIRES OU D'AUTRES MESURES.**

## **/ MESURES LÉGISLATIVES ET POLITIQUES À EXAMINER EN REGARD DES BESOINS RÉELS**

Comme cela a été souligné ci-dessus, la directive envisage différentes mesures de politique et législatives qui doivent constituer un arsenal pour être efficaces. Une stratégie pour la transposition et la mise en œuvre de la directive doit se rapporter aux différents et nombreux aspects de la question d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Les syndicats peuvent analyser la situation dans leurs pays respectifs et identifier les lacunes qui doivent être traitées en se référant aux questions d'orientation du Tableau 3. La colonne 'Action à entreprendre' propose des manières de traiter les obstacles à une transposition et mise en œuvre adéquates de la directive, c.-à-d. les rémunérations, l'éligibilité, les modalités de travail flexibles, l'éligibilité pour les congés en raison de responsabilités familiales, et la législation comme vecteurs de changement culturel.

TABLEAU 1.

## QUESTIONS D'ORIENTATION POUR PRÉPARER UNE STRATÉGIE DE MISE EN ŒUVRE

Droit en vertu de la nouvelle directive	Que vérifier?	Sources d'information	Action à entreprendre
<b>CONGÉ PATERNITÉ</b> Les pères ou les second parents (comme reconnu dans la loi nationale) pourront prendre au moins 10 jours ouvrables de congé autour de la date de naissance de l'enfant rémunéré comme pour un congé de maladie. Le paiement du congé de paternité peut être soumis à une exigence de service préalable de six mois.	Existe-t-il un droit de paternité et si oui, combien de jours sont prévus?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Législation nationale <a href="http://www.leavenetwork.org">www.leavenetwork.org</a></li> </ul>	Demander de rendre le congé de paternité obligatoire afin d'éliminer les stéréotypes.
	Quel est le niveau de compensation?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Législation nationale</li> <li>• Organismes d'assurance sociale</li> </ul>	<p>Lors de la transposition de la directive équilibre vie professionnelle et vie privée, s'assurer que le paiement est à la hauteur de celui du congé de maladie, et au moins à 66% du salaire.</p> <p>Viser des niveaux supérieurs dans les CC pour les catégories professionnelles à bas salaires.</p> <p>Garantir des droits liés au travail; pas de perte de droits en matière de sécurité sociale ou pension durant les congés pour raison familiale.</p>
	A qui s'adresse ce droit de congé?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Législation nationale</li> </ul>	Inscrire la diversité de la famille dans la législation nationale par le biais de la transposition de la directive ("équivalent second parent").
<b>CONGÉ PARENTAL</b> Un droit individuel de 4 mois de congé parental, dont deux mois sont non-transférables entre les parents et sont rémunérés. Les États membres fixeront le niveau de paiement et l'âge limite de l'enfant.	Quelle partie du congé est non-transférable?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Législation nationale <a href="http://www.leavenetwork.org">www.leavenetwork.org</a></li> </ul>	Faire pression pour 4 mois de congé non-transférables. Le cas échéant, envisager de faire pression pour une non-transférabilité complète du congé parental.
	Quel est le niveau de compensation?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Législation nationale</li> <li>• Organismes d'assurance sociale</li> </ul>	<p>Lors de la transposition de la directive équilibre vie professionnelle et vie privée, s'assurer que le paiement est à la hauteur de celui du congé de maladie, et au moins à 66% du salaire.</p> <p>Viser des niveaux supérieurs dans les CC pour les catégories professionnelles à bas salaires.</p>
	A qui s'adresse ce droit de congé?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Législation nationale</li> </ul>	Inscrire la diversité de la famille dans la législation nationale par le biais de la transposition de la directive ("équivalent second parent").
	Que lest l'âge limite de l'enfant?		Faire pression pour une limite de 12 ans ou plus.

<p><b>CONGÉ DES AIDANTS</b></p> <p>Les travailleurs qui s'occupent de proches ayant besoin de soin et d'aide en raison de maladie grave pourront prendre cinq jours ouvrables par an. Les États membres peuvent utiliser une période de référence différente, accorder le congé au cas par cas, et peuvent introduire des conditions supplémentaires pour l'exercice de ce droit.</p>	<p>A qui s'adresse ce droit de congé?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Législation nationale</li> </ul>	<p>Inscrire la diversité de la famille dans la législation nationale (si elle ne le prévoit pas déjà) par le biais de la transposition de la directive ("équivalent second parent").</p> <p>S'engager à obtenir dans les conventions collectives la reconnaissance de la diversité des familles et de leurs droits, telles que les parents isolés, adoptifs et les parents du même sexe.</p>
	<p>Durée du droit?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Législation nationale</li> </ul>	<p>Faire pression pour obtenir au moins 12 jours ouvrables par an pour les aidants qui peuvent prendre ce congé à temps plein, à temps partiel ou selon leurs besoins.</p>
	<p>Niveau de compensation?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Législation nationale</li> </ul>	<p>Obtenir une référence explicite pour le paiement au moins à hauteur du congé de maladie, et en tout cas pas en dessous de 66% du dernier salaire net.</p>
	<p>Mesures de soutien pour les aidants?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Législation nationale; Système de sécurité sociale</li> </ul>	<p>Introduire des droits complets à la pension pour les congés des aidants, y inclus des mesures de protection des droits en matière d'emploi et de formation et certification pour les personnes qui reviennent d'une longue pause carrière en raison de responsabilités familiales.</p>

