

Séminaire ERA : « Législation européenne en matière d'égalité des sexes »

11 mars 2025

Trèves

Nuria Ramos Martin – Chercheuse émérite

Université de Salamanque

nramos@usal.es

**Équilibre entre vie professionnelle et vie privée :
Directive 2019/1158 concernant l'équilibre entre vie
professionnelle et vie privée des parents et des aidants**

VNiVERSiDAD D SALAMANCA



**Funded by
the European Union**



Eu Social Cit
European Social Citizenship

Présentation partiellement basée sur les recherches menées dans le cadre du projet Horizon 2020 EUSOCIALCIT, convention de subvention n° 870978 - Document de travail « Renforcer les droits sociaux européens grâce à la directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ».

<https://www.eusocialcit.eu/published-our-working-paper-on-the-potential-of-the-work-life-balance-directive-wlbd-to-support-a-shift-to-gender-equalization/>

Auteurs : De la Porte, C., Ramos Martin, N. et al. - Université d'Amsterdam

VNiVERSiDAD D SALAMANCA

Données : rapports de l'EIGE (European Institute for Gender Equality)

Les femmes dominent l'emploi à temps partiel, ce qui les condamne à des emplois offrant moins de perspectives de carrière. En 2018, 31 % des femmes et 8 % des hommes travaillaient à temps partiel.

Le fait d'être parent continue de pénaliser les femmes, mais pas les hommes, sur le marché du travail. Le taux d'emploi à temps plein des femmes ayant des enfants était d'environ 60 %, tandis que celui des pères vivant en couple était de 88 %.

Les responsabilités familiales sont la raison de l'inactivité de 31 % des femmes inactives, contre seulement 4,5 % des hommes. [Un nouveau départ pour soutenir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants : fiche d'information Droits sociaux | Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes \(europa.eu\)](#)

Indice d'égalité de genre 2024 – Progrès réalisés en matière d'indicateurs d'égalité

L'analyse de convergence montre que les disparités en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'UE ont diminué entre 2010 et 2022. Malgré des points de départ différents, 15 États membres sont désormais plus proches de la moyenne de l'UE qu'en 2010.

[Indice d'égalité entre les hommes et les femmes | Publications | Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes \(europa.eu\)](#)

Lutter contre le déséquilibre dans la répartition des tâches domestiques non rémunérées

- En raison **des stéréotypes liés au genre**, les tâches domestiques et les soins (principalement non rémunérés) sont associés aux femmes, tandis que le travail rémunéré est associé aux hommes. En conséquence, la répartition inégale du temps consacré aux tâches domestiques et aux soins entre les femmes et les hommes reste un obstacle majeur à la progression de l'égalité entre les genres.
- Afin de remédier aux inégalités en matière d'activités de soins, l'UE a adopté en 2019 une **directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour les parents et les aidants**.
- Dans le cadre du **socle européen des droits sociaux**, la directive encourageait un partage des responsabilités égal entre les hommes et les femmes et établissait « **des exigences minimales en matière de congé de paternité, de congé parental et de congé pour aidants**, ainsi que des modalités de travail flexibles pour les parents et les travailleurs ayant des responsabilités familiales ».

UN NOUVEAU DÉPART POUR FAVORISER L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE POUR LES PARENTS ET LES AIDANTS

- Nouvelle initiative après le retrait de la proposition de la Commission de 2008 visant à réviser la directive sur la maternité.
- Déséquilibre dans la conception des congés parentaux pour les hommes et les femmes, manque d'incitations à l'utilisation du congé par le père.
- Ensemble complet de mesures visant à lutter contre la sous-représentation des femmes dans l'emploi et à soutenir la carrière professionnelle des femmes grâce à l'amélioration des conditions permettant de concilier vie professionnelle et vie privée.

