



2017/0085(COD)

20.4.2018

AMENDEMENTS

19 - 262

Projet de rapport
David Casa
(PE618.193v01-00)

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

Proposition de directive
(COM(2017)0253 – C8-0137/2017 – 2017/0085(COD))

Amendement 19

Tania González Peñas, Patrick Le Hyaric, Paloma López Bermejo, Kostadinka Kuneva

Proposition de directive

Visa 1

Texte proposé par la Commission

vu le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, et notamment son article 153, paragraphe 1, point i), et paragraphe 2, point b),

Amendement

vu le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, et notamment son article 153, paragraphe 1, points i), et paragraphe 2, point b), ***ainsi que son article 157, paragraphe 3,***

Or. en

Amendement 20

Miroslavs Mitrofanovs, Ernest Urtasun

Proposition de directive

Visa 1

Texte proposé par la Commission

vu le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, et notamment son article 153, paragraphe 1, point i), et paragraphe 2, point b),

Amendement

vu le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, et notamment son article 153, paragraphe 1, points i), et paragraphe 2, point b), ***ainsi que son article 157, paragraphe 3,***

Or. en

Amendement 21

Sofia Ribeiro

Proposition de directive

Considérant 1

Texte proposé par la Commission

1) L'article 153, paragraphe 1, point i), du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne permet à l'Union de soutenir et de compléter l'action des États membres dans le domaine de ***l'égalité*** entre hommes et femmes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement dans le travail.

Amendement

1) L'article 153, paragraphe 1, point i), du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne permet à l'Union de soutenir et de compléter l'action des États membres dans le domaine de ***l'équité*** entre hommes et femmes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement dans le travail.

Or. pt

Amendement 22

Tania González Peñas, Patrick Le Hyaric, Kostadinka Kuneva, Paloma López Bermejo

Proposition de directive

Considérant 2

Texte proposé par la Commission

(2) L'égalité entre les hommes et les femmes est un principe fondamental de l'Union. En vertu de l'article 3 du traité sur l'Union européenne, la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes ***est l'un des buts*** de l'Union. De même, ***l'article 23*** de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ***prévoit*** que l'égalité ***entre les femmes et les hommes*** doit être assurée dans tous les domaines, y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération.

Amendement

(2) L'égalité entre les hommes et les femmes est un principe fondamental de l'Union. En vertu de l'article 3 du traité sur l'Union européenne, ***la lutte contre l'exclusion sociale et les discriminations ainsi que la promotion de la justice et de la protection sociales***, de l'égalité entre les femmes et les hommes, ***de la solidarité entre les générations et de la protection des droits de l'enfant sont des objectifs*** de l'Union. De même, ***en vertu du titre III*** de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, ***toutes les personnes sont égales en droit et, de plus, les articles 21 et 23 interdisent toute discrimination et prévoient*** que l'égalité doit être assurée dans tous les domaines, y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération.

Or. en

Amendement 23
Miroslavs Mitrofanovs, Ernest Urtasun

Proposition de directive
Considérant 2

Texte proposé par la Commission

(2) L'égalité entre les hommes et les femmes est un principe fondamental de l'Union. En vertu de l'article 3 du traité sur l'Union européenne, la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes **est l'un des buts** de l'Union. De même, l'article 23 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne prévoit que l'égalité entre les femmes et les hommes doit être assurée dans tous les domaines, y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération.

Amendement

(2) L'égalité entre les hommes et les femmes est un principe fondamental de l'Union. En vertu de l'article 3 du traité sur l'Union européenne, **la lutte contre l'exclusion sociale et les discriminations ainsi que la promotion de la justice et de la protection sociale, de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la solidarité entre les générations et de la protection des droits de l'enfant sont des objectifs** de l'Union. De même, l'article 23 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne prévoit que l'égalité entre les femmes et les hommes doit être assurée dans tous les domaines, y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération.

Or. en

Amendement 24
Michaela Šojdrová, Marijana Petir, Danuta Jazłowiecka, Romana Tomc

Proposition de directive
Considérant 2

Texte proposé par la Commission

(2) L'égalité entre les hommes et les femmes est un principe fondamental de l'Union. En vertu de l'article 3 du traité sur l'Union européenne, la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes est l'un des buts de l'Union. De même, l'article 23 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne prévoit que l'égalité entre les femmes et les hommes doit être assurée dans tous les domaines, y compris en matière d'emploi,

Amendement

(2) L'égalité entre les hommes et les femmes est un principe fondamental de l'Union. En vertu de l'article 3 du traité sur l'Union européenne, la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes est l'un des buts de l'Union **et, en vertu de l'article 8 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (traité FUE), l'égalité entre les femmes et les hommes devrait être promue dans toutes les actions de l'Union européenne.** De même,

de travail et de rémunération.

l'article 23 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne prévoit que l'égalité entre les femmes et les hommes doit être assurée dans tous les domaines, y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération.

Or. en

Amendement 25
Sofia Ribeiro

Proposition de directive
Considérant 2

Texte proposé par la Commission

(2) L'égalité entre les hommes et les femmes est un principe fondamental de l'Union. En vertu de l'article 3 du traité sur l'Union européenne, la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes est l'un des buts de l'Union. De même, l'article 23 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne prévoit que ***l'égalité*** entre les femmes et les hommes doit être assurée dans tous les domaines, y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération.

Amendement

(2) L'égalité entre les hommes et les femmes est un principe fondamental de l'Union. En vertu de l'article 3 du traité sur l'Union européenne, la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes est l'un des buts de l'Union. De même, l'article 23 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne prévoit que ***l'équité*** entre les femmes et les hommes doit être assurée dans tous les domaines, y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération.

Or. pt

Amendement 26
Tania González Peñas, Patrick Le Hyaric, Kostadinka Kuneva, Paloma López Bermejo

Proposition de directive
Considérant 2 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(2 bis) En vertu de l'article 8 du traité FUE, l'Union cherche à éliminer les inégalités et à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans toutes ses actions.

Or. en

Amendement 27

Arne Gericke

Proposition de directive

Considérant 2 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(2 bis) Les articles 7 et 9 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne traitent du respect de la vie privée et familiale ainsi que du droit de se marier et de fonder une famille.

Or. de

Amendement 28

Michaela Šojdrová, Marijana Petir, Romana Tomc, Anna Záborská, Ádám Kósa

Proposition de directive

Considérant 3 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(3 bis) Aucune disposition de la présente directive ne peut être interprétée comme portant atteinte à la compétence exclusive des États membres dans la définition du droit de se marier et du droit de fonder une famille, conformément à l'article 9 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

Or. en

Amendement 29

Heinz K. Becker

Proposition de directive

Considérant 3 bis (nouveau)

(3 bis) Une absence professionnelle prise en vue de prodiguer des soins n'est pas un congé: la prestation de soins représente, au contraire, une charge de travail. Les notions telles que «congé de maternité», «congé de paternité», «congé parental» ou «congé d'aidant» sont trompeuses et doivent par conséquent être rejetées. Une adaptation homogène de la notion de «congé» en faveur de la notion d'«absence» serait dès lors souhaitable.

Or. de

Amendement 30

Heinz K. Becker

Proposition de directive

Considérant 4

Texte proposé par la Commission

(4) L'Union est partie à la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées. Les dispositions de ladite convention font donc, à partir du moment de son entrée en vigueur, partie intégrante de l'ordre juridique de l'Union européenne, et la législation de l'Union doit faire l'objet, dans la mesure du possible, d'une interprétation conforme à cette convention. La convention prévoit entre autres, à son article 7, que les parties prennent toutes mesures nécessaires pour garantir aux enfants handicapés la pleine jouissance de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales, sur la base de l'égalité avec les autres enfants.

Amendement

(4) Tous les États membres sont parties à la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées et doivent d'une manière plus générale promouvoir et protéger l'ensemble des droits consacrés par la déclaration universelle des droits de l'homme. En outre, le point x) du préambule à la convention relative aux droits des personnes handicapées souligne la conviction selon laquelle la famille est l'élément naturel et fondamental de la société et a droit à la protection de la société et de l'État, et les personnes handicapées et les membres de leur famille devraient recevoir la protection et l'aide nécessaires pour que les familles puissent contribuer à la pleine et égale jouissance de leurs droits par les personnes handicapées. L'Union est partie à la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées. Les

dispositions de ladite convention font donc, à partir du moment de son entrée en vigueur, partie intégrante de l'ordre juridique de l'Union européenne, et la législation de l'Union doit faire l'objet, dans la mesure du possible, d'une interprétation conforme à cette convention. La convention prévoit entre autres, à son article 7, que les parties prennent toutes mesures nécessaires pour garantir aux enfants handicapés la pleine jouissance de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales, sur la base de l'égalité avec les autres enfants.

Or. en

Amendement 31

Rosa Estaràs Ferragut, Verónica Lope Fontagné

Proposition de directive

Considérant 4

Texte proposé par la Commission

(4) L'Union est partie à la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées. Les dispositions de ladite convention font donc, à partir du moment de son entrée en vigueur, partie intégrante de l'ordre juridique de l'Union européenne, et la législation de l'Union doit faire l'objet, dans la mesure du possible, d'une interprétation conforme à cette convention. La convention prévoit entre autres, à son article 7, que les parties prennent toutes mesures nécessaires pour garantir aux enfants handicapés la pleine jouissance de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales, sur la base de l'égalité avec les autres enfants.

Amendement

(4) L'Union est partie à la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées. Les dispositions de ladite convention font donc, à partir du moment de son entrée en vigueur, partie intégrante de l'ordre juridique de l'Union européenne, et la législation de l'Union doit faire l'objet, dans la mesure du possible, d'une interprétation conforme à cette convention. La convention prévoit entre autres, à son article 7, que les parties prennent toutes mesures nécessaires pour garantir aux enfants handicapés la pleine jouissance de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales, sur la base de l'égalité avec les autres enfants. ***En outre, au titre de l'article 23 de la convention, les États membres prennent des mesures efficaces et appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des personnes handicapées dans tout ce qui a trait au mariage, à la famille, à la***

Justification

Des services destinés aux enfants et aux personnes nécessitant des soins ou une aide devraient être fournis dans un cadre de proximité afin d'éviter que ces personnes ne subissent la ségrégation et l'exclusion de la société. La prestation de services de proximité (par exemple, des services d'accueil des enfants, les soins aux personnes âgées, les services de santé mentale, etc.) favorisera également l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des parents et aidants. Le recours à cette terminologie correspond également à la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées ratifiée par l'Union européenne et ses États membres.

Amendement 32

Maria Arena, Vilija Blinkevičiūtė, Agnes Jongerius, Brando Benifei, Elena Gentile, Edouard Martin, Guillaume Balas, Evelyn Regner, Flavio Zanonato, Georgi Pirinski, Michael Detjen, Miapetra Kumpula-Natri, Sergio Gutiérrez Prieto, Javi López

**Proposition de directive
Considérant 4**

Texte proposé par la Commission

(4) L'Union est partie à la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées. Les dispositions de ladite convention font donc, à partir du moment de son entrée en vigueur, partie intégrante de l'ordre juridique de l'Union européenne, et la législation de l'Union doit faire l'objet, dans la mesure du possible, d'une interprétation conforme à cette convention. La convention prévoit entre autres, à son article 7, que les parties prennent toutes mesures nécessaires pour garantir aux enfants handicapés la pleine jouissance de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales, sur la base de l'égalité avec les autres enfants.