Droit en vertu de la nouvelle directive	Que vérifier?	Sources d'information	Action à entreprendre
<p><b>FORMULES SOUPLES DE TRAVAIL</b></p> <p>Droit pour les parents avec enfants ou pour les aidants de demander une adaptation de leurs rythmes de travail, y inclus le recours au travail à distance, des horaires de travail flexibles ou une réduction du temps de travail. Il n'y a pas d'obligation pour l'employeur d'accepter cette demande de changement.</p>	Jusqu'à quel âge de l'enfant les travailleurs ont-ils le droit de demander des modalités de travail flexibles?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Législation nationale/ CC existantes</li> </ul>	Faire pression pour une limite d'âge d'au moins 12 ans avec la possibilité de dépasser cette limite si l'enfant souffre d'un handicap ou d'un état de santé chronique.
	Qui a droit à des modalités de travail flexibles?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Législation nationale</li> </ul>	Il faudrait inclure le plus de catégories de travailleurs possibles y inclus, entre autres, les temps partiels et les travailleurs avec contrats à durée déterminée.
	Qui recourt à des modalités de travail flexibles (équilibre entre femmes et hommes)?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Eurostat</a></li> <li>'Augmentation de l'emploi à temps partiel', données nationales</li> </ul>	Le travail à temps partiel est encore fortement marqué par un déséquilibre femmes/hommes et un des défis majeurs auxquels sont confrontées les femmes est le retour au plein temps. Donc, les modalités de travail flexibles devraient être totalement réversibles.
	La flexibilité est-elle maîtrisée par les travailleurs (ex. droit à la déconnexion)?		Inclure le 'droit à la déconnexion' dans les CC.
<p><b>PROTECTION CONTRE LA DISCRIMINATION ET LE LICENCIEMENT LIÉ AU CONGE POUR SOINS</b></p>	Comment faire reconnaître ses droits légalement?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">EQUINET</a>, le Réseau européen des organismes de promotion de l'égalité, regroupe 49 organisations de 36 pays européens, qui ont la capacité légale de lutter contre la discrimination sur base de nombreux motifs.</li> </ul>	Faire pression pour un droit général à ne pas être discriminé en raison de responsabilités familiales. Envisager une stratégie par voie légale si nécessaire.
<p><b>PRESTATIONS DE SERVICES DE SOINS PROFESSIONNELS</b></p>	Quelle est la situation actuelle en matière de services de soin disponibles, accessibles et de qualité?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Objectifs de <a href="#">Barcelone</a></li> <li>• <a href="#">Réseau européen de politique sociale (ESPN) études sur les soins de longue durée (LTC)</a></li> </ul>	Faire pression pour améliorer la disponibilité, l'accessibilité, et le coût /qualité des services et des centres de soins financés par les deniers publics.



<b>ÉLÉMENTS ÉCONOMIQUES DISSUASIFS</b>	Taxation (second soutien de famille)	• Législation nationale	Faire pression en faveur d'une individualisation de la taxation, ex. changement de la politique de taxation pour éviter que le second soutien de famille ne soit pas trop taxé.
	Avantages aux employés		Les congés pour raison de responsabilités familiales ne devraient pas entraver la capacité des travailleurs à reprendre le travail après une période de pause ou avoir un impact négatif sur leurs carrières, salaires et droits à la pension.
<b>DÉCOUPLER LES DROITS DU STATUT PROFESSIONNEL</b>	<p>Quels sont les droits en matière d'équilibre vie professionnelle et vie privée pour les indépendants?</p> <p>Y a-t-il d'autres catégories professionnelles qui ne bénéficient pas de la législation actuelle et future en la matière?</p>	• Législation nationale	Faire pression pour une sécurité sociale (pension/santé) qui soit séparée de la vie professionnelle.
<b>PARENTS ISOLÉS</b>	<p>Les parents isolés sont-ils les "perdants" en terme de congé pour responsabilités de soin?</p> <p>Quels sont les droits des parents isolés?</p>	• Législation nationale	S'assurer que les CC incluent des mesures d'équilibre vie professionnelle et vie privée qui aient une dimension intrinsèque d'équité, afin qu'elles soutiennent tous les travailleurs (ex. les temps partiels; les ouvriers; les parents isolés).