Initiative – Nouveau départ

- La Commission européenne a adopté un ensemble de mesures visant à favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour les parents et les aidants.
- **Objectifs :**
- Généralités : égalité de traitement et d'opportunités entre les hommes et les femmes (article 153, paragraphe 1, du TFUE, base juridique d'une nouvelle directive) ;
- Améliorer les conditions des parents et des aidants qui travaillent ;
- Augmenter le taux d'emploi des femmes, leurs revenus et leur progression de carrière ;
- Réduire l'écart de rémunération et de retraite entre les femmes et les hommes, ainsi que l'exposition des femmes à la pauvreté ;
- Encourager la participation des pères à la vie familiale.
- Intervention publique dans les rôles privés ? *Théorie de la dégenérisation - Controversée*

Ensemble de mesures politiques – Nouveau départ

Législation

- Réforme de la directive sur le congé parental – **Nouvelle directive 2019/1158 sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour les parents et les aidants**

Politique sociale

- Adoption de mesures visant à garantir des services de garde professionnels accessibles, abordables et de qualité (priorité à l'utilisation des fonds européens)
- Réduction des éléments fiscaux et des avantages qui dissuadent les femmes de travailler davantage.

Politique de l'UE en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée – lien avec l'égalité entre les femmes et les hommes

- À l'ordre du jour de la Commission depuis le premier programme pour l'égalité des chances entre les hommes et les femmes (1982).
- Dans divers **instruments « non contraignants »** : décisions, recommandations du Conseil concernant les lignes directrices pour la politique de l'emploi et dans les programmes d'action de la Commission.
- **Législation** : art. 23 et art. 33 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ; art. 157 du TFUE ; directives sur l'égalité entre les hommes et les femmes (c'est-à-dire la directive 2006/54 sur l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de travail - directive refondue) ;
- **Pilier européen des droits sociaux** : le principe de l'égalité entre les hommes et les femmes et le droit à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée sont réaffirmés dans les principes 2 et 9.

Pilier européen des droits sociaux

Principe 9. Équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée

Les parents et les personnes ayant des responsabilités familiales ont le droit de bénéficier de congés adaptés et de formules de travail flexibles, ainsi que d'avoir accès à des services de garde. Les femmes et les hommes doivent avoir accès à des congés spéciaux sur un pied d'égalité afin de s'acquitter de leurs responsabilités familiales, le recours équilibré à ces formules de congés devant être encouragé

Comparaison entre l'ancienne et l'actuelle directive 2019/1158

Congé de paternité (article 4)

- **Directive 2010/18/UE**
- Pas de normes minimales pour le congé de paternité au niveau de l'UE.
- **Nouvelle directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (WLB)**
- Les pères qui travaillent (ou le deuxième parent équivalent) pourront prendre au moins **10 jours ouvrables** de congé de paternité autour de la date de naissance de l'enfant.
- Le congé de paternité sera rémunéré au moins au niveau de l'indemnité de maladie. (Art. 8.2)

Comparaison entre l'ancienne et l'actuelle directive 2019/1158 - **Congé parental** (art. 5)

- **Directive 2010/18/UE**
- Au moins 4 mois par parent, dont 1 mois non transférable entre les parents (clause 2.2) ;
- Les parents ont le droit de demander ce type de congé jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 8 ans (clause 2.1) ;
- Aucune règle minimale en matière d'allocation/de paiement.
- **Nouvelle directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (WLB)**
- Au moins 4 mois par parent, dont **2 mois ne sont pas transférables entre les parents**.
- Les parents peuvent demander à prendre ce congé sous différentes formes (à temps plein, à temps partiel ou de manière fractionnée).
- Le droit de demander le congé est le même, jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 8 ans (la proposition initiale était de 12 ans) ;
- Les **deux mois** de congé parental **non transférables** seront rémunérés à un niveau fixé par les États membres/partenaires sociaux. (Art. 8.3)

Article 8. 3 Directive WLB

- Prévoit que le niveau de rémunération des mois de **congé parental** non transférables «est définie par l'État membre ou les partenaires sociaux et elle est fixée de manière à faciliter la prise du congé parental **par les deux parents**».
- La CJUE pourrait utiliser le socle européen des droits sociaux pour « empiéter sur des domaines que les États membres au sein du Conseil souhaitaient préserver pour la discrétion nationale ».*
- **Hypothétiquement**, la CJUE pourrait fixer le seuil de cet **objectif de facilitation du recours au congé parental** à un certain pourcentage minimum de rémunération en s'appuyant sur les principes du PEPS (principe 9).

