



L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée : Directive 2019/1158 relative à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour les parents et les aidants

Marie Mercat-Bruns, Professeur des Universités en droit privé (Ecole de droit de SciencesPo)

ERA, « *Le droit de l'UE sur l'égalité entre les hommes et les femmes SEMINAIRE POUR DES PRATICIENS DU DROIT* », Strasbourg le 16/17 avril 2026

1

Plan de l'intervention

- 1) Introduction: histoire et contexte de la directive
- 2) Questions générales de mise en œuvre et transposition
- 3) Champ d'application personnel de la directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (Directive WLB ci-après)
- 4) Congé de paternité
- 5) Congé parental
- 6) Congé d'aidant
- 7) Congé pour cause de force majeure
- 8) Formules souples de travail
- 9) Protection juridique
- 10) Conclusion

2

1) Introduction: histoire et contexte de la directive

- Chronologie:

- 1996:
- Première directive fondée sur l'accord: Directive 96/34/EC du 3 Juin 1996 concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES
- 2010:
- Directive sur le congé parental révisé DIRECTIVE 2010/18/UE du 8 mars 2010 portant application 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

3

1) Introduction: histoire et contexte de la directive

- Chronologie (suite)
- 2019:
- Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil
- D'autres directive sont pertinentes:
- Directive 92/85/CEE concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail et sa jurisprudence
- Directives interdisant les discriminations (ex Directive 2006/54 rrelative 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 (refonte)
- Directive formes atypiques d'emploi, directive sur le temps partiel

4

1) Introduction: histoire et contexte de la directive

Cette directive actualise plusieurs droits existants:

- le congé parental et le droit de demander des formules souples de travail, et **crée de nouveaux droits au niveau européen**, à savoir le congé de paternité et le congé d'aidant.
- La directive WLB vise à instaurer une nouvelle répartition des risques liés à la prestation de garde et de soins.
- Son objectif : améliorer la situation des femmes sur le marché du travail en mettant en place de meilleures mesures en matière de conciliation entre vie professionnelle et privée, et en favorisant un meilleur partage des responsabilités de garde et de soins entre femmes et hommes.

Deux axes de réforme:

- 1) un droit spécifique : **droit au congé de paternité** et incitations à l'intention des pères: un **congé parental**, des périodes de **congé non transférables** et suffisamment rémunérées.
- 2) l'adoption d'une **approche fondée sur le cycle de vie** pour la conciliation entre vie professionnelle et privée.
- Au-delà des parents, **les travailleurs ont besoin de cette conciliation à tout moment de leur vie professionnelle**, pas uniquement lorsqu'ils ont des enfants, mais lorsqu'ils ont un partenaire gravement malade ou un parent à charge.
- Le cycle de vie se matérialise par l'instauration du droit au **congé d'aidant** et l'**élargissement aux aidants** du droit de demander des **formules souples de travail**.

5

2) Questions générales de mise en œuvre et transposition: délai transposition 2 août 2022

- Rémunération ou allocation des deux dernières semaines de congé parental (art. 8): Transposition retardée **2 août 2024 (art. 20)**.
- En France: loi du 9 mars 2023 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'UE.
- Irlande condamnée 1^{er} août 2025 C-69/24 Commission c/Irlande

1. Mise en oeuvre (art. 2 Portée/Directive): Le congé proche aidant et le congé de solidarité familiale : **la loi étend aux salariés des particuliers employeurs (C. trav., art. L. 7221-1) et aux assistants maternels** la possibilité de bénéficier de ces congés.