SECTION **D**

# ANNEXE





**CETTE SECTION DONNE DES INFORMATIONS SUR L'ÉQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE AINSI QUE SUR L'ÉGALITÉ ENTRE FEMMES ET HOMMES. ON Y TROUVE UN APERÇU DÉTAILLÉ DES LÉGISLATIONS EXISTANTES SUR L'ÉQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE, QUI EST UTILE POUR FAIRE DES COMPARAISONS. LA SECONDE PARTIE DE L'ANNEXE REPREND LES LIENS DES SOURCES PERTINENTES.**

## / LÉGISLATION EXISTANTE CONCERNANT ÉQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE DANS LES ÉTATS MEMBRES

À cause des changements en cours dans les États membres, il est important d'examiner **la législation nationale** portant sur les congés pour raisons de responsabilités familiales lorsque l'on met au point une stratégie de mise en œuvre, car il faut connaître les spécificités nationales, telles que les plafonds des rémunérations pour des congés pour raisons de responsabilités familiales. D'autres sources d'information au niveau national sont pertinentes, telles que **The International Network for Leave Policies** (Réseau international sur les politiques et la recherche en matière de congés) qui fournit des mises à jour annuelles par pays et des tableaux comparatifs entre les pays. La publication 2018 sur les mesures en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée réalisé par le **European Social Observatory** (OSE) dans les 28 États membres est également utile. Le rapport **EUROFOUND** sur les formules souples et modalités de travail flexible, préparé pour la présidence de l'UE en 2017 est une source précieuse.

## / DROITS AU CONGÉ DE PATERNITÉ DANS LES ÉTATS MEMBRES

Depuis 2018, tous les États membres ont mis en place des droits de congé rémunérés pour les pères afin qu'ils passent du temps avec leurs enfants, soit durant les mois autour de la date de naissance de l'enfant et/ou après. Toutefois, ce n'est pas un droit individuel du père dans tous les pays mais un droit familial. Parfois, le droit de congé du père est lié à celui de la mère. Souvent, des parties du 'congé parental' ou du 'congé pour soin à l'enfant' sont transférables entre les parents, et dans certains cas, la mère doit donner son consentement pour que le droit puisse être transféré au père.<sup>37</sup>

<sup>37</sup> Eurofound (2019), congé parental et de paternité- taux d'utilisation par les pères, Publications bureau de l'Union européenne, Luxembourg, [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef18087en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18087en.pdf)

TABLEAU 2.

'DROIT DE CONGÉ DE PATERNITÉ DANS LES 28 ÉTATS MEMBRES DE L'UE' VUE D'ENSEMBLE DE LA SITUATION EN AVRIL 2018.

Pays	Caractéristiques du congé	Durée du congé post-natal (semaines ou jours)	Total rémunéré	Bien payé	Flexibilité
<b>Autriche</b>					
Secteur privé	X	-	-	-	-
Secteur public	S	4	aucun	aucun	aucun
<b>Belgique</b>	<b>SAP; OB (3 jours)</b>	2	2	2*	2,3
<b>Bulgarie</b>	<b>SAP</b>	15 jours	15 jours	15 jours*	aucun
<b>Croatie</b>	<b>X</b>	-	-	-	-
<b>Chypre</b>	<b>SAP</b>	2	2	2	3
<b>République tchèque</b>	<b>SAP</b>	7 jours	7 jours	7 jours	3
<b>Danemark</b>	<b>SAP</b>	2	2	2*	3
<b>Estonie</b>	<b>SAP</b>	2	2	2*	2;3
<b>Finlande<sup>38</sup></b>	<b>SAP</b>	9	9	9	2;3
<b>France</b>	<b>SAP</b>	2.2	2.2	2.2*	3
<b>Allemagne</b>	<b>X</b>				
<b>Grèce</b>					
Secteur privé	<b>SAP</b>	2 jours	2 jours	2 jours	aucun
Secteur public	<b>SAP</b>	2 jours	2 jours	2 jours	
<b>Hongrie</b>	<b>SAP</b>	1	1	1	3;4
<b>Irlande</b>	<b>SP</b>	2	2	aucun	3
<b>Italie<sup>39</sup></b>	<b>SAP; OB (4 days)</b>	4 jours	4 jours	4 jours	2;3;5
<b>Lettonie</b>	<b>SAP</b>	10 jours	10 jours	10 jours	3
<b>Lituanie</b>	<b>SAP</b>	4	4	4*	3
<b>Luxembourg<sup>40</sup></b>	<b>X; [ ]</b>	-	-	-	
<b>Malte</b>					
Secteur privé	<b>SAP</b>	1 jours	1 jours	1 jours	4
Secteur public	<b>SAP</b>	5 jours	5 jours	5 jours	3
<b>Pays-Bas<sup>41</sup></b>	<b>SAP</b>	2 jours	2 jours	2 jours	3
<b>Pologne</b>	<b>SAP</b>	2	2	2	2;3
<b>Portugal<sup>42</sup></b>	<b>X</b>				
<b>Roumanie<sup>43</sup></b>	<b>SAP</b>	5 à 15 jours	5 à 15 jours	5 à 15 jours	
<b>Slovaquie</b>	<b>X</b>				
<b>Slovénie<sup>44</sup></b>	<b>SAP</b>	30 jours	30 jours	30 jours*	2
<b>Espagne<sup>45</sup></b>	<b>SAP</b>	8	8	8*	3;4
<b>Suède</b>	<b>SAP</b>	10	10	10*	3;4
<b>UK</b>	<b>SP</b>	1 ou 2 jours	1 ou 2 jours	aucun	3