* Dura, S., *Mobilising social rights: Usages and Effects of the European Pillar of Social Rights*, Academisch Proefschrift, UvA, 2023. (p. 132)

Comparaison entre l'ancienne et l'actuelle directive 2019/1158

Congé pour aidants (art. 6)

- **Directive 2010/18/UE**
- **Pas de normes minimales pour les aidants** au niveau de l'UE (sauf en cas de « force majeure » permettant de prendre un congé de courte durée pour des raisons familiales impératives et imprévues) Clause 7.
- Pas de normes minimales au niveau de l'UE concernant la durée de ce congé ou sa rémunération.
- **Nouvelle directive WLB**
- **Tous les travailleurs auront droit à 5 jours ouvrables de congé pour aidants par an.**

Congé pour cause de force majeure (article 7)

- Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que chaque travailleur ait le droit de s'absenter du travail **pour raisons de force majeure** liée à des raisons familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident qui rend indispensable la présence immédiate du travailleur.
- Les États membres peuvent limiter le droit de chaque travailleur à l'absence pour raisons de force majeure à une certaine durée par année ou par événement, ou les deux.

Comparaison entre l'ancienne et l'actuelle directive 2019/1158

Flexibilité du travail (art. 9)

- **Ancienne directive**

- Droit de demander une réduction et une flexibilité du temps de travail au retour d'un congé parental. Clause 6.1

- **Nouvelle directive WLB**

Tous les parents qui travaillent et ont des enfants âgés d'au moins 8 ans, ainsi que toutes les personnes qui s'occupent d'enfants, auront le droit de demander les aménagements de travail flexibles suivants :

1. Réduction du temps de travail.
2. Horaires de travail flexibles.
3. Flexibilité quant au lieu de travail.

Ressources juridiques – WLBD – cadre théorique des ressources énergétiques/projet EUSOCIALCIT

Ressources normatives : Articles 4 à 8 : congé de paternité, congé parental, congé pour aidants, congé pour cause de force majeure, aménagements flexibles du temps de travail.

Art. 10 Droits en matière d'emploi

1. **Droits acquis** : «Les droits acquis ou en cours d'acquisition par le travailleur à la date de début du congé prévu aux articles 4, 5 et 6 ou de l'absence du travail prévue à l'article 7 sont maintenus jusqu'à la fin dudit congé ou de ladite absence du travail. À l'issue de ce congé ou de cette absence du travail, ces droits, y compris les changements découlant de la législation, des conventions collectives ou de la pratique nationales, s'appliquent.»

2. **Droit de retour au travail** : «Les États membres font en sorte que, à la fin du congé prévu aux articles 4, 5 et 6, le travailleur ait le droit de retrouver son emploi ou un poste de travail équivalent à des conditions qui ne lui soient pas moins favorables et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle il aurait eu droit s'il n'avait pas pris ce congé.»

3. **Statut du contrat de travail/droits à la sécurité sociale,**

Ressources juridiques – WLBD

ressources énergétiques cadre théorique

Ressources instrumentales :

- Interdiction de la discrimination (art. 11) ;
- Protection contre le licenciement et renversement de la charge de la preuve (art. 12) ;
- Protection contre les traitements ou conséquences défavorables (art. 14) ;
- Soutien des organismes chargés de l'égalité (art. 15)
- Diffusion d'informations (art. 17) ;

- Ressources juridiques – WLBD –
cadre théorique des ressources énergétiques

- Ressources pour l'application :
- Sanctions en cas de non-respect – « efficaces, proportionnées et dissuasives » (art. 13)
- Dispositions relatives à la transposition (art. 20)
Date limite : 2 août 2022
- Plusieurs procédures d'infraction ont été engagées à l'encontre de 11 États membres (par exemple, l'Espagne, qui a fait l'objet de sanctions financières pour non-conformité).