6

2) Questions générales de mise en œuvre et transposition: délai transposition 2 août 2022

- **2. Protection juridique du congé parental** ouvert à tous les salariés
 - 1) dès que ces derniers disposent d'un an d'ancienneté chez leur employeur (et non plus aux seuls parents qui disposaient d'un an d'ancienneté à la naissance ou à l'arrivée de l'enfant) (v. CJUE, 25 février 2021, aff. C-129/20)
 - 2) la durée du congé parental d'éducation à temps plein est prise en compte pour moitié pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté (C. trav., art. L. 1225-54)
 - 3) lorsqu'un salarié réduit son temps de travail dans le cadre d'un congé parental, la durée du congé parental d'éducation à temps partiel est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté ;
 - 4) le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé ;
 - **Indemnité de licenciement d'un salarié en congé parental** à temps partiel calculée sur la base de la durée de travail prévue dans son contrat de travail, non être proratisée en fonction de son temps de travail effectif CJUE, 18 mai 2019, C-486/18; Soc18 mars 2020, 16-27.825

7

2) Questions générales de mise en œuvre et transposition: délai transposition 2 août 2022

- **3-Protection juridique: du congé paternité et d'accueil de l'enfant :**
 - La durée de ce congé est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté (C. trav., art. L. 1225-35-2)
 - Les périodes de congé de paternité et d'accueil de l'enfant sont assimilées à des périodes de présence (C. trav., art. L. 3324-6): le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant congé.

8

3) Champ d'application personnel de la directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée

- Champ d'application personnel Art. 2 : tous les travailleurs :

tous les travailleurs, hommes et femmes, qui ont un contrat de travail ou une relation de travail.

travailleurs à temps partiel, travailleurs ayant un contrat à durée déterminée ou les personnes en travail intérimaire, travailleurs à domicile. Toute taille d'entreprise

États membres définissent les contrats de travail et les relations de travail, dans le respect de la législation, des conventions collectives ou des pratiques en vigueur sur leurs territoires (mais tenir compte de la jurisprudence de la Cour de justice)

Directive sur le congé parental: travailleurs du secteur public (affaires Chatzi, H v. Land Berlin), jurisprudence sur la notion de travailleur devrait s'étendre à d'autres types de travailleurs (anciens trav. CAT CJCE Lawrie Blum, les "gig workers" /travailleurs à la tâche, requalification comme travailleur).

Congé maternité également pour les travailleurs indépendants (art. 8 de la directive 2010/41/UE sur les travailleurs indépendants).

9

4) Congé paternité

- Article 4 de la directive (UE) 2019/1158
- Un nouveau droit à un minimum de dix jours ouvrables de congé de paternité, correspondant à deux semaines civiles, est instauré pour les pères - à prendre à l'occasion de la naissance d'un enfant dans le but d'assurer une garde et des soins.
- But: Ce congé vise à permettre la création d'un lien précoce entre pères et enfants, et favoriser une répartition plus égale des responsabilités de garde et de soins entre les femmes et les hommes.
- Le travailleur doit percevoir, durant la période minimale de congé de paternité, une rémunération ou une allocation qui soit au moins équivalente au niveau de la prestation de maladie à l'échelon national.

10

4) Congé paternité

- **Art. 3 (définition):** pour les **pères** ou les "**seconds parents équivalents**" reconnus par le droit national, à l'occasion de la naissance ou de l'adoption
- **10 jours ouvrables** (avant et/ou après la naissance)
- **Pas de conditions d'ancienneté**
- Dans les 25 pays, ce congé de paternité a une durée généralement égale ou supérieure à la norme minimale fixée par l'UE, à savoir dix jours ouvrables ou deux semaines.
- Les pères peuvent toujours exercer ce droit. La situation des personnes reconnues comme seconds parents équivalents (co-mères dans une relation homosexuelle, par exemple) dans plus de 15 pays
- Le congé de paternité est un droit individuel non transférable du père (ou du second parent équivalent) dans tous les États membres de l'UE.
- La période durant laquelle le congé de paternité peut être pris varie: obligation d'exercer ce droit immédiatement après la naissance de l'enfant à la possibilité de prendre ce congé jusqu'à son troisième anniversaire.
- QPC 8 Août 2025: refus d'étendre le bénéfice du congé paternité à un couple d'hommes avec enfant (pas de présence d'une mère, (situation différente, traitement différent)

11

4) Congé paternité

- La situation pose problème dans les six pays où la période minimale de congé de paternité (10 jours ouvrables) ou une partie de celle-ci peut être prise après que l'enfant ait atteint l'âge de six mois, étant donné que le congé «doit être pris à l'occasion de la naissance de l'enfant du travailleur» et «autour de la date de la naissance» afin «qu'un lien entre les pères et les enfants se tisse tôt».
- En France: Ce congé est composé d'une période de **quatre jours** calendaires consécutifs, faisant **immédiatement** suite au congé de naissance mentionné au 3° de l'article L. 3142-1, et d'une période de **vingt et un jours** calendaires, portée à vingt-huit jours calendaires en cas de naissances multiples.