<sup>38</sup> Finlande: payé à 70 % du salaire, mais une proportion est réduite au-delà d'un certain niveau.

<sup>39</sup> Italie: un jour supplémentaire de congé de paternité peut être pris si la mère accepte de transférer ces jours de son propre congé de maternité. De plus, les pères peuvent prendre 3 mois de congé rétribué en cas de circonstances exceptionnelles, ex. en cas de décès ou maladie grave de la mère.

<sup>40</sup> Luxembourg: il n'y a pas de congé légal, bien que les pères puissent bénéficier de 10 jours de congé bien payé 'en raison de 'circonstances exceptionnelles'.

<sup>41</sup> Pays-Bas: 3 jours de congé parental qui peuvent être pris durant les 4 premières semaines après la naissance. Ce congé est inclus dans le congé parental.

<sup>42</sup> Portugal: la loi ne fait aucune référence à un congé de paternité, elle indique seulement 'congé parental du père uniquement'. Ce congé est inclus dans le congé parental.

<sup>43</sup> Roumanie: ce congé légal est accordé pour 5 jours seulement mais 10 jours supplémentaires peuvent être accordés si le père a suivi un cours de soin aux nourrissons pour le premier enfant seulement.

<sup>44</sup> Slovénie: payé à 90 % du salaire mensuel moyen; toutes les composantes du salaire ne sont pas incluses pour calculer ce montant mensuel qui va déterminer la rémunération du congé parental (ex. prestations complémentaires et autres entrées perçues en plus du salaire de base).

<sup>45</sup> Espagne: depuis avril 2019, le droit au congé de paternité est de 8 semaines. 2 semaines obligatoirement directement après la naissance, et les autres 6 semaines non-fractionnées peuvent être prises jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de 12 mois.

**CLÉ: RÉSUMÉ DES CONGÉS DE PATERNITÉ DANS L' EU-28**

**X** pas de droit légal

**S**: droit légal mais non rémunéré

**SP**: droit légal, une partie de la durée payée, soit un forfait ou (si lié au salaire) à moins de 66% du salaire pour toute la durée ou presque

**SAP**: droit légal, rémunéré de manière adéquate pour toute la durée ou presque (66% du salaire ou plus)

**OB**: une partie ou tout le congé de paternité est obligatoire.

\*: plafonnement de la rémunération liée au salaire.

**Crochets [ ]**: les pères peuvent utiliser un autre type de congé au moment de la naissance de l'enfant, mais un congé de paternité distinct n'existe pas.

**Total payé**: le paiement peut être un forfait et/ou lié au salaire. Le niveau de ce forfait par rapport au salaire individuel varie entre les pays et parfois au sein d'un même pays.

**Bien payé**: la rétribution est liée au salaire à hauteur de 66% ou plus

**Flexibilité**: 1 – le congé peut être pris pour une plus courte période mais rémunéré davantage ou pour une plus longue période mais moins rétribué; 2 – le congé peut être pris en un bloc ou bien fractionné en plusieurs périodes; 3 – peut être pris à tout moment durant une période définie après la naissance; 4 – durée supplémentaire pour les naissances multiples et les familles nombreuses; 5 – peut être prolongé en cas d'incapacité de la mère ou de décès.



## / DISPOSITIONS EN MATIÈRE DE CONGÉ PARENTAL DANS LES ÉTATS MEMBRES

La directive a rendu 2 des 4 mois du congé parental non-transférables entre les parents et rétribué à un niveau fixé par les États membres. Actuellement, 15 pays UE ont une période de congé réservée pour les pères. Ensuite, 14 États membres ont un système de congé parental bien payé, mais seuls 10 pays ont un système de congé bien payé égal ou supérieur à 8 semaines.

Le taux d'utilisation du **congé parental** par les pères est bien plus important lorsque ce droit de congé est individuel et non-transférable.