Amendement

(4) L'Union est partie à la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées. Les dispositions de ladite convention font donc, à partir du moment de son entrée en vigueur, partie intégrante de l'ordre juridique de l'Union européenne, et la législation de l'Union doit faire l'objet, dans la mesure du possible, d'une interprétation conforme à cette convention. La convention prévoit entre autres, à son article 7, que les parties prennent toutes mesures nécessaires pour garantir aux enfants handicapés la pleine jouissance de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales, sur la base de l'égalité avec les autres enfants. ***En outre, au titre de l'article 23 de la convention, les États parties prennent des mesures efficaces et appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des***

personnes handicapées dans tout ce qui a trait au mariage, à la famille, à la fonction parentale et aux relations personnelles.

Or. en

Amendement 33

Tania González Peñas, Patrick Le Hyaric, Kostadinka Kuneva, Paloma López Bermejo, João Pimenta Lopes

Proposition de directive

Considérant 4

Texte proposé par la Commission

(4) L'Union est partie à la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées. Les dispositions de ladite convention font donc, à partir du moment de son entrée en vigueur, partie intégrante de l'ordre juridique de l'Union européenne, et la législation de l'Union doit faire l'objet, dans la mesure du possible, d'une interprétation conforme à cette convention. La convention prévoit entre autres, à son article 7, que les parties prennent toutes mesures nécessaires pour garantir aux enfants handicapés la pleine jouissance de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales, sur la base de l'égalité avec les autres enfants.

Amendement

(4) L'Union est partie à la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées. Les dispositions de ladite convention font donc, à partir du moment de son entrée en vigueur, partie intégrante de l'ordre juridique de l'Union européenne, et la législation de l'Union doit faire l'objet, dans la mesure du possible, d'une interprétation conforme à cette convention. La convention prévoit entre autres, à son article 7, que les parties prennent toutes mesures nécessaires pour garantir aux enfants handicapés la pleine jouissance de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales, sur la base de l'égalité avec les autres enfants. *Par ailleurs, les États membres prennent des mesures efficaces et appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des personnes handicapées dans tout ce qui a trait au mariage, à la famille, à la fonction parentale et aux relations personnelles, en vertu de l'article 23 de la convention.*

Or. en

Amendement 34

Marian Harkin

Proposition de directive
Considérant 4

Texte proposé par la Commission

(4) L'Union est partie à la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées. Les dispositions de ladite convention font donc, à partir du moment de son entrée en vigueur, partie intégrante de l'ordre juridique de l'Union européenne, et la législation de l'Union doit faire l'objet, dans la mesure du possible, d'une interprétation conforme à cette convention. La convention prévoit entre autres, à son article 7, que les parties prennent toutes mesures nécessaires pour garantir aux enfants handicapés la pleine jouissance de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales, sur la base de l'égalité avec les autres enfants.

Amendement

(4) L'Union est partie à la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées. Les dispositions de ladite convention font donc, à partir du moment de son entrée en vigueur, partie intégrante de l'ordre juridique de l'Union européenne, et la législation de l'Union doit faire l'objet, dans la mesure du possible, d'une interprétation conforme à cette convention. La convention prévoit entre autres, à son article 7, que les parties prennent toutes mesures nécessaires pour garantir aux enfants handicapés la pleine jouissance de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales, sur la base de l'égalité avec les autres enfants. ***En outre, au titre de l'article 23 de la convention, les États membres prennent des mesures efficaces et appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des personnes handicapées.***

Or. en

Amendement 35
Miroslavs Mitrofanovs, Ernest Urtasun

Proposition de directive
Considérant 4 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(4 bis) Tous les États membres ont signé et ratifié la convention des Nations unies relative aux droits de l'enfant et sont donc juridiquement tenus d'adopter toutes les mesures nécessaires en ce qui concerne l'application des droits concernés. La convention dispose notamment, dans son article 18, que la responsabilité d'élever l'enfant et d'assurer son développement

incombe au premier chef aux parents ou, le cas échéant, à ses représentants légaux et que ceux-ci doivent être guidés avant tout par l'intérêt supérieur de l'enfant. Elle rappelle également aux États qu'il est de leur responsabilité de prendre toutes les mesures appropriées pour assurer aux enfants dont les parents travaillent le droit de bénéficier des services et structures d'accueil des enfants pour lesquels ils remplissent les conditions requises.

Or. en

Amendement 36

Tania González Peñas, Kostadinka Kuneva, Paloma López Bermejo, João Pimenta Lopes, Patrick Le Hyaric

Proposition de directive

Considérant 4 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(4 bis) Tous les États membres ont signé et ratifié la convention des Nations unies relative aux droits de l'enfant et sont donc juridiquement tenus d'adopter toutes les mesures nécessaires en ce qui concerne l'application des droits concernés. La convention dispose notamment, dans son article 18, que la responsabilité d'élever l'enfant et d'assurer son développement incombe au premier chef aux parents ou, le cas échéant, à ses représentants légaux et que ceux-ci doivent être guidés avant tout par l'intérêt supérieur de l'enfant. Elle rappelle également aux États qu'il est de leur responsabilité de prendre toutes les mesures appropriées pour assurer aux enfants dont les parents travaillent le droit de bénéficier des services et structures d'accueil des enfants pour lesquels ils remplissent les conditions requises.

Or. en

Amendement 37

Arne Gericke

Proposition de directive

Considérant 4 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(4 bis) La promotion de la famille et de la maternité est un facteur d'implantation important et vérifiable dans le cadre de la compétition mondiale pour le recrutement de main-d'œuvre et de personnel. L'Union, en tant que marché intérieur et région économique d'importance mondiale, doit en tenir compte. Il convient donc d'intégrer la promotion de la famille de façon transversale, dans tous les domaines politiques, et de la concrétiser dans le cadre d'une stratégie européenne en faveur de la famille et du socle européen des droits sociaux.

Or. de

Amendement 38

Tania González Peñas, Kostadinka Kuneva, Paloma López Bermejo, João Pimenta Lopes, Patrick Le Hyaric

Proposition de directive

Considérant 5

Texte proposé par la Commission

Amendement

(5) Les politiques relatives à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée devraient contribuer à la réalisation de l'égalité des sexes en encourageant la participation des femmes au marché du travail, **en rendant plus facile pour les hommes de partager les** responsabilités familiales à parts égales **avec** les femmes et en réduisant les écarts de revenus **et** de salaire entre les hommes et les femmes. Ces politiques devraient tenir compte des changements démographiques, notamment des effets du vieillissement de la

(5) Les politiques relatives à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée devraient contribuer à la réalisation de l'égalité des sexes en encourageant la participation des femmes au marché du travail, **en encourageant et en facilitant le partage des** responsabilités familiales à parts égales **entre les hommes et** les femmes et en réduisant les écarts de revenus, de salaire **et de pension** entre les hommes et les femmes. Ces politiques devraient **également se concentrer sur la réduction des stéréotypes de genre, la**

population.

reconnaissance et la redistribution des responsabilités familiales, l'élaboration et la mise en œuvre des normes de qualité pour tous les types de services de soin, et tenir compte du coût lié au taux inférieur d'emploi des femmes en termes de PIB dans l'Union européenne^{1 bis} et des changements démographiques, notamment des effets du vieillissement de la population, ainsi que de la charge disproportionnée de responsabilités familiales qui, à tort, sont implicitement attribuées aux femmes en raison de leur nature féminine. Il convient d'accorder une attention particulière à la participation au marché du travail des femmes appartenant à des groupes vulnérables, tels que les parents isolés, les femmes handicapées, les femmes issues de l'immigration et les femmes appartenant à des minorités ethniques.

*^{1 bis} Rapport de 2016 d'Eurofound intitulé «L'écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes: défis et solutions» – document de synthèse. Publication de l'Union européenne, Luxembourg. Disponible à l'adresse suivante:
<https://www.eurofound.europa.eu/fr/publications/executive-%20summary/2016/labour-market/the-gender-employment-gap-challenges-and-solutions-executive-summary>.*

Or. en

Amendement 39
Miroslavs Mitrofanovs, Ernest Urtasun

Proposition de directive
Considérant 5

Texte proposé par la Commission

Amendement

(5) Les politiques relatives à l'équilibre

(5) Les politiques relatives à l'équilibre

entre vie professionnelle et vie privée devraient contribuer à la réalisation de l'égalité des sexes en encourageant la participation des femmes au marché du travail, **en rendant plus facile pour les hommes de partager les** responsabilités familiales à parts égales **avec** les femmes et en réduisant les écarts de revenus **et** de salaire entre les hommes et les femmes. Ces politiques devraient tenir compte des changements démographiques, notamment des effets du vieillissement de la population.

entre vie professionnelle et vie privée devraient contribuer à la réalisation de l'égalité des sexes en encourageant la participation des femmes au marché du travail, **en encourageant et en facilitant le partage des** responsabilités familiales à parts égales **entre les hommes et les** femmes et en réduisant les écarts de revenus, de salaire **et de pension** entre les hommes et les femmes. Ces politiques devraient **également se concentrer sur la réduction des stéréotypes liés au genre, la reconnaissance et la redistribution des responsabilités familiales, l'élaboration et la mise en œuvre des normes de qualité pour tous les types de services de soin, et** tenir compte des changements démographiques, notamment des effets du vieillissement de la population.

Or. en

Amendement 40

Michaela Šojdrová, Marijana Petir, Danuta Jazłowiecka, Romana Tomc, Ádám Kósa

Proposition de directive

Considérant 5

Texte proposé par la Commission

(5) Les politiques relatives à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée devraient contribuer à la réalisation de l'égalité **des sexes** en encourageant la participation des femmes au marché du travail, en rendant plus facile pour les hommes de partager les responsabilités familiales à parts égales avec les femmes et en réduisant les écarts de revenus **et** de salaire entre les hommes et les femmes. Ces politiques devraient **tenir compte des** changements démographiques, notamment des effets du vieillissement de la population.

Amendement

(5) Les politiques relatives à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée devraient contribuer à la réalisation de l'égalité **d'accès à l'emploi** en encourageant la participation des femmes au marché du travail **et celle des hommes à la prise en charge des enfants**, en rendant plus facile pour les hommes de partager les responsabilités familiales à parts égales avec les femmes et en réduisant les écarts de revenus, de salaire **et de pension** entre les hommes et les femmes. Ces politiques devraient **aborder les** changements démographiques **négatifs**, notamment des effets du vieillissement de la population.

Or. en

Amendement 41

Sofia Ribeiro

Proposition de directive

Considérant 5

Texte proposé par la Commission

5) Les politiques relatives à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée devraient contribuer à la réalisation de ***l'égalité*** des sexes en encourageant la participation des femmes au marché du travail, en ***rendant plus facile pour*** les hommes ***de*** partager les responsabilités familiales à parts égales avec les femmes et en réduisant les écarts de revenus et de salaire entre les hommes et les femmes. Ces politiques devraient tenir compte des changements démographiques, notamment des effets du vieillissement de la population.

Amendement

5) Les politiques relatives à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée devraient contribuer à la réalisation de ***l'équité*** des sexes en encourageant la participation des femmes au marché du travail, en ***incitant*** les hommes ***à*** partager les responsabilités familiales à parts égales avec les femmes et en réduisant les écarts de revenus et de salaire entre les hommes et les femmes. Ces politiques devraient tenir compte des changements démographiques, notamment des effets du vieillissement de la population.