12

5) Congé parental

- Art. 5 : congé parental
- 1) un droit individuel à un congé parental de **quatre mois**, à prendre **avant que l'enfant n'atteigne un âge déterminé pouvant aller jusqu'à huit ans**
- Cet âge est déterminé de manière à garantir la possibilité pour chaque parent d'exercer son droit au congé parental de manière effective et dans des conditions d'égalité
- Les États membres font en sorte que **deux mois de congé parental ne puissent pas être transférés**.
- 2) **Ancienneté requise ; max. 1 an**: En cas de contrats à durée déterminée successifs, au sens de la directive 1999/70/CE du Conseil, avec un même employeur, la somme de ces contrats est prise en considération aux fins du calcul de la période de référence.
- France: Adoption d'un congé parental de naissance (2025)

13

5) Congé parental (nouveau congé en France)

- Congé parental de naissance en France
- La loi de financement de la sécurité sociale pour 2026, adoptée en 2025, instaure un congé de naissance supplémentaire pour les deux parents. Cette mesure intervient dans un contexte de déclin démographique en France.
- Elle vise à améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale et à promouvoir une plus grande égalité entre les femmes et les hommes à la naissance d'un enfant.
- Pour chaque naissance ou adoption, chaque parent aura droit à un congé rémunéré de 1 à 2 mois.
- Ce congé est individualisé et donc non cessible (principe du « à prendre ou à perdre »).
- Un salarié ayant déjà pris un congé de maternité, de paternité ou d'adoption a droit à un congé de naissance supplémentaire après épuisement de ce congé.
- [Article L1225-46-2 Code du travail](#)

14

5) Congé parental (nouveau congé parental de naissance en France)

- (Congé parental de naissance/suite)
- La durée de ce congé est d'un ou deux mois, au choix du salarié.
- Ce congé peut être fractionné en deux périodes d'un mois chacune.
- Disponible à compter du 1er juillet 2026 (art. L 1225-46-2 du Code du travail).
- L'accord de l'employeur n'est pas requis.
- Lorsqu'un congé de naissance supplémentaire fait suite à un congé de maternité ou de paternité, **le traitement de base** appliqué est identique à celui appliqué pour les congés de maternité, de paternité ou d'adoption.
- Ce nouveau congé de naissance supplémentaire: chaque parent ajoute un ou deux mois de congé rémunéré à ses droits aux congés de maternité, de paternité et d'éducation parentale ou d'adoption.
- Chaque parent : prise du congé simultanément ou alternativement avec l'autre.

15

5) Congé parental

- En dehors de l'âge de l'enfant (8 ans) et ancienneté du salarié (1 an)
- Pas d'autres conditions d'ouverture requises pour le congé parental dans directive:
- (Jurisprudence de la CJUE : notamment pas besoin d'être employé au moment de l'accouchement : C-129/20 CAE déjà rappelé)
- CJUE 16 juillet 2015 *Maistrellis* C-222/14 : pas de condition d'emploi nécessaire du partenaire/épouse du travailleur
- Article 5 (alinéas 3,5,6): précisions sur la mise en œuvre du droit
Les États membres établissent **une durée raisonnable de préavis** à donner par le travailleur à l'employeur lorsqu'il exerce son droit au congé parental.
- Les États membres prennent en compte **les besoins des employeurs et des travailleurs**.
- Les États membres peuvent déterminer les **circonstances** dans lesquelles un employeur, après ... est autorisé à reporter l'octroi du congé parental pour une durée raisonnable au motif que le fait de prendre **ce congé parental au moment demandé perturberait gravement le bon fonctionnement de l'employeur**. L'employeur justifie un tel report de congé parental **par écrit**.