Tableau 2. 'Droit de congé parental dans les 28 ÉM de l'UE' (adapté de leavenetwork.org) présente une vue de la situation en avril 2018.

TABLEAU 3.

### DROIT DE CONGÉ PARENTAL DANS LES 28 ÉM DE L'UE

Pays	Caractéristiques du congé	Total du congé post-natal parental pour la famille hors congé de soin à l'enfant en mois			Type de droit de congé (sans y inclure le type de rémunération)	Mesures pour inciter les pères	Flexibilité
		Total	Payé	bien payé			
<b>Autriche<sup>46</sup></b>	SAP	24.0	→→14.0	→→14.0	Famille	Bonus de partenariat si les parents partagent de manière équitable (60:40)	1; 2; 3; 5; 7b
<b>Belgique</b>	SP; +	8.0	8.0	x	Individuel; non-transférable		1; 2; 5; 6; 7a
<b>Bulgarie</b>	SP	12.0	12.0	x	Famille		
<b>Croatie<sup>47</sup></b>	SP; +	8.0	8.0 à 16.0	x	Individuel; partiellement transférable	2 mois supplémentaires si les deux parents l'utilisent	1; 2; 5; 6; 7a
<b>Chypre</b>	S	18	x	x	Individuel; non-transférable <sup>48</sup>		2;6
<b>République tchèque<sup>49</sup></b>	SAP	→→36	[6 à 48.0]	[24.0*]	Individuel; transférable		3; 7a
<b>Danemark<sup>50</sup></b>	SAP	11.1	7.4 à 14.7	7.4*	Individuel; non-transférable		1; 3; 5; 7a
<b>Estonie</b>	SAP	→→36.0	[→→36.0]	[14.5*]	Famille		2; 4

<sup>46</sup> Autriche: depuis 2017, il existe soit l'indemnité parentale liée au salaire (80 % du salaire de 12 à 14 mois) ou un régime de paiement ('compte allocation pour enfant'), où les parents peuvent répartir une somme globale d'environ €15,449 (si les deux parents participent, l'autre parent doit prendre au moins 20 % de la durée totale) ou €12,366 (si seulement un parent participe) sur une période de temps spécifique.

<sup>47</sup> Croatie: en cas de naissance de jumeaux ou de naissance multiple ou à partir du 3ème enfant et au-delà, les parents ont droit au congé jusqu'à l'âge de 36 mois des enfants à 100% du salaire, le plafond pour la période de 12 à 36 mois est inférieur aux premiers 6 mois du congé parental

<sup>48</sup> Chypre: lorsque un parent a pris un congé parental de minimum deux (2) semaines, il/elle peut transférer à l'autre parent deux (2) semaines du reste de la durée totale de son congé.

<sup>49</sup> République tchèque: chaque parent peut prendre un congé jusqu'à l'âge de 36 mois de l'enfant mais seul un des parents peut bénéficier de l'allocation parentale, qui est versée à toutes les familles dans le cadre ou en dehors d'un congé et jusqu'à l'âge de 48 mois de l'enfant. L'allocation peut être payée pour toute la période à un niveau inférieur ou pour une durée plus courte à 70 % du salaire, mais avec un plafond assez bas.

<sup>50</sup> Danemark: les parents peuvent opter pour un congé parental plus court mais mieux payé ou plus long mais payé moins; chaque parent a droit à 32-46 semaines de congé parental, mais la durée totale ne peut pas dépasser 32-46 semaines par famille

<b>Finlande</b> <sup>51</sup>	SAP; +	6.1	6.1	6.1	Famille		1; 2; 6
<b>France</b> <sup>52</sup>	SP	→→36.0	[→→36.0]	x	Individuel; non-transférable	plus longue période de rétribution si les deux parents prennent une partie de congé	1; 6; 7a
<b>Allemagne</b> <sup>53</sup>	SAP	72.0	28.0	14.0	Individuel; non-transférable	Bonus de congé si partage des parents	1; 2; 5; 7a
<b>Grèce</b> <sup>54</sup>							
Secteur privé	S	8.0	x	x	Individuel; non-transférable		2; 5; 6
Secteur public	S	120 <sup>55</sup>	x	x	Individuel; non-transférable		5
<b>Hongrie</b> <sup>56</sup>	SAP; +	→→36.0	→→36.0	24.0*	Famille		1, 4, 6
<b>Irlande</b>	S	8.4	x	x	Individuel; non-transférable		2; 5; 6, 7a
<b>Italie</b>	SP	11	11x		Individuel; non-transférable	Bonus de congé si partage des parents	1; 2; 5; 6; 7a
<b>Lettonie</b> <sup>57</sup>	SP	36	18 <sup>58</sup>	x	Individuel; non-transférable		3; 5; 7a
<b>Lituanie</b> <sup>59</sup>	SP	→→36.0	→→24.0	→→12.0*	Famille		4; 6
<b>Luxembourg</b> <sup>60</sup>	SAP	12.0	12.0	8.0	Individuel; non-transférable		1; 3; 7a
<b>Malte</b>							
Secteur privé	S	8.0	x	x	Individuel; non-transférable		2; 5
Secteur public	S;+	12.0	x	x	Famille		2; 5