Or. pt

Amendement 42

Brando Benifei

Proposition de directive

Considérant 5

Texte proposé par la Commission

(5) Les politiques relatives à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée devraient contribuer à la réalisation de l'égalité des sexes en encourageant la participation des femmes au marché du travail, en rendant plus facile pour les hommes de partager les responsabilités familiales à parts égales avec les femmes et en réduisant les écarts de revenus et de salaire entre les hommes et les femmes. Ces politiques devraient tenir compte des changements démographiques, notamment

Amendement

(5) Les politiques relatives à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée devraient contribuer à la réalisation de l'égalité des sexes en encourageant la participation des femmes au marché du travail, en rendant plus facile pour les hommes de partager les responsabilités familiales à parts égales avec les femmes et en réduisant les écarts de revenus et de salaire entre les hommes et les femmes. Ces politiques devraient tenir compte des changements démographiques, notamment

des effets du vieillissement de la population.

des effets du vieillissement de la population *et de leur incidence sur les responsabilités familiales. Apporter une solution à ce problème émergent est crucial afin de garantir la bonne préparation des politiques relatives à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour l'avenir de l'emploi.*

Or. en

Amendement 43

Michaela Šojdrová, Marijana Petir, Danuta Jazłowiecka, Romana Tomc, Ádám Kósa

Proposition de directive

Considérant 5 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(5 bis) Les politiques relatives à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée devraient tenir compte du fait qu'un nombre suffisant de structures d'accueil à la fois d'enfants et de membres de la famille dépendants est une condition préalable essentielle pour accroître la participation des femmes au marché du travail. D'autres mesures complémentaires sont nécessaires pour garantir un cadre global pour l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. À cette fin, l'Union devrait soutenir les efforts déployés par les États membres pour atteindre les objectifs fixés en mars 2002 lors du Conseil européen de Barcelone sur les structures d'accueil des enfants, en mettant en place d'autres instruments volontaires, y compris des mesures visant à encourager les employeurs à proposer à leurs travailleurs des structures d'accueil et en supprimant les mesures économiques dissuasives relatives aux secondes sources de revenus, qui empêchent les femmes d'accéder au marché du travail ou de travailler à temps plein. L'Union devrait utiliser le Semestre européen pour soutenir cette action des

États membres en prenant dûment en considération les engagements des États membres à consolider leurs finances publiques.

Or. en

Amendement 44
Heinz K. Becker

Proposition de directive
Considérant 5 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(5 bis) Les politiques relatives à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en ce qui concerne les aidants informels, qui fournissent actuellement 80 % de l'ensemble des soins au sein de l'Union et ce gratuitement, sont pertinentes et proportionnées aux défis posés par les changements démographiques. Elles contribueront à atténuer les effets d'une demande croissante de soins, d'une part, et la tendance à la réduction de la taille des familles et à leur plus grande dispersion géographique, ainsi qu'à une augmentation du nombre de femmes entrant sur le marché du travail et à une diminution du potentiel de soins informels, d'autre part. Le caractère généralisé des soins informels en Europe, associé à la pression sur les dépenses publiques dans certains pays, rend cette forme de soutien encore plus importante à l'avenir. Il est donc manifeste que les soins informels doivent être soutenus et que des mesures permettant aux aidants d'associer les soins à la vie professionnelle sont indispensables à cet égard.

Or. en

Amendement 45
Marian Harkin

Proposition de directive
Considérant 5 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(5 bis) Les aidants informels et familiaux fournissent actuellement 80 % de l'ensemble des soins au sein de l'Union, et ce gratuitement. Le caractère généralisé des soins informels en Europe, associé à la pression sur les dépenses publiques dans certains pays, rend cette forme de soutien encore plus importante à l'avenir. Il est donc manifeste que les soins informels doivent être soutenus et que des mesures permettant aux aidants de concilier les soins et la vie professionnelle sont indispensables à cet égard.

Or. en

Amendement 46
João Pimenta Lopes

Proposition de directive
Considérant 5 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(5 bis) La crise démographique et les faibles taux de natalité au sein de l'Union sont indissociablement liés aux politiques qui favorisent le chômage, la précarité, le non-respect et la violation des droits de maternité et de paternité sur les lieux de travail, les bas salaires, la déréglementation et l'augmentation du temps de travail, ainsi que l'absence d'un réseau public de services sociaux d'aide à l'enfance qui garantissent l'accès indépendamment des conditions économiques des familles.

Amendement 47

Laura Agea, Tiziana Beghin, Rosa D'Amato, Marco Valli

Proposition de directive

Considérant 5 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(5 bis) Les politiques relatives à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée devraient encourager la participation des femmes au marché du travail, en comblant l'écart de salaire entre les femmes et les hommes et en réduisant la pauvreté dont les femmes sont de plus en plus souvent victimes.

Or. it

Amendement 48

João Pimenta Lopes

Proposition de directive

Considérant 5 ter (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(5 ter) La reconnaissance de la fonction sociale de la maternité, outre sa contribution à l'inversion du cycle de faible natalité, exige des réponses multisectorielles, axées tout particulièrement sur les questions économiques et sociales. Il est urgent de créer des emplois assortis de droits et de mettre fin à la précarité et à l'instabilité en matière d'emploi; d'augmenter les salaires; d'organiser et de réduire le temps de travail, de manière à concilier vie professionnelle et vie privée; de renforcer les droits de maternité, de paternité et de parentalité, et un contrôle effectif du respect des droits

fondamentaux; de diversifier la valeur et d'élargir l'accès aux prestations sociales, en particulier aux allocations familiales; d'instaurer une politique fiscale qui exonère les revenus des travailleurs et la consommation des ménages; de créer un réseau public de crèches et de services d'aide à l'enfance; de renforcer les soins de santé primaires et hospitaliers, garantissant le droit et l'accès à la santé génésique et sexuelle, au planning familial, et à la santé maternelle et infantile; de progresser dans le domaine de l'infertilité, ainsi qu'en matière d'aide aux personnes handicapées, intégrés dans des services nationaux de santé publics, universels et gratuits; de donner accès à un système public d'éducation, gratuit et de qualité; d'améliorer l'accès au logement à des prix accessibles.

Or. pt

Amendement 49
Sofia Ribeiro

Proposition de directive
Considérant 6

Texte proposé par la Commission

6) Au niveau de l'Union, plusieurs directives concernant ***l'égalité*** des sexes et les conditions de travail abordent déjà certains problèmes qui touchent à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, en particulier la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil¹⁶, la directive 2010/41/UE du Parlement européen et du Conseil¹⁷, la directive 92/85/CEE du Conseil¹⁸, la directive 97/81/CE¹⁹ du Conseil et la directive 2010/18/UE du Conseil²⁰.

¹⁶ Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006

Amendement

6) Au niveau de l'Union, plusieurs directives concernant ***l'équité*** des sexes et les conditions de travail abordent déjà certains problèmes qui touchent à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, en particulier la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil¹⁶, la directive 2010/41/UE du Parlement européen et du Conseil¹⁷, la directive 92/85/CEE du Conseil¹⁸, la directive 97/81/CE¹⁹ du Conseil et la directive 2010/18/UE du Conseil²⁰.

¹⁶ Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006

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 (JO L 204 du 26.7.2006, p. 23).

¹⁷ Directive 2010/41/UE du Parlement européen et du Conseil du 7 juillet 2010 concernant l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante, et abrogeant la directive 86/613/CEE du Conseil (JO L 180 du 15.7.2010, p. 1).

¹⁸ Directive 92/85/CEE du Conseil, du 19 octobre 1992, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail (dixième directive particulière au sens de l'article 16, paragraphe 1, de la directive 89/391/CEE) (JO L 348 du 28.11.1992, p. 1).

¹⁹ Directive 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES – Annexe: accord-cadre sur le travail à temps partiel (JO L 14 du 20.1.1998, p. 9).

²⁰ Directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BUSINESSSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES et abrogeant la directive 96/34/CE (JO L 68 du 18.3.2010, p. 13).

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 (JO L 204 du 26.7.2006, p. 23).

¹⁷ Directive 2010/41/UE du Parlement européen et du Conseil du 7 juillet 2010 concernant l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante, et abrogeant la directive 86/613/CEE du Conseil (JO L 180 du 15.7.2010, p. 1).

¹⁸ Directive 92/85/CEE du Conseil, du 19 octobre 1992, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail (dixième directive particulière au sens de l'article 16, paragraphe 1, de la directive 89/391/CEE) (JO L 348 du 28.11.1992, p. 1).

¹⁹ Directive 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES – Annexe: accord-cadre sur le travail à temps partiel (JO L 14 du 20.1.1998, p. 9).

²⁰ Directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BUSINESSSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES et abrogeant la directive 96/34/CE (JO L 68 du 18.3.2010, p. 13).

Or. pt

Amendement 50

Miroslavs Mitrofanovs, Ernest Urtasun

Proposition de directive

Considérant 6 bis (nouveau)

(6 bis) Le socle européen des droits sociaux, proclamé par les États membres le 17 novembre 2017, a pour but d'offrir aux citoyens européens des droits nouveaux et plus efficaces. Le socle repose sur vingt principes essentiels, parmi lesquels figurent le principe n° 2 sur l'égalité entre les femmes et les hommes, le principe n° 3 sur l'égalité des chances et le principe n° 9 sur l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. Ce dernier dispose que «[l]es parents et les personnes ayant des responsabilités familiales ont droit à des congés appropriés, à des régimes de travail flexibles et à un accès à des services d'aide. Les femmes et les hommes devraient 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».

Or. en

Amendement 51

Maria Arena, Vilija Blinkevičiūtė, Agnes Jongerius, Brando Benifei, Elena Gentile, Edouard Martin, Guillaume Balas, Evelyn Regner, Flavio Zanonato, Georgi Pirinski, Michael Detjen, Miapetra Kumpula-Natri, Sergio Gutiérrez Prieto, Javi López

Proposition de directive

Considérant 6 bis (nouveau)

(6 bis) Le socle européen des droits sociaux, proclamé par les États membres le 17 novembre 2017, a pour but d'offrir aux citoyens européens des droits nouveaux et plus efficaces. Le socle repose sur vingt principes essentiels, parmi lesquels figurent le principe n° 2 sur l'égalité entre les femmes et les

hommes, le principe n° 3 sur l'égalité des chances et le principe n° 9 sur l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. Ce dernier dispose que «[l]es parents et les personnes ayant des responsabilités familiales ont droit à des congés appropriés, à des régimes de travail flexibles et à un accès à des services d'aide. Les femmes et les hommes devraient 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».

Or. en

Amendement 52
João Pimenta Lopes

Proposition de directive
Considérant 6 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(6 bis) Il convient de noter qu'une politique de promotion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ne saurait être dissociée d'une réglementation du travail qui protège les droits des travailleurs, qui met fin à l'assouplissement des horaires et des relations de travail, et qui prévient toutes formes de précarité de l'emploi. En outre, l'augmentation des salaires, la réglementation et la réduction des horaires, la protection du travail et sociale et l'existence de services publics universels sont des facteurs fondamentaux pour garantir, au moins, que les temps de travail, de repos et de loisirs sont répartis de manière équitable.

Or. pt

Amendement 53
Heinz K. Becker

Proposition de directive
Considérant 6 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(6 bis) Le rapport d'initiative du Parlement européen de 2013 sur l'impact de la crise en ce qui concerne l'accès aux soins des groupes vulnérables (2013/2044(INI)) demande expressément une directive sur le congé des aidants.

Or. en

Amendement 54
Marian Harkin

Proposition de directive
Considérant 6 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(6 bis) Le rapport d'initiative du Parlement européen de 2013 sur l'impact de la crise en ce qui concerne l'accès aux soins des groupes vulnérables (2013/2044(INI)) demande expressément une directive sur le congé des aidants.