16

6) Congé d'aidant

- **Article 6:**
- Le **congé d'aidant** est un nouveau droit à l'échelon de l'UE: il est défini comme un congé du travail pour les aidants
- Définition des aidants (art. 3): des travailleurs qui apportent des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de la famille ou à une personne qui vit dans le même ménage et qui nécessite des soins ou une aide considérable pour raison médicale grave telle que définie par chaque Etat membre.
- La durée du congé d'aidant est de **cinq jours au moins par an et par travailleur**, mais la directive n'exige pas le versement d'une rémunération ou d'une allocation durant cette période.
- Les Etats membres déterminent le **champ d'application et les conditions** ; présentation de «**justifications appropriées**» (preuves/certification médicale). Les Etats membres peuvent accorder un congé d'aidant sur la base d'une période de référence autre qu'un an, par personne ayant besoin de soins ou d'aide, ou par événement.
- Différents congés: 3 jours non payés (congé court), 3 congés plus longs (1-congé de présence parentale (310 j en 3 ans), 2-congé pour solidarité familiale/fin de vie, 3-congé proche aidant pour personne dépendante à domicile (3 mois renouvelables))

17

6) Congé d'aidant d'une personne en situation de handicap

- Case C-38/24 [*Bervidi*] 11 Septembre 2025
- La jurisprudence européenne s'intéresse de plus en plus aux discriminations qui peuvent toucher des aidants (discrimination indirecte par association): enjeu de conciliation (WLB)
- GL a demandé à son employeur une mutation permanente à un poste à horaires fixes (de 8h30 à 15h00) afin de pouvoir s'occuper de son enfant en situation de handicap et répondre à ses besoins spécifiques.
- Son employeur a refusé sa demande. Toutefois, elle a été affectée à un poste fixe et à un horaire de travail adapté, afin de faciliter la conciliation travail-famille.

18

6) Congé d'aidant d'une personne en situation de handicap

- CJUE a réaffirmé:
- Directive 2000/78 relatives à la discrimination fondée sur le handicap interprétée à la lumière de la directive CPRD ainsi que des articles 21, 24 et 26 de la CFR .
- Elle a conclu qu'une interprétation de la directive 2000/78 limitant son application aux seules personnes handicapées était susceptible de la priver d'un élément important de son **efficacité**.
- La **discrimination indirecte « par association » fondée sur le handicap**, ainsi que les aménagements raisonnables étendus, sont ainsi reconnus (prolongement CJUE Coleman/discrimination par association).
- La réduction du temps de travail et/ou la réaffectation peuvent constituer des aménagements raisonnables à cet égard, sous réserve de l'absence de contrainte excessive.
- La Cour a ainsi suivi le raisonnement de l'avocat général Rantos, qui avait souligné la nécessité de prendre en compte le « modèle social » du handicap et **avait relevé la récente adoption de la directive 2019/1158 relative à l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle**.

19

7) Congés force majeure

- Article 7:
- L'absence du travail pour raisons de force majeure **existait déjà**.
- Directive WLB reprend la directive 2010/18 relative au congé parental et de la directive 96/34 qui l'avait précédée.
- Les États membres doivent prendre les mesures nécessaires pour que chaque travailleur ait le droit de s'absenter du travail pour cause de force majeure liée à des raisons familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident qui rend indispensable la présence immédiate du travailleur.
- La directive WLB n'exige pas de rémunération ou d'allocation durant ce congé.
- France: Articles L.3142-1, L.3142-2, L.3142-4, L.3314-5, and L.3324-6 du Code de travail (ex: congé en cas de décès d'un proche ou survenance d'un handicap ou cancer d'un enfant)

20

8) Formules souples de travail: droit étendu au-delà des parents: art. 9/aidants

Contours

- Congés de paternité, parental et d'aidant= droits absolus ou des droits à l'obtention (l'employeur ne peut refuser d'examiner la demande que lui adresse le travailleur et justifier son refus)
- **Droit à la flexibilité du travail est relatif**, c'est-à-dire un droit d'adresser une demande à l'employeur (lequel peut la rejeter). V. Jurisprudence C-366/18 *Aff. Ortiz Mesonero*
- Le droit de demander des formules souples de travail est étendu, dans la directive, aux parents d'enfants jusqu'à ce que ceux-ci atteignent un âge déterminé (pas inf. huit ans), qu'ils aient pris ou non un congé parental, et à tous les aidants.