<sup>51</sup> Finlande: payé à 70-75 % du salaire, mais une proportion est réduite au-delà d'un certain niveau

<sup>52</sup> France: pour un enfant unique le paiement est prévu jusqu'à l'âge de 12 mois, si les deux parents partagent la période de congé; si deux ou plus d'enfants, le paiement est prévu jusqu'à ce que le plus jeune enfant ait atteint l'âge de 36 mois, si les deux parents partagent la période de congé.

<sup>53</sup> Allemagne: les indemnités liées au salaire varient entre 65% et 67%

<sup>54</sup> Grèce: en plus du congé parental indiqué ici, les parents peuvent aussi transformer leur droit de travailler à horaire réduit en congé plein temps payé plein temps de trois¼ mois (secteur privé) ou neuf mois (secteur public); de plus, trois mois de congé sont payés dans le secteur public à partir du 3<sup>e</sup> enfant .

<sup>55</sup> Grèce: 5 ans par parent.

<sup>56</sup> Hongrie: le congé post-natal prévoit deux types de congé parental, un avec paiement forfaitaire (jusqu'à trois ans), l'autre avec un paiement lié au salaire (jusqu'à deux ans, suivi d'un paiement forfaitaire jusqu'à trois ans). Dans les familles de 3 ou plus enfants, un parent peut prendre un congé faiblement rémunéré jusqu'à ce que le plus jeune enfant ait atteint l'âge de 8 ans; ceci n'est pas inclus dans la colonne 'congé post-natal de longue durée'. Les parents peuvent travailler dès que l'enfant a 6 mois et continuer à toucher encore les indemnités.

<sup>57</sup> Lettonie: un seul des deux parents peut bénéficier d'une rémunération. Si un parent choisit de toucher la rémunération jusqu'au premier anniversaire de l'enfant, le montant sera de 60% du salaire. Si un parent choisit de toucher la rémunération jusqu'à l'âge de 18 mois, ils recevront 43,75 % du salaire pour cette période.

<sup>58</sup> Lettonie: un seul des deux parents peut bénéficier d'une rémunération. Si un parent choisit de toucher la rémunération jusqu'au premier anniversaire de l'enfant, le montant sera de 60% du salaire. Si un parent choisit de toucher la rémunération jusqu'à l'âge de 18 mois, ils recevront 43,75 % du salaire pour cette période.

<sup>59</sup> Lituanie: 12 mois de congé à hauteur du salaire jusqu'à un plafond; ou 24 mois à un niveau lié au salaire (70 % la première année, 40 % la deuxième année).

<sup>60</sup> Luxembourg: basé sur des parents employés à plein temps choisissant un congé plein temps (il y a d'autres options possibles). Paiement forfaitaire d'un bon niveau (mais pas un salaire de remplacement).

Pays	Caractéristiques du congé	Total du congé post-natal parental pour la famille hors congé de soin à l'enfant en mois			Type de droit de congé (sans y inclure le type de rémunération)	Mesures pour inciter les pères	Flexibilité
		Total	Payé	bien payé			
<b>Pays-Bas<sup>61</sup></b>	S	12.0	x	x	Individuel; non-transférable	-	(2); 5; 6; 7a
<b>Pologne<sup>62</sup></b>	SAP; +	7.4	7.4	7.4	Famille		1; 2; 3; 4; 7a
<b>Portugal<sup>63</sup></b>	SAP; +; OB (15 jours)	13.0	13.0	7.0	Famille & individuel; non-transférable	Mois bonus; jours obligatoires	1; 3; 5; 7b
<b>Roumanie<sup>64</sup></b>	SAP	12 à 24	12 à 24	12 à 24	Famille & individuel; non-transférable	1 mois doit être transféré à l'autre parent	5; 6; 7b
<b>Slovaquie</b>	SP	→→36.0	[→→36.0]	x	Famille		3; 6
<b>Slovénie</b>	SAP	8.6	8.6	8.6*	Individuel; transférable		1; 2; 4; 5; 6; 7b
<b>Espagne<sup>65</sup></b>	S	→→36	x	x	Individuel; non-transférable		2; 6; 7a
<b>Suède<sup>66</sup></b>	SAP	→→18	15.9	12.9*	Famille & individuel; partiellement transférable		1; 2; 3; 5; 6; 7b
<b>UK<sup>67</sup></b>	S <sup>68</sup>	4.2	x	x	Individuel; non-transférable		5; 6; 7a

<sup>61</sup> Pays-Bas: les parents ont droit à 26 fois leurs heures de travail hebdomadaires; chiffre sur 12 mois sur base d'un plein temps de deux parents ayant un contrat à temps plein de 38 heures semaine, ce qui donne un congé de 988 heures (=26 semaines ou 6 mois).