Or. en

Amendement 55
Heinz K. Becker

Proposition de directive
Considérant 6 ter (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(6 ter) Afin d'éviter que les aidants et les parents, notamment les femmes, soient désavantagés, le congé de paternité, le

congé parental et le congé d'aidant devraient continuer de contribuer aux droits à pension autant que possible, c'est-à-dire à hauteur de 100 %.

Or. en

Amendement 56
Marijana Petir, Arne Gericke

Proposition de directive
Considérant 7

Texte proposé par la Commission

(7) Cependant, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée reste un défi considérable à relever pour de nombreux parents et travailleurs ayant des responsabilités familiales, avec des conséquences négatives sur l'emploi des femmes. Un fait majeur qui contribue à la sous-représentation des femmes sur le marché du travail est la difficulté à trouver un équilibre entre obligations professionnelles et obligations familiales. Lorsque les femmes ont des enfants, elles ont tendance à travailler un plus petit nombre d'heures dans un emploi rémunéré et à passer plus de temps à assumer des responsabilités familiales non rémunérées. Il a également été démontré que le fait d'avoir un proche malade ou dépendant a une incidence négative sur l'emploi des femmes, conduisant certaines à quitter complètement le marché du travail.

Amendement

(7) ***Conformément à la charte sociale européenne, à son protocole additionnel et à sa version modifiée, notamment les parties I et II ainsi que les articles 2, 4, 16 et 27 de cette dernière, les travailleurs ayant des responsabilités familiales ont droit à l'égalité des chances et de traitement, y compris à un temps de repos, qui devrait tenir compte, le cas échéant, d'un jour de repos hebdomadaire reconnu par la tradition et les usages du pays ou de la région.*** Cependant, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée reste un défi considérable à relever pour de nombreux parents et travailleurs ayant des responsabilités familiales, avec des conséquences négatives sur l'emploi des femmes. Un fait majeur qui contribue à la sous-représentation des femmes sur le marché du travail est la difficulté à trouver un équilibre entre obligations professionnelles et obligations familiales. Lorsque les femmes ont des enfants, elles ont tendance à travailler un plus petit nombre d'heures dans un emploi rémunéré et à passer plus de temps à assumer des responsabilités familiales non rémunérées. Il a également été démontré que le fait d'avoir un proche malade ou dépendant a une incidence négative sur l'emploi des femmes, conduisant certaines à quitter complètement le marché du travail. ***En***

outre, l'horaire de travail est plus souvent prolongé tard en soirée, les travailleurs sont confrontés au travail de nuit, au travail les jours fériés ou le dimanche, sans interruption ni périodes de repos, ce qui leur rend difficile de concilier le travail avec la responsabilité d'enfants ou d'autres personnes à charge.

Or. en

Justification

La formulation est conforme aux articles susmentionnés de la charte sociale européenne, en particulier à l'article 2, considérant G, de la résolution du Parlement européen sur le socle européen des droits sociaux et à l'avis du Comité économique et social européen (CESE) sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants.

Amendement 57

Miroslavs Mitrofanovs, Ernest Urtasun

Proposition de directive

Considérant 7

Texte proposé par la Commission

(7) Cependant, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée reste un défi considérable à relever pour de nombreux parents et travailleurs ayant des responsabilités familiales, avec des conséquences négatives sur l'emploi des femmes. Un fait majeur qui contribue à la sous-représentation des femmes sur le marché du travail est la difficulté à trouver un équilibre entre obligations professionnelles et obligations familiales. Lorsque les femmes ont des enfants, elles ont tendance à travailler un plus petit nombre d'heures dans un emploi rémunéré et à passer plus de temps à assumer des responsabilités familiales non rémunérées. Il a également été démontré que le fait d'avoir un proche *malade* ou *dépendant* a une incidence négative sur l'emploi des femmes, conduisant certaines à quitter

Amendement

(7) Cependant, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée reste un défi considérable à relever pour de nombreux parents et travailleurs ayant des responsabilités familiales, avec des conséquences négatives sur l'emploi des femmes. Un fait majeur qui contribue à la sous-représentation des femmes sur le marché du travail est la difficulté à trouver un équilibre entre obligations professionnelles et obligations familiales. Lorsque les femmes ont des enfants, elles ont tendance à travailler un plus petit nombre d'heures dans un emploi rémunéré et à passer plus de temps à assumer des responsabilités familiales non rémunérées. Il a également été démontré que le fait d'avoir un proche ou *une personne dépendante nécessitant une aide ou des soins* a une incidence négative sur l'emploi

complètement le marché du travail.

des femmes, conduisant certaines à quitter complètement le marché du travail, ***ce qui a des répercussions négatives sur leurs droits aux prestations de sécurité sociale, en particulier les pensions, et les expose à un risque accru de pauvreté et d'exclusion sociale, en particulier chez les personnes âgées.***

Or. en

Amendement 58

Tania González Peñas, Kostadinka Kuneva, Paloma López Bermejo, Patrick Le Hyaric, João Pimenta Lopes

Proposition de directive

Considérant 7

Texte proposé par la Commission

(7) Cependant, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée reste un défi considérable à relever pour de nombreux parents et travailleurs ayant des responsabilités familiales, avec des conséquences négatives sur l'emploi des femmes. Un fait majeur qui contribue à la sous-représentation des femmes sur le marché du travail est la difficulté à trouver un équilibre entre obligations professionnelles et ***obligations*** familiales. Lorsque les femmes ont des enfants, elles ont tendance à travailler un plus petit nombre d'heures dans un emploi rémunéré et à passer plus de temps à assumer des ***responsabilités*** familiales non rémunérées. Il a également été démontré que le fait d'avoir un proche ***malade*** ou ***dépendant*** a une incidence négative sur l'emploi des femmes, conduisant certaines à quitter complètement le marché du travail.

Amendement

(7) Cependant, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée reste un défi considérable à relever pour de nombreux parents et travailleurs ayant des responsabilités familiales, avec des conséquences négatives sur l'emploi des femmes. Un fait majeur qui contribue à la sous-représentation des femmes sur le marché du travail est la difficulté à trouver un équilibre entre obligations professionnelles et ***responsabilités*** familiales. Lorsque les femmes ont des enfants, elles ont tendance à travailler un plus petit nombre d'heures dans un emploi rémunéré et à passer plus de temps à assumer des ***tâches*** familiales non rémunérées. Il a également été démontré que le fait d'avoir un proche ou ***une personne dépendante nécessitant une aide ou des soins*** a une incidence négative sur l'emploi des femmes, conduisant certaines à quitter complètement le marché du travail, ***ce qui a des répercussions négatives sur leurs droits aux prestations de sécurité sociale, en particulier les pensions, et les expose à un risque accru de pauvreté et d'exclusion sociale, en***

Amendement 59

Maria Arena, Vilija Blinkevičiūtė, Agnes Jongerius, Brando Benifei, Elena Gentile, Edouard Martin, Guillaume Balas, Evelyn Regner, Flavio Zanonato, Georgi Pirinski, Michael Detjen, Miapetra Kumpula-Natri, Sergio Gutiérrez Prieto, Javi López

Proposition de directive

Considérant 7

Texte proposé par la Commission

(7) Cependant, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée reste un défi considérable à relever pour de nombreux parents et travailleurs ayant des responsabilités familiales, avec des conséquences négatives sur l'emploi des femmes. Un fait majeur qui contribue à la sous-représentation des femmes sur le marché du travail est la difficulté à trouver un équilibre entre obligations professionnelles et obligations familiales. Lorsque les femmes ont des enfants, elles ont tendance à travailler un plus petit nombre d'heures dans un emploi rémunéré et à passer plus de temps à assumer des responsabilités familiales non rémunérées. Il a également été démontré que le fait d'avoir un proche *malade* ou *dépendant* a une incidence négative sur l'emploi des femmes, conduisant certaines à quitter complètement le marché du travail.

Amendement

(7) Cependant, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée reste un défi considérable à relever pour de nombreux parents et travailleurs ayant des responsabilités familiales, avec des conséquences négatives sur l'emploi des femmes. Un fait majeur qui contribue à la sous-représentation des femmes sur le marché du travail est la difficulté à trouver un équilibre entre obligations professionnelles et obligations familiales. Lorsque les femmes ont des enfants, elles ont tendance à travailler un plus petit nombre d'heures dans un emploi rémunéré et à passer plus de temps à assumer des responsabilités familiales non rémunérées. Il a également été démontré que le fait d'avoir un proche ou *une personne dépendante nécessitant une aide ou des soins* a une incidence négative sur l'emploi des femmes, conduisant certaines à quitter complètement *ou partiellement* le marché du travail.

Amendement 60

Renate Weber, Marian Harkin, Jasenko Selimovic, Enrique Calvet Chambon, Robert Rochefort

Proposition de directive
Considérant 7

Texte proposé par la Commission

(7) Cependant, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée reste un défi considérable à relever pour de nombreux parents et travailleurs ayant des responsabilités familiales, avec des conséquences négatives sur l'emploi des femmes. Un fait majeur qui contribue à la sous-représentation des femmes sur le marché du travail est la difficulté à trouver un équilibre entre obligations professionnelles et **obligations** familiales. Lorsque les femmes ont des enfants, elles ont tendance à travailler un plus petit nombre d'heures dans un emploi rémunéré et à passer plus de temps à assumer des responsabilités familiales non rémunérées. Il a également été démontré que le fait d'avoir un proche malade ou dépendant a une incidence négative sur l'emploi des femmes, conduisant certaines à quitter complètement le marché du travail.

Amendement

(7) Cependant, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée reste un défi considérable à relever pour de nombreux parents et travailleurs ayant des responsabilités familiales, avec des conséquences négatives sur l'emploi des femmes. Un fait majeur qui contribue à la sous-représentation des femmes sur le marché du travail est la difficulté à trouver un équilibre entre obligations professionnelles et **responsabilités** familiales. Lorsque les femmes ont des enfants, elles ont tendance à travailler un plus petit nombre d'heures dans un emploi rémunéré et à passer plus de temps à assumer des responsabilités familiales non rémunérées. Il a également été démontré que le fait d'avoir un proche malade ou dépendant a une incidence négative sur l'emploi des femmes, conduisant certaines à quitter complètement le marché du travail.

Or. en

Amendement 61
João Pimenta Lopes

Proposition de directive
Considérant 7

Texte proposé par la Commission

7) Cependant, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée reste un défi considérable à relever pour de nombreux parents et travailleurs ayant des responsabilités familiales, avec des conséquences négatives sur l'emploi des femmes. Un fait **majeur** qui contribue à la sous-représentation des femmes sur le marché du travail est la difficulté à trouver

Amendement

7) Cependant, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée reste un défi considérable à relever pour de nombreux parents et travailleurs ayant des responsabilités familiales, avec des conséquences négatives, **principalement**, sur l'emploi des femmes. Un fait **déterminant** qui contribue à la sous-représentation des femmes sur le marché

un équilibre entre obligations professionnelles et *obligations* familiales. **Lorsque** les femmes ont des enfants, elles ont tendance à travailler un plus petit nombre d'heures dans un emploi rémunéré et à passer plus de temps à assumer *des* responsabilités familiales non rémunérées. Il a également été démontré que le fait d'avoir un proche malade ou dépendant a une incidence négative sur l'emploi des femmes, conduisant *certaines* à quitter complètement le marché du travail.

du travail, *hormis la discrimination dans l'accès, le lien, le type et la rémunération du travail*, est la difficulté à trouver un équilibre entre obligations professionnelles et *responsabilités* familiales. **Le contexte de dégradation des conditions et relations de travail et de discrimination salariale et de bas salaires qui touche en particulier les femmes, les faibles niveaux de protection sociale et de protection de maternité et de paternité, ainsi que l'offre limitée de services d'aide à l'enfance, détermine que, lorsque** les femmes ont des enfants, elles ont tendance à travailler un plus petit nombre d'heures dans un emploi rémunéré et à passer plus de temps à assumer *les* responsabilités familiales, non rémunérées. Il a également été démontré que le fait d'avoir un proche malade ou dépendant a une incidence négative *plus importante* sur l'emploi des femmes, conduisant *un nombre significatif de femmes* à quitter complètement le marché du travail.