Évolution de la jurisprudence de la CJUE – conciliation/rôles parentaux :

- Interprétation restrictive de l'égalité de traitement dans l'**arrêt Hofmann, affaire 184/83** – La législation européenne sur l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes n'a pas été conçue pour résoudre les questions liées à l'organisation familiale/la répartition des responsabilités entre les parents.
- Affaire 476/99 **Lommers** : l'argument fondé sur le fait que les femmes sont plus susceptibles d'interrompre leur carrière professionnelle pour s'occuper de leurs jeunes enfants ne peut être pris en compte que dans le respect du principe de proportionnalité. Les hommes qui s'occupent seuls de leurs enfants devraient avoir le même accès aux structures d'accueil dans les locaux de l'employeur.
- Affaire C-104/09, **Roca Álvarez** - Accès d'un travailleur masculin au congé d'allaitement. Il est avancé que le rôle des hommes et des femmes dans la garde et l'éducation des enfants est comparable.

Jurisprudence de la CJUE

Distinction claire entre congé de maternité et congé parental :

- **Affaire C-351/14, Rodríguez Sánchez** : droit au retour d'un partenaire actif après un congé de maternité - demande de réduction du temps de travail et d'horaires fixes - situation non couverte par le champ d'application de la clause 6.1 de l'accord-cadre sur le congé parental.
- **Affaire C-463/19, Syndicat CFTC** : dans cet arrêt, la CJUE a révisé la jurisprudence **Hofmann**.
- La Cour tente d'établir une distinction entre, d'une part, les périodes de congé véritablement destinées à protéger la condition biologique des femmes et, d'autre part, les périodes de congé accordées aux travailleurs en leur qualité de parents, pour lesquelles les mères et les pères doivent être traités de manière égale.
- **Affaire C-519/93, Commission c. Luxembourg**

Jurisprudence de la CJUE - Konstantinos Maïstrellis, affaire C-222/14

- **Arrêt** : « Les dispositions de la directive 96/34 du Conseil concernant l'accord-cadre sur **le congé parental** conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES, tel que modifié par la directive 97/75 (« l'accord-cadre »), et de la directive 2006/54 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail, **doivent être interprétées en ce sens qu'elles s'opposent à une législation nationale en vertu de laquelle un fonctionnaire n'a pas droit au congé parental lorsque son épouse n'exerce pas d'activité professionnelle**, à moins qu'il ne soit considéré que celle-ci est incapable, en raison d'une maladie grave ou d'un accident grave, de répondre aux besoins liés à l'éducation de l'enfant.
- Premièrement, il ressort du libellé de l'accord-cadre, ainsi que de ses objectifs et de son contexte, que **chaque parent a droit à un congé parental**, ce qui signifie que les États membres ne peuvent adopter une telle législation. En second lieu, ces dispositions constituent une **discrimination directe fondée sur le sexe**, au sens de l'article 14, paragraphe 1, de la directive 2006/54, lu en combinaison avec l'article 2, paragraphe 1, sous a), de cette directive, à l'égard des pères qui sont fonctionnaires, en ce qui concerne l'octroi du congé parental. »

Jurisprudence de la CJUE - Praxair MRC SAS, C-486/18

Discrimination indirecte fondée sur le sexe.