<sup>62</sup> Pologne: le niveau de rémunération du congé parental peut être de 80 % ou 60 % du salaire, selon le choix de la mère durant son congé de maternité; si la mère opte pour 100% durant son congé de maternité, la rémunération du congé parental sera à 60%; mais si elle opte pour 80 % de rémunération durant son congé de maternité, alors la rémunération du congé parental sera aussi à 80%. L'accès au congé parental est également lié au fait que la mère prend bien ses 6 mois de congé de maternité.

<sup>63</sup> Portugal: le congé dans ce tableau correspond au congé initial des pères et du congé parental supplémentaire mentionné dans la note sur le pays.

<sup>64</sup> Roumanie: les parents (généralement les mères) peuvent choisir soit une période de 12 à 24 mois de congé parental (en supposant qu'il n'y a pas de mois de pénalité et donc que l'autre parent prend au moins un mois durant les 12 premiers mois), les deux sont rémunérés à 85 % du salaire; pour un enfant avec handicap il sera étendu à 36 mois. La mère et le père peuvent bénéficier d'une mesure incitative d'insertion sur le marché du travail, ce qui tend à réduire la durée des congés.

<sup>65</sup> Espagne: chaque parent a droit de prendre un congé jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 3 ans

<sup>66</sup> Suède: congé parental rétribué de 480 jours, la référence à un nombre de jours indique que l'on encourage une utilisation flexible (ex. un parent peut prendre 5 jours de congé payés pour chaque semaine complète). De plus, chaque parent peut prendre un congé non rémunéré jusqu'à l'âge de 18 mois de l'enfant.

<sup>67</sup> Royaume-Uni: ceci n'inclut pas le 'congé parental partagé' récemment introduit, qui est en fait une forme de congé de maternité transférable, où la mère peut transférer la majeure partie de son congé à un partenaire, si elle choisit de le faire. Seul le congé parental actuel est inclus, c.-à-d. un droit de congé individuel et non-transférable pour chaque parent.

<sup>68</sup> Royaume-Uni: le droit de congé est de 18 semaines par parent, mais seulement 4 semaines de congé peuvent être prises par an, c.-à-d. la totalité des 18 semaines se répartit sur 3 ans. Le 'congé parental partagé' récemment introduit n'est pas inclus ici car il est en fait le congé de maternité que la mère peut choisir de transférer au père; il est inclus en tant que tel dans le tableau comparatif sur le congé de maternité.



**CLÉ: RÉSUMÉ DU CONGÉ PARENTAL DANS L'UE-28**

**X** pas de droit légal

**S**: droit légal mais non rémunéré

**SP**: droit légal, une partie de la durée payée, soit un forfait ou (si lié au salaire) à moins de 66% du salaire pour toute la durée ou presque

**SAP**: droit légal, rémunéré de manière adéquate pour toute la durée ou presque (66% du salaire ou plus)

**OB**: une partie ou tout le congé de paternité est obligatoire.

**+**: une période de 'soin à l'enfant' supplémentaire ou autre congé possible après la fin du congé parental; ce congé n'est pas inclus dans les colonnes suivantes mais est inclus dans le tableau qui suit concernant 'total congé légal'.

**Total de congé post-natal parental** possible pour la famille: le congé peut être accordé soit sous forme de (i) période de temps (ex. 12 mois) ou (ii) jusqu'à ce que l'enfant ait atteint un certain âge (ex. jusqu'à l'âge de 3 ans).

**→→**: (ii), ex. en Autriche le congé est prévu jusqu'à l'âge de 24 mois; dans ces cas, lorsque le droit est 'individuel', ensuite chaque parent peut prendre un congé lorsque l'enfant atteint cet âge. Lorsqu'il n'y a pas de 8 indiqué, alors le congé est (i) et le total de congé possible pour les deux parents est donné.

**Payé**: le paiement peut être un forfait et/ou lié au salaire. Le niveau de ce forfait par rapport au salaire individuel varie entre les pays et parfois au sein d'un même pays.

**Bien payé**: la rétribution est liée au salaire à hauteur de 66% ou plus.

**X**: non rétribué ou pas de manière adéquate.

**\***: plafonnement des paiements liés au salaire.

**Crochets – [ ]**: tous les parents ayant un jeune enfant perçoivent une rétribution dans le cadre d'un congé ou non.

**Type de congé**: il y a deux dimensions ici. Tout d'abord, le congé peut être un droit de 'famille' ou un droit 'individuel'; et un droit 'individuel' peut être non-transférable (c.-à-d. si la personne ne l'utilise pas il/elle perd ce droit) ou 'transférable' (c.-à-d. la personne peut transférer une partie ou tout son droit à une autre personne, généralement l'autre parent).