Or. pt

Amendement 62 **Heinz K. Becker**

Proposition de directive **Considérant 7**

Texte proposé par la Commission

(7) Cependant, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée reste un défi considérable à relever pour de nombreux parents et travailleurs ayant des responsabilités familiales, avec des conséquences négatives sur l'emploi des femmes. Un fait majeur qui contribue à la sous-représentation des femmes sur le marché du travail est la difficulté à trouver un équilibre entre obligations professionnelles et obligations familiales. Lorsque les femmes ont des enfants, elles

Amendement

(7) Cependant, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée reste un défi considérable à relever pour de nombreux parents et travailleurs ayant des responsabilités familiales, avec des conséquences négatives sur l'emploi des femmes. Un fait majeur qui contribue à la sous-représentation des femmes sur le marché du travail est la difficulté à trouver un équilibre entre obligations professionnelles et obligations familiales. Lorsque les femmes ont des enfants, elles

ont tendance à travailler un plus petit nombre d'heures dans un emploi rémunéré et à passer plus de temps à assumer des responsabilités familiales non rémunérées. Il a également été démontré que le fait d'avoir un proche malade ou dépendant a une incidence négative sur l'emploi des femmes, conduisant certaines à quitter complètement le marché du travail.

ont tendance à travailler un plus petit nombre d'heures dans un emploi rémunéré et à passer plus de temps à assumer des responsabilités familiales non rémunérées. Il a également été démontré que le fait d'avoir un proche malade ou dépendant a une incidence négative sur l'emploi des femmes, conduisant certaines à quitter complètement le marché du travail, *ce qui, à son tour, a des conséquences financières négatives, étant donné que les droits à la sécurité sociale et à pension de ces aidants peuvent en être affectés. En outre, la recherche et l'expérience pratique valident l'argument économique en faveur de l'approche visant à répondre aux besoins des aidants, notamment à la lumière de résultats tels qu'une réduction de l'absentéisme, le recrutement et le maintien du personnel ou une motivation plus forte du personnel.*

Or. en

Amendement 63 **Marian Harkin**

Proposition de directive **Considérant 7**

Texte proposé par la Commission

(7) Cependant, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée reste un défi considérable à relever pour de nombreux parents et travailleurs ayant des responsabilités familiales, avec des conséquences négatives sur l'emploi des femmes. Un fait majeur qui contribue à la sous-représentation des femmes sur le marché du travail est la difficulté à trouver un équilibre entre obligations professionnelles et obligations familiales. Lorsque les femmes ont des enfants, elles ont tendance à travailler un plus petit nombre d'heures dans un emploi rémunéré et à passer plus de temps à assumer des

Amendement

(7) Cependant, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée reste un défi considérable à relever pour de nombreux parents et travailleurs ayant des responsabilités familiales, avec des conséquences négatives sur l'emploi des femmes. Un fait majeur qui contribue à la sous-représentation des femmes sur le marché du travail est la difficulté à trouver un équilibre entre obligations professionnelles et obligations familiales. Lorsque les femmes ont des enfants, elles ont tendance à travailler un plus petit nombre d'heures dans un emploi rémunéré et à passer plus de temps à assumer des

responsabilités familiales non rémunérées. Il a également été démontré que le fait d'avoir un proche malade ou dépendant a une incidence négative sur l'emploi des femmes, conduisant certaines à quitter complètement le marché du travail.

responsabilités familiales non rémunérées. Il a également été démontré que le fait d'avoir un proche malade ou dépendant a une incidence négative sur l'emploi des femmes, conduisant certaines à quitter complètement le marché du travail, *ce qui, à son tour, a des conséquences financières négatives, étant donné que les droits à la sécurité sociale et à pension de ces aidants peuvent en être affectés. En outre, l'argument économique est important en faveur de l'approche visant à répondre aux besoins des aidants, notamment à la lumière de résultats tels qu'une réduction de l'absentéisme, le recrutement et le maintien du personnel ou une motivation plus forte du personnel.*

Or. en

Amendement 64 **Sofia Ribeiro**

Proposition de directive **Considérant 7**

Texte proposé par la Commission

7) Cependant, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée reste un défi considérable à relever pour de nombreux parents et travailleurs ayant des responsabilités familiales, avec des conséquences négatives sur l'emploi des femmes. Un fait majeur qui contribue à la sous-représentation des femmes sur le marché du travail est la difficulté à trouver un équilibre entre obligations professionnelles et obligations familiales. Lorsque les femmes ont des enfants, elles ont tendance à travailler un plus petit nombre d'heures dans un emploi rémunéré et à passer plus de temps à assumer des responsabilités familiales non rémunérées. Il a également été démontré que le fait d'avoir un proche malade ou dépendant a

Amendement

7) Cependant, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée reste un défi considérable à relever pour de nombreux parents et travailleurs ayant des responsabilités familiales, avec des conséquences négatives *en particulier* sur l'emploi des femmes. Un fait majeur qui contribue à la sous-représentation des femmes sur le marché du travail est la difficulté à trouver un équilibre entre obligations professionnelles et obligations familiales. Lorsque les femmes ont des enfants, elles ont tendance à travailler un plus petit nombre d'heures dans un emploi rémunéré et à passer plus de temps à assumer des responsabilités familiales non rémunérées. Il a également été démontré que le fait d'avoir un proche malade ou

une incidence négative sur l'emploi des femmes, conduisant certaines à quitter complètement le marché du travail.

dépendant a une incidence négative sur l'emploi des femmes, conduisant certaines à quitter complètement le marché du travail.

Or. pt

Amendement 65

Tania González Peñas, Kostadinka Kuneva, Paloma López Bermejo, Patrick Le Hyaric

Proposition de directive

Considérant 8

Texte proposé par la Commission

(8) Le cadre juridique actuel de l'Union prévoit peu de dispositions incitant les hommes à assumer une part égale des responsabilités familiales. **L'absence** de congé de paternité et de congé parental rémunérés dans de nombreux États membres **contribue** à ce que peu de pères prennent de tels congés. Le déséquilibre entre hommes et femmes dans la conception des politiques en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée accentue les différences entre ceux-ci sur les plans du travail et des soins aux proches. À l'inverse, le recours par les pères aux modalités permettant de concilier vie professionnelle et vie privée telles que les congés ou les formules **souples** de travail s'est avéré avoir une incidence positive en réduisant la quantité relative de travail familial non rémunéré effectué par les femmes et en laissant aux femmes davantage de temps pour un emploi rémunéré.

Amendement

(8) Le cadre juridique actuel de l'Union prévoit peu de dispositions incitant les hommes à assumer une part égale des responsabilités familiales. **La transférabilité du congé parental et l'absence** de congé de paternité et de congé parental **pleinement** rémunérés dans de nombreux États membres **contribuent** à ce que peu de pères prennent de tels congés. Le déséquilibre entre hommes et femmes dans la conception des politiques en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée accentue **les stéréotypes et** les différences entre ceux-ci sur les plans du travail et des soins aux proches. À l'inverse, le recours par les pères aux modalités permettant de concilier vie professionnelle et vie privée telles que les congés ou les formules **modulables** de travail **axées sur les salariés** s'est avéré avoir une incidence positive en réduisant la quantité relative de travail familial non rémunéré effectué par les femmes et en laissant aux femmes davantage de temps pour un emploi rémunéré. **En outre, certaines études^{1 bis} montrent que les taux d'utilisation parmi les parents dépendent de nombreux facteurs interconnectés, parmi lesquels figurent:**

a) les informations sur le ou les types de congé disponibles,

b) la compensation du ou des congés et les disparités en matière de rémunération,

c) la disponibilité des structures d'accueil des enfants,

d) les modèles d'organisation familiale prédominants, et

e) la mesure dans laquelle les travailleurs craignent l'exclusion du marché du travail lorsqu'ils prennent leurs congés.

^{1 bis} Rapport de 2015 d'Eurofound intitulé «Promoting uptake of parental and paternity leave among fathers in the European Union» (Promotion du congé parental et de paternité chez les pères dans l'Union européenne) et rapport de 2016 d'Eurofound intitulé «L'écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes: défis et solutions».

Or. en

Amendement 66
João Pimenta Lopes

Proposition de directive
Considérant 8

Texte proposé par la Commission

8) Le cadre juridique actuel de l'Union prévoit peu de dispositions incitant les hommes à assumer une part égale des responsabilités familiales. L'absence de **congé** de paternité et de congé parental rémunérés dans de nombreux États membres contribue à ce que peu de pères prennent de tels congés. Le déséquilibre entre hommes et femmes dans la conception des politiques en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée accentue les différences entre ceux-ci sur les plans du travail et des soins aux proches. À l'inverse, le recours par les pères aux modalités permettant de concilier

Amendement

8) Le cadre juridique actuel de l'Union prévoit peu de dispositions incitant les hommes à assumer une part égale des responsabilités familiales. L'absence de **congés** de paternité et de congé parental **totale**ment rémunérés, dans de nombreux États membres, contribue à ce que peu de pères prennent de tels congés, **ce qui, non seulement n'incite pas à leur utilisation, mais aussi alimente les inégalités et les discriminations entre les hommes et les femmes, celles-ci ayant, en moyenne, dans l'Union, une rémunération 16,2 % plus faible que les hommes**. Le déséquilibre entre hommes et femmes dans la

vie professionnelle et vie privée *telles que les congés ou les formules souples de travail* s'est avéré avoir une incidence positive en réduisant la quantité relative de travail familial non rémunéré effectué par les femmes et en laissant aux femmes davantage de temps pour un emploi rémunéré.

conception des politiques en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée accentue les différences entre ceux-ci sur les plans du travail et des soins aux proches. À l'inverse, le recours par les pères aux modalités permettant de concilier vie professionnelle et vie privée s'est avéré avoir une incidence positive en réduisant la quantité relative de travail familial non rémunéré effectué par les femmes et en laissant aux femmes davantage de temps pour un emploi rémunéré.

Or. pt

Amendement 67

Michaela Šojdrová, Marijana Petir, Romana Tomc, Ádám Kósa

Proposition de directive

Considérant 8

Texte proposé par la Commission

(8) Le cadre juridique actuel de l'Union prévoit peu de dispositions incitant les hommes à assumer une part égale des responsabilités familiales. L'absence de congé de paternité et de congé parental rémunérés dans de nombreux États membres contribue à ce que peu de pères prennent de tels congés. Le déséquilibre entre hommes et femmes dans la conception des politiques en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée accentue les différences entre *ceux-ci* sur les plans du travail et des soins aux proches. À l'inverse, le recours par les pères aux modalités permettant de concilier vie professionnelle et vie privée telles que les congés ou les formules souples de travail s'est avéré avoir une incidence positive en réduisant la quantité relative de travail familial non rémunéré effectué par les femmes et en laissant aux femmes davantage de temps pour un emploi rémunéré.