- **Arrêt** : « La clause 2.6 de l'accord-cadre sur **le congé parental** conclu le 14 décembre 1995, qui est annexé à la directive 96/34/CE du Conseil, du 3 juin 1996, concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES, telle que modifiée par la directive 97/75/CE du Conseil, du 15 décembre 1997, doit être interprétée en ce sens **qu'elle s'oppose à ce que, lorsqu'un travailleur employé à temps plein et à durée indéterminée est licencié alors qu'il est en congé parental à temps partiel**, l'indemnité de licenciement et l'allocation de réemploi à verser à ce travailleur soient déterminées, au moins en partie, sur la base du **salaire réduit** qu'il perçoit au **moment du licenciement**.
- **L'article 157 TFUE** doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une réglementation telle que celle en cause au principal, qui prévoit que, lorsqu'un travailleur employé à temps plein et à durée indéterminée est licencié alors qu'il est en congé parental à temps partiel, l'indemnité de licenciement et l'allocation de reclassement de ce travailleur sont déterminées, au moins en partie, sur la base du salaire réduit perçu au moment du licenciement, dans des circonstances **où un nombre beaucoup plus important de femmes que d'hommes choisissent de prendre un congé parental à temps partiel** et où la **différence de traitement qui en résulte ne peut être expliquée par des facteurs objectifs** indépendants de toute discrimination fondée sur le sexe. »

Jurisprudence de la CJUE - Caisse pour l'avenir des enfants, affaire C-129/20

- **Arrêt** : « Les clauses 1.1, 1.2, 2.1 et 3.1, sous b), de l'accord-cadre sur le **congé parental** (révisé) du 18 juin 2009, annexé à la directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 portant mise en œuvre de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BUSINESSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES, et abrogeant la directive 96/34/CE, doivent être interprétées en ce sens qu'**elles ne s'opposent pas à une réglementation nationale qui subordonne l'octroi du droit au congé parental à la condition que le parent concerné ait été employé sans interruption pendant une période d'au moins douze mois immédiatement avant le début du congé parental.** En revanche, ces dispositions s'opposent à une réglementation nationale qui subordonne l'octroi du droit au congé parental à la condition que le parent ait la **qualité de travailleur** au moment de la naissance ou de l'adoption de son enfant.

Jurisprudence de la CJUE - H. c. Land Berlin, C-174/16

Article 5, paragraphes 1 et 2, de la directive 2010/18/UE

- **Droit de reprendre son emploi à la fin du congé parental ;**
- **Droit d'occuper le même poste ou un poste équivalent ou similaire ;**
- **Maintien sans modification des droits acquis ou en cours d'acquisition.**
- **Interprétation très protectrice : le droit de l'Union s'oppose à une règle nationale qui subordonne la promotion définitive à un poste de direction à la condition que le candidat retenu ait accompli une période d'essai préalable de deux ans à ce poste et en vertu de laquelle, dans une situation où le candidat concerné a passé la majeure partie de cette période en congé parental, cette période d'essai prend fin légalement après deux ans, sans qu'il soit possible de la prolonger, de sorte qu'à la fin de son congé parental, le travailleur doit reprendre le poste de niveau inférieur qu'il occupait avant d'être admis à effectuer ladite période de stage pour un poste de direction.**

DEMANDE DE DÉCISION PRÉJUDICIALE – AFFAIRE C-673/22, INSS

- L'absence, dans la législation nationale (Statut des travailleurs espagnols et loi générale sur la sécurité sociale), de dispositions exigeant une évaluation des besoins spécifiques des **familles monoparentales** en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, ayant des implications pour la période pendant laquelle des soins sont prodigués à un nouveau-né, par rapport à un enfant né dans une famille biparentale dans laquelle les deux parents peuvent prétendre à un congé payé s'ils remplissent tous deux les conditions d'accès à la prestation de sécurité sociale, compatible avec la directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ?

Dispositions de l'UE en cause :

- Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil
- 2010/18/UE, considérant 37 et article 5.
- La demande de décision préjudicielle présentée par le Juzgado de lo Social n° 1 de Sevilla (Espagne), par décision du 28 septembre 2022, est irrecevable.

Évolution du droit européen – Une vision plus moderne de l'égalité de traitement et de la conciliation

- La jurisprudence de la CJUE montre une évolution depuis des positions conservatrices qui légitimaient la vision traditionnelle des femmes dans la famille comme principales dispensatrices de soins vers des visions plus modernes de leur place dans la société, promotrices de la valeur sociale de la parentalité.
- La nouvelle directive sur la conciliation élargit la gamme des congés parentaux rémunérés et encourage leur utilisation par les hommes. (congés rémunérés – socialisation des coûts de la conciliation)
- Meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée – corollaire d'une égalité effective entre les femmes et les hommes

Étude de cas Pays-Bas – Congé de paternité

- **Congé de paternité**

- Si la partenaire d'un employé accouche, celui-ci a droit à une semaine de congé de paternité après la naissance. Ce congé payé peut être pris à tout moment au cours des quatre premières semaines suivant la naissance de l'enfant. Pendant cette période de congé, l'employeur doit continuer à verser 100 % du salaire de l'employé.