**Incitant pour l'utilisation par les pères**: le 'quota du père' indique qu'il s'agit d'un droit basique individuel que seul le père peut utiliser (c.-à-d. non-transférable) et qui est 'bien payé' (voir la définition ci-dessus). Les 'mois bonus' font référence à une période de congé rétribuée qui s'ajoute au droit de base rétribué, et qui seront ouverts si le congé de base rétribué est partagé par les deux parents (c.-à-d. si chaque parent prend au moins une partie du congé de base rétribué)

**Flexibilité**: 1 – le congé peut être pris à temps plein ou à temps partiel (c.-à-d. choix de travailler à temps partiel ou à horaire réduit); 2 – le congé peut être pris en un bloc ou fractionné en plusieurs blocs; 3 – le congé peut être pris sur une plus courte période avec une rétribution plus élevée ou bien sur une période plus longue mais moins payée.; 4 – le congé peut être transféré à un non-parent; 5 – tout le congé ou une partie peut être pris à tout moment jusqu'à ce que l'enfant ait atteint un certain âge; 6 – autre, y inclus des congés supplémentaires en cas de naissance multiple ou de maladie grave/handicap; 7a – les deux parents peuvent prendre tout le congé en même temps; 7b – les deux parents peuvent prendre un certain congé en même temps. Les crochets indiquent que l'option nécessite l'accord de l'employeur. Les chiffres entre crochets indiquent qu'une option peut être prise avec l'accord de l'employeur.

## / PRINCIPALES SOURCES OF INFORMATION

### COMMISSION EUROPÉENNE

- Fiche d'information: Un nouveau départ pour un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour les parents et les aidants (2019) <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17583&langId=en>
- Étude sur les coûts et avantages d'éventuelles mesures UE pour un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour les parents et les aidants– Rapport final (2017) <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17646&langId=en>
- Analyse d'impact relative à la proposition de directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour les parents et les aidants (2017) <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17621&langId=en>  
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1311&langId=en&moreDocuments=yes>

### PARLEMENT EUROPÉEN

- Une nouvelle directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (2019) [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=EPRS\\_BRI\(2018\)614708](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=EPRS_BRI(2018)614708)
- Base de données très utile sur toutes les positions concernant la directive, les statistiques et les arguments pour un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée: <https://epthinktank.eu/2016/12/23/work-life-balance-in-the-eu/>

### LE CONSEIL DE L'UE

- Meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour les parents et les aidants dans l'UE: le Conseil adopte de nouvelles réglementations <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2019/06/13/better-work-life-balance-for-parents-and-carers-in-the-eu-council-adopts-new-rules/>

### EUROFOUND

- Congé parental et congé de paternité– Taux d'utilisation par les pères (2019) <https://www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2019/parental-and-paternity-leave-uptake-by-fathers>
- Équilibre entre vie professionnelle et vie privée et modalités de travail flexibles dans l'Union européenne(2017) <https://www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2017/work-life-balance-and-flexible-working-arrangements-in-the-european-union>
- AD Hoc EUROPEAN ALLIANCE pour un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée (2018): Lettre de lobbying au Conseil européen <https://www.womenlobby.org/OPEN-LETTER-Time-for-the-EPSCO-Council-to-adopt-a-position-on-the-EU-Work-Life?lang=en>
- Observatoire social européen (OSE) [https://www.etuc.org/sites/default/files/press-release/file/2018-06/etuc\\_wlb\\_country\\_sheets\\_ose\\_final\\_19\\_01\\_2018.pdf](https://www.etuc.org/sites/default/files/press-release/file/2018-06/etuc_wlb_country_sheets_ose_final_19_01_2018.pdf)
- La confédération européenne des syndicats CES <https://www.etuc.org/en/document/etuc-position-first-stage-consultation-eu-social-partners-new-start-work-life-balance>
- La fédération syndicale européenne des services publics (FSESP/EPSU) [https://www.epsu.org/sv/search/policies/work-life-balance-o?mefibs-form-autocomplete-search\\_api\\_views\\_fulltext=&mefibs-form-autocomplete-mefibs\\_block\\_id=autocomplete](https://www.epsu.org/sv/search/policies/work-life-balance-o?mefibs-form-autocomplete-search_api_views_fulltext=&mefibs-form-autocomplete-mefibs_block_id=autocomplete)





Bld du Roi Albert II, 5,  
B - 1210 Bruxelles  
T: +32 2 224 0 447  
M: +32 478 45 00 30  
etuc@etuc.org  
www.etuc.org