Amendement

(8) Le cadre juridique actuel de l'Union prévoit peu de dispositions incitant les hommes à assumer une part égale des responsabilités familiales. L'absence de congé de paternité et de congé parental rémunérés dans de nombreux États membres contribue à ce que peu de pères prennent de tels congés. Le déséquilibre entre hommes et femmes dans la conception des politiques en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée accentue les différences entre *les femmes et les hommes* sur les plans du travail et des soins aux proches. À l'inverse, le recours par les pères aux modalités permettant de concilier vie professionnelle et vie privée telles que les congés ou les formules souples de travail s'est avéré avoir une incidence positive en réduisant la quantité relative de travail familial non rémunéré effectué par les femmes et en laissant aux femmes davantage de temps pour un emploi rémunéré. *La directive respecte*

pleinement la liberté et les préférences des personnes et des familles concernant l'organisation de leurs vies et elle ne leur impose pas d'obligation de bénéficier de ses dispositions.

Or. en

Amendement 68

Miroslavs Mitrofanovs, Ernest Urtasun

Proposition de directive

Considérant 8

Texte proposé par la Commission

(8) Le cadre juridique actuel de l'Union prévoit peu de dispositions incitant les hommes à assumer une part égale des responsabilités familiales. **L'absence** de congé de paternité et de congé parental rémunérés dans de nombreux États membres **contribue** à ce que peu de pères prennent de tels congés. Le déséquilibre entre hommes et femmes dans la conception des politiques en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée accentue les différences entre ceux-ci sur les plans du travail et des soins aux proches. À l'inverse, le recours par les pères aux modalités permettant de concilier vie professionnelle et vie privée telles que les congés ou les formules souples de travail s'est avéré avoir une incidence positive en réduisant la quantité relative de travail familial non rémunéré effectué par les femmes et en laissant aux femmes davantage de temps pour un emploi rémunéré.

Amendement

(8) Le cadre juridique actuel de l'Union prévoit peu de dispositions incitant les hommes à assumer une part égale des responsabilités familiales. **La transférabilité du congé parental et l'absence** de congé de paternité et de congé parental rémunérés dans de nombreux États membres **contribuent** à ce que peu de pères prennent de tels congés. Le déséquilibre entre hommes et femmes dans la conception des politiques en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée accentue **les stéréotypes et** les différences entre ceux-ci sur les plans du travail et des soins aux proches. À l'inverse, le recours par les pères aux modalités permettant de concilier vie professionnelle et vie privée telles que les congés ou les formules souples de travail s'est avéré avoir une incidence positive en réduisant la quantité relative de travail familial non rémunéré effectué par les femmes et en laissant aux femmes davantage de temps pour un emploi rémunéré.

Or. en

Amendement 69

Maria Arena, Rory Palmer, Vilija Blinkevičiūtė, Agnes Jongerius, Brando Benifei, Elena Gentile, Edouard Martin, Guillaume Balas, Flavio Zanonato, Georgi Pirinski, Michael Detjen, Miapetra Kumpula-Natri, Sergio Gutiérrez Prieto, Javi López

Proposition de directive

Considérant 8

Texte proposé par la Commission

(8) Le cadre juridique actuel de l'Union prévoit peu de dispositions incitant les hommes à assumer une part égale des responsabilités familiales. L'absence de congé de paternité et de congé parental rémunérés dans de nombreux États membres contribue à ce que peu de pères prennent de tels congés. Le déséquilibre entre hommes et femmes dans la conception des politiques en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée accentue les différences entre ceux-ci sur les plans du travail et des soins aux proches. À l'inverse, le recours par les pères aux modalités permettant de concilier vie professionnelle et vie privée telles que les congés ou les formules souples de travail s'est avéré avoir une incidence positive en réduisant la quantité relative de travail familial non rémunéré effectué par les femmes et en laissant aux femmes davantage de temps pour un emploi rémunéré.

Amendement

(8) Le cadre juridique actuel de l'Union prévoit peu de dispositions incitant les hommes à assumer une part égale des responsabilités familiales. L'absence de congé de paternité et de congé parental rémunérés dans de nombreux États membres contribue à ce que peu de pères prennent de tels congés. Le déséquilibre entre hommes et femmes dans la conception des politiques en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée accentue les différences entre ceux-ci sur les plans du travail et des soins aux proches. À l'inverse, le recours par les pères aux modalités permettant de concilier vie professionnelle et vie privée telles que les congés ou les formules souples de travail s'est avéré avoir une incidence positive en réduisant la quantité relative de travail familial non rémunéré effectué par les femmes et en laissant aux femmes davantage de temps pour un emploi rémunéré. ***En outre, des études d'Eurofound montrent que les taux d'utilisation parmi les parents dépendent de nombreux facteurs interconnectés, parmi lesquels figurent: les informations sur les congés disponibles; la compensation des congés et les disparités en matière de rémunération; la disponibilité et la souplesse des structures d'accueil des enfants; les modèles d'organisation familiale prédominants; et la mesure dans laquelle les travailleurs craignent l'exclusion du marché du travail lorsqu'ils prennent leurs congés^{1 bis}.***

^{1 bis} Rapport de 2015 d'Eurofound intitulé «Promotion du congé parental et de paternité chez les pères dans l'Union européenne» et rapport de 2016 d'Eurofound intitulé «L'écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes: défis et solutions».

Or. en

Justification

As Eurofound studies illustrated, aspects that influence fathers' take-up rate of parental leave are: the level of compensation, the flexibility of the leave system, the availability of information, and the extent to which workers fear isolation from the labour market when taking leave. These issues therefore need to be addressed in order for policies in this area to be successful. Higher wage replacement rates, greater flexibility in terms of sharing and taking leave over time, the availability of more information to potential leave takers and employers, and flexible return to work policies are likely to make it easier for fathers to take parental leave and share it with their partner. That decision, however, is usually taken in the household, and depends on the preferences of both partners.

Amendement 70

Elisabeth Morin-Chartier, Jérôme Lavrilleux, Anne Sander, Geoffroy Didier

Proposition de directive

Considérant 8

Texte proposé par la Commission

(8) Le cadre juridique actuel de l'Union prévoit peu de dispositions incitant les hommes à assumer une part égale des responsabilités familiales. L'absence de congé de paternité et de congé parental rémunérés dans de nombreux États membres contribue à ce que peu de pères prennent de tels congés. Le déséquilibre entre hommes et femmes dans la conception des politiques en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée accentue les différences entre eux-ci sur les plans du travail et des soins aux proches. À l'inverse, le recours par les pères aux modalités permettant de concilier vie professionnelle et vie privée telles que

Amendement

(8) Le cadre juridique actuel de l'Union prévoit peu de dispositions incitant les hommes à assumer une part égale des responsabilités familiales. L'absence de congé de paternité et de congé parental rémunérés dans de nombreux États membres contribue à ce que peu de pères prennent de tels congés. Le déséquilibre entre hommes et femmes dans la conception des politiques en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée accentue les différences entre eux-ci sur les plans du travail et des soins aux proches. À l'inverse, le recours par les pères aux modalités permettant de concilier vie professionnelle et vie privée telles que

les congés ou les formules souples de travail s'est avéré avoir une incidence positive en réduisant la quantité relative de travail familial non rémunéré effectué par les femmes et en laissant aux femmes davantage de temps pour un emploi rémunéré.

les congés ou les formules souples de travail s'est avéré avoir une incidence positive en réduisant la quantité relative de travail familial non rémunéré effectué par les femmes et en laissant aux femmes davantage de temps pour un emploi rémunéré. *En outre, la mise en oeuvre de politiques familiales incitatives pour faciliter les emplois contractuels entre particuliers, que ce soit pour la garde des enfants à domicile ou pour l'accompagnement des personnes dépendantes à leur domicile, s'est révélée être un aspect crucial des politiques d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, qui facilite le retour rapide des femmes au travail et leur participation accrue sur le marché du travail.*

Or. fr

Amendement 71 **Helga Stevens**

Proposition de directive **Considérant 8**

Texte proposé par la Commission

(8) Le cadre juridique actuel de l'Union prévoit peu de dispositions incitant les hommes à assumer une part égale des responsabilités familiales. L'absence de congé de paternité et de congé parental rémunérés dans de nombreux États membres contribue à ce que peu de pères prennent de tels congés. Le déséquilibre entre hommes et femmes dans la conception des politiques en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée accentue les différences entre eux-ci sur les plans du travail et des soins aux proches. À l'inverse, le recours par les pères aux modalités permettant de concilier vie professionnelle et vie privée telles que les congés ou les formules souples de travail s'est avéré avoir une incidence

Amendement

(8) Le cadre juridique actuel de l'Union prévoit peu de dispositions incitant les hommes à assumer une part égale des responsabilités familiales. L'absence de congé de paternité et de congé parental rémunérés dans de nombreux États membres contribue à ce que peu de pères prennent de tels congés. Le déséquilibre entre hommes et femmes dans la conception des politiques en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée accentue les différences entre eux-ci sur les plans du travail et des soins aux proches. À l'inverse, le recours par les pères aux modalités permettant de concilier vie professionnelle et vie privée telles que les congés ou les formules souples de travail s'est avéré avoir une incidence

positive en réduisant la quantité relative de travail familial non rémunéré effectué par les femmes et en laissant aux femmes davantage de temps pour un emploi rémunéré.

positive en réduisant la quantité relative de travail familial non rémunéré effectué par les femmes et en laissant aux femmes davantage de temps pour un emploi rémunéré. *Les infrastructures de qualité, accessibles et abordables pour l'accueil des enfants et la prise en charge des personnes âgées revêtent une grande importance. Elles permettent aux hommes comme aux femmes de concilier vie de famille et carrière professionnelle.*

Or. nl

Amendement 72
Jana Žitňanská

Proposition de directive
Considérant 8

Texte proposé par la Commission

(8) Le cadre juridique actuel de l'Union prévoit peu de dispositions incitant les hommes à assumer une part égale des responsabilités familiales. L'absence de congé de paternité et de congé parental rémunérés dans de nombreux États membres contribue à ce que peu de pères prennent de tels congés. Le déséquilibre entre hommes et femmes dans la conception des politiques en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée accentue les différences entre eux-ci sur les plans du travail et des soins aux proches. À l'inverse, le recours par les pères aux modalités permettant de concilier vie professionnelle et vie privée telles que les congés ou les formules souples de travail s'est avéré avoir une incidence positive en réduisant la quantité relative de travail familial non rémunéré effectué par les femmes et en laissant aux femmes davantage de temps pour un emploi rémunéré.

Amendement

(8) Le cadre juridique actuel de l'Union prévoit peu de dispositions incitant les hommes à assumer une part égale des responsabilités familiales. L'absence de congé de paternité et de congé parental rémunérés dans de nombreux États membres contribue à ce que peu de pères prennent de tels congés. Le déséquilibre entre hommes et femmes dans la conception des politiques en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée accentue les différences entre eux-ci sur les plans du travail et des soins aux proches. À l'inverse, le recours par les pères aux modalités permettant de concilier vie professionnelle et vie privée telles que les congés ou les formules souples de travail s'est avéré avoir une incidence positive en réduisant la quantité relative de travail familial non rémunéré effectué par les femmes et en laissant aux femmes davantage de temps pour un emploi rémunéré. *En outre, la disponibilité de services de proximité et d'infrastructures d'accueil de qualité, accessibles et*

abordables pour la garde d'enfants et d'autres personnes dépendantes s'est révélée être un facteur crucial des politiques en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Or. en

Amendement 73
Tom Vandenkendelaere

Proposition de directive
Considérant 8

Texte proposé par la Commission

(8) Le cadre juridique actuel de l'Union prévoit peu de dispositions incitant les hommes à assumer une part égale des responsabilités familiales. L'absence de congé de paternité et de congé parental rémunérés dans de nombreux États membres contribue à ce que peu de pères prennent de tels congés. Le déséquilibre entre hommes et femmes dans la conception des politiques en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée accentue les différences entre ceux-ci sur les plans du travail et des soins aux proches. À l'inverse, le recours par les pères aux modalités permettant de concilier vie professionnelle et vie privée telles que les congés ou les formules souples de travail s'est avéré avoir une incidence positive en réduisant la quantité relative de travail familial non rémunéré effectué par les femmes et en laissant aux femmes davantage de temps pour un emploi rémunéré.