- **Congé prolongé du partenaire**

- Les partenaires ont droit à 5 semaines de congé sans solde au cours des 6 premiers mois suivant la naissance. Ils peuvent également choisir de prendre moins de 5 semaines. Les employés qui prennent un congé sans solde pourront demander à l'Agence pour l'emploi (*UWV*) de leur verser jusqu'à 70 % de leur salaire.
- L'employé doit :
 - prendre d'abord le congé standard d'une semaine pour les partenaires ;
 - prendre les semaines de congé supplémentaires au cours des 6 premiers mois suivant la naissance de l'enfant ;
- L'employé peut répartir le congé sur une période plus longue que 5 semaines. L'employeur doit accepter cet arrangement.

Cas des Pays-Bas – congé parental

- Nouveau **congé parental** rémunéré pour tous les travailleurs.
- La loi sur le congé parental rémunéré (Wet betaald ouderschapsverlof, Wbo) est entrée en vigueur le 2 août 2022. (Modification de la durée du congé parental par décret du 26 avril 2022).
- Le gouvernement a décidé de rémunérer les 9 premières semaines du congé parental.
- Les parents peuvent prendre jusqu'à 26 semaines de congé. L'Agence pour l'assurance des salariés (UWV) verse 70 % du salaire journalier de l'employé pendant le congé parental, jusqu'à concurrence de 70 % du salaire journalier maximal.
- Les parents devront utiliser les 9 semaines de congé payé au cours de la première année suivant la naissance de l'enfant.
- Ils peuvent utiliser les 17 semaines restantes comme ils le souhaitent jusqu'au 8e anniversaire de l'enfant. Ce congé ne sera pas rémunéré, sauf indication contraire dans la convention collective de travail (CAO) ou la politique de l'entreprise.

Étude de cas Espagne – Congé de paternité

- **Congé de paternité**
- Depuis le 1er janvier 2021, le congé pour naissance et garde d'enfant est identique pour les deux parents, qui bénéficient de 16 semaines de congé et d'allocations.
- Approuvé en mars 2019 par le décret-loi royal sur les mesures urgentes visant à garantir l'égalité de traitement et les chances entre les femmes et les hommes dans l'emploi et la profession.

Cas de l'Espagne – congé parental

- Le décret-loi royal 5/2023 a introduit une nouvelle disposition dans le statut des travailleurs (ET) prévoyant un congé parental (non rémunéré) de huit semaines.
- La conclusion est que le caractère non rémunéré du congé parental introduit par le décret-loi royal 5/2023 n'est pas conforme aux dispositions de la directive (UE) 2019/1158, du moins en ce qui concerne les mères biologiques.
- Le deuxième parent a actuellement droit à 16 semaines de congé de paternité rémunéré (soit plus que le droit minimum de deux mois de congé parental rémunéré + 10 jours de congé de paternité rémunéré).
- **PROBLÈME** : les **mères biologiques** devraient bénéficier d'un congé de maternité rémunéré d'au moins 14 semaines (conformément à la directive 92/85/CEE) et d'une période supplémentaire de 2 mois de congé parental rémunéré. Comme elles ont désormais droit à 16 semaines au total, il leur manque au moins **6 semaines** de congé parental **rémunéré**.