Rôle des Etats et Loi/France

- Les États membres sont tenus de veiller à ce que le droit de demander l'aménagement de leur régime de travail par le recours au travail à distance, à des horaires de travail souples ou à une réduction du temps de travail, soit accessible à ces travailleurs.
- **Loi Rixain en France permet droit au télétravail des femmes enceintes**: L'employeur doit désormais présenter, dans l'accord collectif, les modalités d'accès des salariées enceintes au télétravail (C. trav., art. L. 1222-9).

21

9) Protection juridique: Article 10 à 16:

Liste des garanties

- **Droits en cours d'acquisition en matière d'emploi,**
- **interdiction des discriminations,**
- **protection contre le licenciement charge de la preuve,**
- **sanctions effectives, proportionnées et dissuasives,**
- **protection contre représailles,**
- **rôle des organismes de défense de l'égalité, maintenir niveau de protection**

Explications

- Les travailleurs qui demandent ou optent pour un congé familial et des formules souples de travail sont légalement protégés par une série de mesures.
- Les États membres doivent faire en sorte que les droits acquis ou en cours d'acquisition par des travailleurs à la date de début du congé soient maintenus jusqu'à la fin dudit congé, et que les travailleurs aient le droit de retrouver leur emploi à la fin du congé.
- Ils veillent par ailleurs à interdire tout traitement moins favorable ainsi que le licenciement de travailleurs au motif qu'ils ont demandé ou pris une période de congé ou une formule souple de travail.
- Une **protection juridique supplémentaire** est octroyée au moyen de sanctions, d'une protection contre les représailles ou via les organismes de promotion de l'égalité (cette exigence est plus délicate à remplir)

22

9) Protection juridique: Article 8, 10 à 16:

- *Article 11*
- **Discrimination**
- Les États membres prennent les mesures nécessaires pour interdire tout traitement moins favorable des travailleurs au motif qu'ils ont demandé ou ont pris un congé prévu aux articles 4, 5 et 6 ou se sont absentés du travail conformément à l'article 7 ou au motif qu'ils ont exercé les droits prévus à l'article 9.
- Exemple de mise en œuvre art 11 En France : exemple d'éléments concrets de preuve de discrimination après le congé maternité (retrait des fonctions de coordination de l'unité et absence d'entretien d'évaluation, éléments pris dans leur ensemble), Soc 17 déc. 2025 n° 24-14.914
- **Article 8 (sur la rémunération ou allocation variable selon les Etats)**
- En France : exemple d'éléments concrets de preuve de discrimination après le congé maternité (retrait des fonctions de coordination de l'unité et absence d'entretien d'évaluation, éléments pris dans leur ensemble), Soc 17 déc. 2025 n° 24-14.914

23

10) Conclusion: bilan

Congé de paternité

Le congé de paternité est, de façon générale, bien établi 12 États membres : durée supérieure aux dix jours ouvrables ou deux semaines visés par la directive.

Congé parental:

Congé parental: problèmes généralisés de non-transférabilité et d'allocation adéquate

Plusieurs Etats: Régimes nationaux généreux en matière de congé parental puisqu'ils vont largement au-delà des normes minimales fixées par la directive en termes de durée du congé et de période de perception de l'allocation parentale.

Congé d'aidant:

Congé d'aidant: Plupart des États membres des systèmes plus généreux que la directive (sur la durée)

24

10) Conclusion: bilan

- Défi:
- Discrimination après les congés parentaux
- V. nécessité de repositionnement d'une avocate après 2 congés parentaux comme réparation pour compenser la probable évolution professionnelle: Soc. 24 avril 2024 n° 22-20.539 Ernst and Young
- Cite la directive explicitement: faut-il mobiliser la discrimination fondée sur la parentalité avec une sanction spécifique ou en France, la discrimination fondée sur la situation familiale?