Amendement

(8) Le cadre juridique actuel de l'Union prévoit peu de dispositions incitant les hommes à assumer une part égale des responsabilités familiales. L'absence de congé de paternité et de congé parental rémunérés dans de nombreux États membres contribue à ce que peu de pères prennent de tels congés. Le déséquilibre entre hommes et femmes dans la conception des politiques en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée accentue les différences entre ceux-ci sur les plans du travail et des soins aux proches. À l'inverse, le recours par les pères aux modalités permettant de concilier vie professionnelle et vie privée telles que les congés ou les formules souples de travail s'est avéré avoir une incidence positive en réduisant la quantité relative de travail familial non rémunéré effectué par les femmes et en laissant aux femmes davantage de temps pour un emploi rémunéré. *Néanmoins, les structures d'accueil des enfants accessibles et abordables sont elles aussi cruciales pour les possibilités de carrière des jeunes parents, et en particulier des femmes.*

Or. nl

Amendement 74

Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Danuta Jazłowiecka

Proposition de directive

Considérant 8

Texte proposé par la Commission

(8) Le cadre juridique actuel de l'Union prévoit peu de dispositions incitant les hommes à assumer une part égale des responsabilités familiales. L'absence de congé de paternité et de congé parental rémunérés dans de nombreux États membres contribue à ce que peu de pères prennent de tels congés. Le déséquilibre entre hommes et femmes dans la conception des politiques en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée accentue les différences entre ceux-ci sur les plans du travail et des soins aux proches. À l'inverse, le recours par les pères aux modalités permettant de concilier vie professionnelle et vie privée telles que les congés ou les formules souples de travail s'est avéré avoir une incidence positive en réduisant la quantité relative de travail familial non rémunéré effectué par les femmes et en laissant aux femmes davantage de temps pour un emploi rémunéré.

Amendement

(8) Le cadre juridique actuel de l'Union prévoit peu de dispositions incitant les hommes à assumer une part égale des responsabilités familiales. L'absence de congé de paternité et de congé parental rémunérés dans de nombreux États membres contribue à ce que peu de pères prennent de tels congés. Le déséquilibre entre hommes et femmes dans la conception des politiques en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée accentue les différences entre ceux-ci sur les plans du travail et des soins aux proches. À l'inverse, le recours par les pères aux modalités permettant de concilier vie professionnelle et vie privée telles que les congés ou les formules souples de travail s'est avéré avoir une incidence positive en réduisant la quantité relative de travail familial non rémunéré effectué par les femmes et en laissant aux femmes davantage de temps pour un emploi rémunéré. ***En outre, la disponibilité d'infrastructures de qualité, accessibles et abordables pour l'accueil des enfants et d'autres personnes dépendantes s'est révélée être un facteur crucial des politiques en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée qui facilitent le retour rapide des mères d'un jeune enfant et une présence accrue des femmes sur le marché du travail.***

Or. en

Justification

Les mesures relatives aux structures d'accueil destinées aux enfants et aux proches dépendants sont capitales pour les politiques en faveur de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, afin de soutenir l'égalité sur le marché du travail.

Amendement 75

Dieter-Lebrecht Koch, Thomas Mann, Sven Schulze, Angelika Niebler

Proposition de directive

Considérant 8

Texte proposé par la Commission

(8) Le cadre juridique actuel de l'Union prévoit peu de dispositions incitant les hommes à assumer une part égale des responsabilités familiales. L'absence de congé de paternité et de congé parental rémunérés dans de nombreux États membres contribue à ce que peu de pères prennent de tels congés. Le déséquilibre entre hommes et femmes dans la conception des politiques en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée accentue les différences entre ceux-ci sur les plans du travail et des soins aux proches. À l'inverse, le recours par les pères aux modalités permettant de concilier vie professionnelle et vie privée telles que les congés ou les formules souples de travail s'est avéré avoir une incidence positive en réduisant la quantité relative de travail familial non rémunéré effectué par les femmes et en laissant aux femmes davantage de temps pour un emploi rémunéré.

Amendement

(8) Le cadre juridique actuel de l'Union prévoit peu de dispositions incitant les hommes à assumer une part égale des responsabilités familiales. L'absence de congé de paternité et de congé parental rémunérés dans de nombreux États membres contribue à ce que peu de pères prennent de tels congés. Le déséquilibre entre hommes et femmes dans la conception des politiques *de l'Union* en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée accentue les différences entre ceux-ci sur les plans du travail et des soins aux proches. À l'inverse, le recours par les pères aux modalités permettant de concilier vie professionnelle et vie privée telles que les congés ou les formules souples de travail s'est avéré avoir une incidence positive en réduisant la quantité relative de travail familial non rémunéré effectué par les femmes et en laissant aux femmes davantage de temps pour un emploi rémunéré. *En outre, la disponibilité d'infrastructures de qualité, accessibles et d'un prix abordable pour la garde d'enfants est un facteur crucial d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, qui facilite le retour rapide des femmes au travail et leur participation accrue sur le marché du travail.*

Or. de

Amendement 76

Brando Benifei

Proposition de directive
Considérant 8

Texte proposé par la Commission

(8) Le cadre juridique actuel de l'Union prévoit peu de dispositions incitant les hommes à assumer une part égale des responsabilités familiales. L'absence de congé de paternité et de congé parental rémunérés dans de nombreux États membres contribue à ce que peu de pères prennent de tels congés. Le déséquilibre entre hommes et femmes dans la conception des politiques en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée accentue les différences entre ceux-ci sur les plans du travail et des soins aux proches. À l'inverse, le recours par les pères aux modalités permettant de concilier vie professionnelle et vie privée telles que les congés ou les formules souples de travail s'est avéré avoir une incidence positive en réduisant la quantité relative de travail familial non rémunéré effectué par les femmes et en laissant aux femmes davantage de temps pour un emploi rémunéré.

Amendement

(8) Le cadre juridique actuel de l'Union prévoit peu de dispositions incitant les hommes à assumer une part égale des responsabilités familiales. L'absence de congé de paternité et de congé parental rémunérés dans de nombreux États membres contribue à ce que peu de pères prennent de tels congés. Le déséquilibre entre hommes et femmes dans la conception des politiques en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée accentue les différences entre ceux-ci sur les plans du travail et des soins aux proches. À l'inverse, le recours par les pères aux modalités permettant de concilier vie professionnelle et vie privée telles que les congés ou les formules souples de travail s'est avéré avoir une incidence positive en réduisant la quantité relative de travail familial non rémunéré effectué par les femmes et en laissant aux femmes davantage de temps pour un emploi rémunéré. ***De solides infrastructures d'accueil pour les enfants revêtent une importance particulièrement cruciale pour l'intégration des jeunes parents sur le marché du travail. Les jeunes sont déjà plus susceptibles d'être exclus du marché du travail en raison des nombreux obstacles auxquels ils sont confrontés dans leur recherche d'emploi, y compris des obstacles liés à leur âge.***

Or. en

Amendement 77

Maria Arena, Vilija Blinkevičiūtė, Agnes Jongerius, Brando Benifei, Elena Gentile, Edouard Martin, Guillaume Balas, Evelyn Regner, Flavio Zanonato, Michael Detjen, Miapetra Kumpula-Natri, Sergio Gutiérrez Prieto, Javi López

Proposition de directive
Considérant 8 bis (nouveau)

(8 bis) La disponibilité d'un régime d'éducation et d'accueil des jeunes enfants (EAJE) de qualité, abordable et adéquat, de soins pour d'autres personnes dépendantes et de services sociaux de haute qualité, ainsi que l'accès à ce régime, à des soins et à ces services se sont révélés être un aspect crucial des politiques d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, qui facilitent le retour rapide des femmes au travail et leur participation accrue au marché du travail. Il existe cependant une pénurie d'infrastructures permettant d'offrir des services d'accueil des enfants de qualité et accessibles pour tous les groupes de revenu. Pour 27 % des Européens, la faible qualité des services de garde rend difficile leur utilisation. Pour parvenir à des services de qualité, il convient d'investir dans la formation de la main-d'œuvre employée à la garde des enfants. Onze États membres seulement ont atteint le premier objectif de Barcelone (garde d'enfants disponible pour au moins 90 % des enfants entre trois ans et l'âge de la scolarité obligatoire) et seuls dix États membres ont atteint le deuxième objectif (au moins 33 % des enfants de moins de trois ans). La réalisation de ces objectifs est essentielle en vue de permettre aux femmes de participer pleinement au marché du travail et, pour débloquer la situation, il est primordial de privilégier les investissements en matière de services de garde des enfants de proximité de qualité, accessibles et abordables, dans le prochain cadre financier pluriannuel. En outre, le financement de services de proximité pour les personnes handicapées ou les personnes nécessitant une aide en raison de leur âge est indispensable pour éviter que les femmes ne soient contraintes de quitter le marché du travail ou qu'elles ne puissent pas conserver leur emploi rémunéré ou le réintégrer,

*conformément aux conclusions du
Conseil du 7 décembre 2017 intitulées
«Améliorer le soutien et les soins de
proximité pour une vie autonome».*

Or. en

Justification

Des services destinés aux enfants et aux personnes nécessitant des soins ou une aide devraient être fournis dans un cadre de proximité afin d'éviter que ces personnes ne fassent l'objet de ségrégation et d'exclusion de la société. La prestation de services de proximité (par exemple, les services de garde d'enfants, les soins aux personnes âgées, les services de santé mentale, etc.) favorisera également l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des parents et aidants. Le recours à cette terminologie correspond également à la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées ratifiée par l'Union européenne et ses États membres.

Amendement 78 **Marian Harkin**

Proposition de directive **Considérant 8 bis (nouveau)**

Texte proposé par la Commission

Amendement

(8 bis) La disponibilité d'infrastructures et de services de qualité, accessibles et abordables pour la garde d'enfants et d'autres personnes dépendantes s'est révélée être un facteur crucial des politiques en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Toutefois, la plupart des États membres de l'Union n'ont pas encore atteint les objectifs dits de Barcelone en matière de structures d'accueil des enfants, définis en 2002. La réalisation de ces objectifs est fondamentale en vue de permettre aux femmes de participer pleinement au marché du travail. En outre, le financement de services de proximité pour les personnes handicapées ou les personnes ayant besoin d'un autre type d'aide est indispensable pour éviter que les femmes ne soient contraintes de

quitter le marché du travail ou qu'elles ne puissent pas conserver leur emploi rémunéré ou le réintégrer, conformément aux conclusions du Conseil du 7 décembre 2017 intitulées «Améliorer le soutien et les soins de proximité pour une vie autonome».

Or. en

Amendement 79
Heinz K. Becker

Proposition de directive
Considérant 8 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(8 bis) La disponibilité d'infrastructures et de services de qualité, accessibles et abordables pour la garde d'enfants et d'autres personnes dépendantes s'est révélée être un facteur crucial des politiques en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, qui facilitent le retour rapide au travail (après la naissance de l'enfant) et aident à conserver un emploi (pour les aidants d'autres personnes dépendantes).