Projet EUSOCIALCIT - Document de travail Renforcer les droits sociaux européens grâce à la directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée

- **Études de cas approfondies** : DK, NL, PL, FR, DE, SP (y compris des entretiens avec des personnalités)
- **Pour chaque étude de cas** : accent mis sur **les congés spécifiques aux pères** (congé de paternité, congé parental), état de la politique d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée avant la directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (y compris le recours aux congés par les pères), mise en œuvre prévue de la directive, selon **deux dimensions** du cadre de ressources
- **Ressources normatives : droits sociaux formels**, y compris **le niveau de rémunération du congé parental**
- **Ressources instrumentales** : informations facilement accessibles sur les droits sociaux, procédure de demande facilement accessible (numérique/administrative), ressources pour les représentants syndicaux sur le lieu de travail et le personnel des ressources humaines afin de faciliter les congés, ressources visant à encourager les hommes/les seconds aidants à prendre des congés, telles que des campagnes d'information.

Conclusions

- Aux **Pays-Bas et au Danemark**, la classe politique soutient le congé spécifique aux pères.
- **Ressources normatives : mise en œuvre avec un taux de remplacement élevé dans les deux pays**
- **Ressources instrumentales** : niveau d'engagement élevé, c'est-à-dire que l'objectif est d'encourager les pères/deuxièmes aidants à prendre leur congé
- Modèles de prise de décision et de mise en œuvre inclusifs et décentralisés/sectoriels (aux **Pays-Bas** : organisations de parties prenantes ; au **Danemark** : partenaires sociaux)
- **Pologne** : modèle attrayant sur le papier (nouveau congé paternité rémunéré), mais décision politique non encore définitive ; jusqu'à présent, aucune nouvelle ressource instrumentale (prise de décision centralisée)
- **Allemagne** : l'objectif est de maintenir le statu quo (réticence à mettre en œuvre le congé de paternité) ; pas de nouvelles ressources instrumentales
- **France** : problème lié au niveau de rémunération (actuellement inférieur au revenu minimum), la transposition sur ce point est donc reportée à 2024 ; pas de nouvelles ressources instrumentales
- **Dans tous les pays**, outre **les ressources normatives**, les investissements dans **les ressources instrumentales** témoignent de la volonté réelle des décideurs politiques de passer de la transposition formelle à la mise en œuvre effective, c'est-à-dire d'accroître le recours à ces droits par les pères.
- **Risque** que les pays dotés de capacités institutionnelles efficaces aient davantage de possibilités de mettre pleinement en œuvre les droits. Ainsi, cela pourrait renforcer les inégalités dans l'adoption des droits sociaux entre le nord et le sud/est, compromettant l'objectif global de l'EPSR

Leçons

Congés payés avec un niveau de rémunération élevé – condition nécessaire mais non suffisante pour encourager leur utilisation (également mentionnée dans le préambule de la directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée)

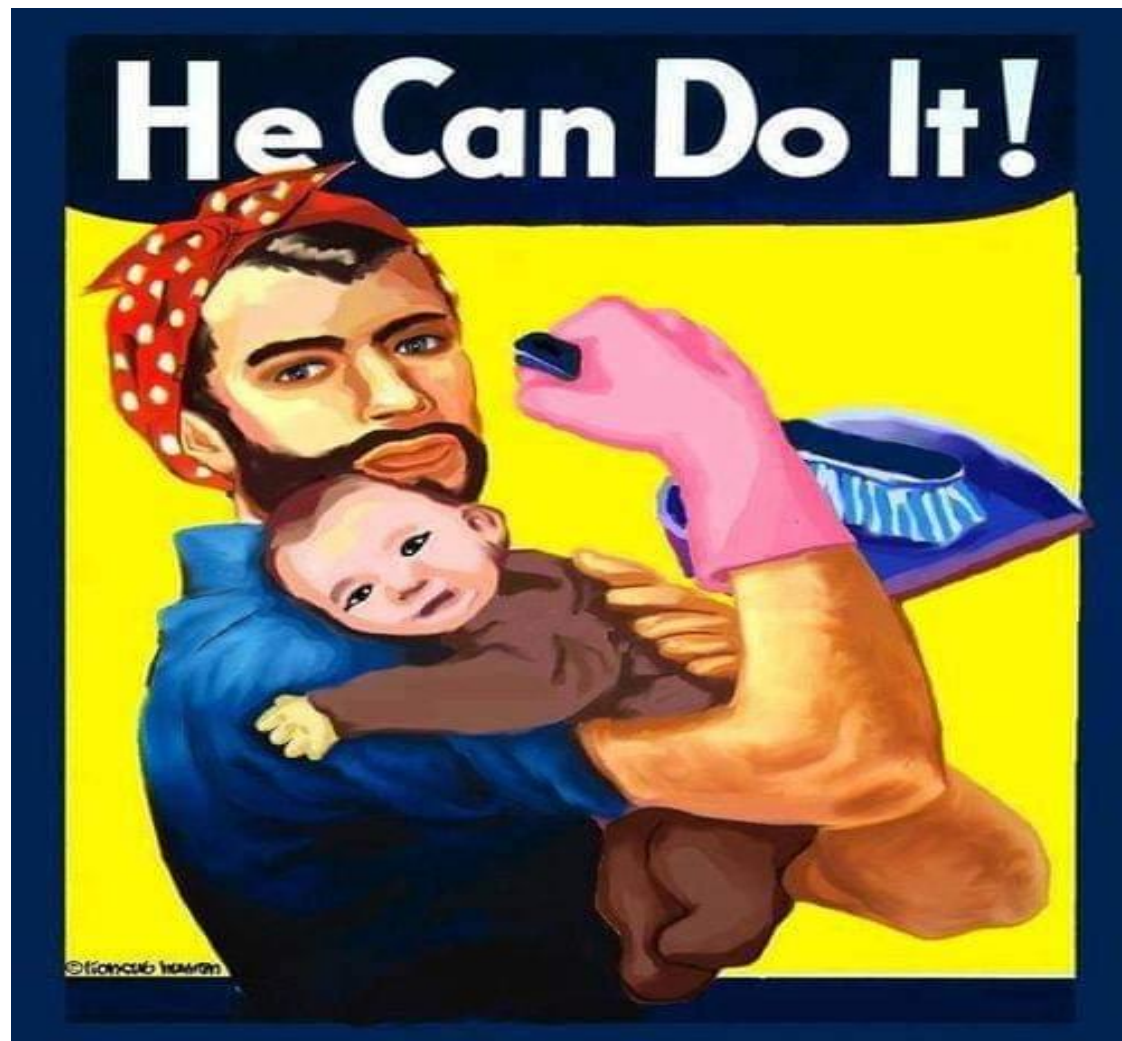
Manque d'informations Dans de nombreux pays, les informations sur les droits au congé parental sont insuffisantes ou peu claires. Il est nécessaire de clarifier, par exemple, les définitions et la cohérence des termes relatifs au congé (maternité, paternité, parental).

La procédure de demande est très complexe (la demande de congé est distincte de la demande de paiement). Elle pourrait être simplifiée, de préférence en une seule demande, ou au moins en deux parties liées entre elles + un outil numérique facilement accessible.

Les ressources sur le lieu de travail (services des ressources humaines et représentants syndicaux) pourraient permettre de communiquer facilement aux parents des informations sur le nouveau modèle « égalitaire », plutôt que sur les anciens modèles sexistes (dans tous les cas).

Dans les secteurs fortement genrés, des ressources pour **des campagnes d'information** pourraient être développées.

L'UE promeut-elle efficacement un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale ? La législation peut-elle et doit-elle tenter de changer les valeurs culturelles/sociales établies ?



Nouvelles initiatives de l'UE :

- Répondre à la nécessité d'éliminer les stéréotypes sur le rôle des hommes et des femmes dans la prise en charge des enfants.
- Viser à rééquilibrer la répartition des responsabilités au sein du foyer.
- La possibilité de bénéficier de congés payés et de formules de travail flexibles réduit considérablement les effets négatifs des responsabilités familiales sur l'emploi des femmes.



Merci de votre attention !
Des questions ? Des remarques ?

UNIVERSIDAD DE SALAMANCA