Or. en

Amendement 80
Renate Weber, Marian Harkin, Enrique Calvet Chambon, Robert Rochefort

Proposition de directive
Considérant 8 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(8 bis) Les États membres, et le cas échéant, l'Union européenne, devraient, à travers le Pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (2011-2020) et ses dispositions sur la promotion

d'un meilleur équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, prendre des mesures pour améliorer l'offre de services d'accueil adéquats, abordables et de haute qualité pour les enfants n'ayant pas atteint l'âge de la scolarité obligatoire, conformément aux objectifs fixés lors du Conseil européen de Barcelone de mars 2002. La recommandation 2013/112/UE de la Commission du 20 février 2013, intitulée «Investir dans l'enfance pour briser le cercle vicieux de l'inégalité», souligne également la nécessité d'améliorer l'accès aux ressources suffisantes et de réaliser les objectifs de Barcelone en matière de structures d'accueil pour les jeunes enfants. Parallèlement, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ainsi que l'égalité entre les femmes et les hommes doivent être assortis d'investissements dans des soins de longue durée de qualité et d'une diversification des services en la matière.

Or. en

Amendement 81
João Pimenta Lopes

Proposition de directive
Considérant 8 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(8 bis) La modernisation de la directive 92/85/CEE du Conseil est cruciale pour atteindre un équilibre entre vie professionnelle et vie privée ainsi qu'une égalité entre hommes et femmes en matière de responsabilités de fourniture de soins et dans l'accès au marché du travail. Le Parlement européen a déjà manifesté sa position et une révision doit constituer une priorité pour l'Union européenne. L'augmentation de la durée du congé

maternité, au sens des recommandations de l'Organisation mondiale de la santé (OMS) en ce qui concerne l'allaitement maternel exclusif au cours des premiers six mois de vie, la prorogation de la durée de congé maternité obligatoire, la hausse des indemnités pour les amener au niveau d'une rémunération complète et la possibilité de la création d'un congé spécifique pour prématurité ou hospitalisation du nouveau-né sont des propositions qui doivent être prises en compte pour la protection de la maternité et dans l'intérêt supérieur de l'enfant.

Or. pt

Amendement 82

Verónica Lope Fontagné, Rosa Estaràs Ferragut

Proposition de directive

Considérant 8 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(8 bis) Pour que les responsabilités familiales soient réparties de manière plus égale entre les hommes et les femmes, il convient d'évoluer vers des congés réalistes et financièrement viables et, surtout, de faire en sorte que les hommes les utilisent. À cette fin, il est nécessaire que les congés ne puissent pas être transférés et soient davantage centralisés ainsi que de privilégier un niveau de compensation élevé à une longue durée de rémunération, ce qui permettrait d'éviter une éventuelle discrimination indirecte envers les femmes.

Or. es

Amendement 83

Jeroen Lenaers

Proposition de directive
Considérant 8 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(8 bis) Les régimes de congés de paternité et de congés parentaux constituent un élément essentiel de la recherche d'un équilibre entre le travail et la vie privée, mais les structures accessibles et abordables d'accueil des enfants, les mesures fiscales ainsi que les autres mesures politiques nationales en la matière qui relèvent des compétences des États membres revêtent également une importance capitale pour la promotion de l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle ainsi que pour l'accroissement de la participation des femmes au marché du travail et de l'indépendance économique des femmes en particulier.

Or. nl

Amendement 84
Tania González Peñas, Kostadinka Kuneva, Paloma López Bermejo, Patrick Le Hyaric, João Pimenta Lopes

Proposition de directive
Considérant 8 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(8 bis) L'absence d'aboutissement des négociations sur la proposition de directive de la Commission sur le congé de maternité en 2008 a constitué un recul pour l'évolution des politiques de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle dans l'Union. Néanmoins, il demeure essentiel pour les travailleurs que les directives relatives aux congés de maternité, de paternité et parental en cas de naissance ou d'adoption soient refondues afin de parvenir à un équilibre entre vie professionnelle et vie familiale

ainsi que de parvenir à une égalité entre les hommes et les femmes en matière d'accès au marché du travail et de responsabilité familiale.

Or. en

Amendement 85
Miroslavs Mitrofanovs, Ernest Urtasun

Proposition de directive
Considérant 8 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(8 bis) L'absence d'aboutissement des négociations sur la proposition de directive de la Commission sur le congé de maternité en 2008 a constitué un recul pour l'évolution des politiques de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle dans l'Union. Néanmoins, il demeure essentiel pour les travailleurs que la directive 92/85/CEE soit révisée afin de parvenir à un équilibre entre vie professionnelle et vie familiale ainsi que de promouvoir une égalité accrue entre les hommes et les femmes en matière d'accès au marché du travail et de responsabilité familiale.

Or. en

Amendement 86
Jeroen Lenaers

Proposition de directive
Considérant 8 ter (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(8 ter) Un niveau minimum de congés payés et de possibilités de congé applicable dans tous les États membres contribue à la souplesse du travail et à la

création de conditions de concurrence égales et équitables, mais fait fi des différences marquées entre les États membres, de l'importance de la combinaison de mesures en la matière prévues au niveau national ainsi que du fait que la politique sociale relève en premier lieu de la compétence des États membres et que l'Union n'y joue qu'un rôle complémentaire et de soutien.

Or. nl

Amendement 87

Tania González Peñas, Kostadinka Kuneva, Paloma López Bermejo, Patrick Le Hyaric, João Pimenta Lopes

Proposition de directive

Considérant 8 ter (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(8 ter) La disponibilité d'un régime d'éducation et d'accueil des jeunes enfants et de soins pour d'autres personnes dépendantes de haute qualité, abordable et adéquat ainsi que de services sociaux de haute qualité s'est révélée être un aspect crucial des politiques d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et permet aux femmes de participer pleinement au marché du travail. Cependant, il existe actuellement une pénurie d'infrastructures permettant d'offrir des services de garde d'enfants de qualité et accessibles pour tous. L'investissement dans des services de soins de proximité, de haute qualité, accessibles et publiques devrait donc être une priorité. Pour obtenir des services de qualité, il convient également d'investir dans la main-d'œuvre en favorisant des conditions de travail décentes et un emploi de qualité pour les aidants, y compris une rémunération décente et la reconnaissance du statut des aidants.

Amendement 88

Renate Weber, Marian Harkin, Jasenko Selimovic, Enrique Calvet Chambon

Proposition de directive

Considérant 8 ter (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(8 ter) Pour renforcer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, les pratiques discriminatoires comme l'écart persistant entre les salaires des femmes et ceux des hommes doivent être éliminées de manière à garantir une plus grande équité sur le marché du travail à l'avenir. Les États membres, conjointement avec les partenaires sociaux et les parties prenantes concernées, devraient inclure l'éducation en matière d'égalité entre les hommes et les femmes dans leurs programmes obligatoires d'enseignement préscolaire et poursuivre les efforts de diffusion de l'information et de sensibilisation avec les autorités publiques. Les politiques en matière d'égalité de traitement devraient viser à remédier au problème des stéréotypes concernant les filières professionnelles et les rôles généralement masculins ou féminins, et les partenaires sociaux devraient agir dans le cadre de leur rôle fondamental d'informer tant les travailleurs que les employeurs, de les sensibiliser et de les inciter à éliminer toute discrimination.

Or. en

Amendement 89

Miroslavs Mitrofanovs, Ernest Urtasun

Proposition de directive

Considérant 8 ter (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(8 ter) Dans ses conclusions, le Conseil européen de Barcelone de 2002 a décidé de fixer des objectifs en matière de disponibilité de structures d'accueil des enfants. Les États membres se sont engagés à fournir à l'horizon 2010 des places d'accueil pour au moins 90 % des enfants ayant entre trois ans et l'âge de la scolarité obligatoire, et pour au moins 33 % des enfants de moins de trois ans. Ces objectifs n'ont pas encore été atteints par la plupart des États membres.

Or. en

Amendement 90
Miroslavs Mitrofanovs, Ernest Urtasun

Proposition de directive
Considérant 8 quater (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(8 quater) L'accès à un régime d'éducation des jeunes enfants de haute qualité, accessible et abordable ainsi qu'à des soins aux personnes âgées et personnes dépendantes, ainsi que la disponibilité de ceux-ci se sont révélés être un aspect crucial des politiques d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et sont nécessaires pour permettre la pleine participation des femmes au marché du travail. Cependant, il existe actuellement une pénurie d'infrastructures offrant des soins de qualité et accessibles aux travailleurs de tous les groupes de revenu. Pour obtenir des services de qualité, il convient également d'investir dans la main-d'œuvre en favorisant des conditions de travail décentes et un emploi de qualité pour les aidants, y compris une

rémunération décente, la reconnaissance du statut des aidants ainsi que l'élaboration de parcours de formation professionnelle de haute qualité pour les aidants et le développement d'une formation de haute qualité. L'investissement dans des services de soins de proximité, de haute qualité, accessibles et abordables devrait donc être une priorité dans le prochain cadre financier pluriannuel.

Or. en

Amendement 91

Renate Weber, Marian Harkin, Enrique Calvet Chambon

Proposition de directive

Considérant 8 quater (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(8 quater) Pour mieux évaluer l'incidence de la législation sous-jacente et des autres législations connexes, les données pertinentes, telles que le nombre d'heures de travail, le salaire, le poste occupé, y compris leur ventilation par genre et par âge, devraient être recueillies et publiées à l'échelle locale, régionale et nationale, aux fins de la documentation de la discrimination intersectorielle et de l'élaboration de politiques ciblées et efficaces sur le plan des ressources. L'Institut pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE), la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound), le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop) ainsi que les organismes nationaux et régionaux chargés de l'égalité devraient constamment mettre à jour les indicateurs d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, afin que les données soient

pertinentes et disponibles en temps utile.

Or. en

Amendement 92
Jeroen Lenaers

Proposition de directive
Considérant 8 quater (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(8 quater) Le caractère délicat de la question de la subsidiarité réside en particulier dans la recherche d'un équilibre entre la volonté d'instaurer des normes minimales correctes et équitables en Europe, notamment en matière de régimes de congés, et le fait que ces sujets ne concernent ni des problèmes transfrontaliers, ni des problèmes qui ne peuvent être traités qu'au niveau de l'Union, et que le domaine social relève en principe de la compétence des États membres.

Or. nl

Amendement 93
Tania González Peñas, Kostadinka Kuneva, Paloma López Bermejo, Patrick Le Hyaric, João Pimenta Lopes

Proposition de directive
Considérant 8 quater (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(8 quater) Le financement de services publics de proximité pour les personnes handicapées ou les personnes nécessitant une aide en raison de leur âge est indispensable pour éviter que les femmes ne soient contraintes de quitter le marché du travail ou qu'elles ne puissent conserver leur emploi rémunéré ou le

réintégrer, conformément aux conclusions du Conseil du 7 décembre 2017 intitulées «Améliorer le soutien et les soins de proximité pour une vie autonome».

Or. en

Amendement 94
Miroslavs Mitrofanovs, Ernest Urtasun

Proposition de directive
Considérant 8 quinquies (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(8 quinquies) Une charge fiscale disproportionnée sur la seconde source de revenus de la famille dans la plupart des États membres, demeure un frein considérable à la participation des femmes au marché du travail. L'identification et la suppression de tous les obstacles résultant des systèmes d'avantages fiscaux déterminés en fonction du sexe est essentielle en vue d'encourager la pleine participation des femmes au marché du travail et de promouvoir le partage équitable du travail génésique et des responsabilités familiales.

Or. en

Amendement 95
Renate Weber, Jasenko Selimovic

Proposition de directive
Considérant 8 quinquies (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(8 quinquies) Pour construire une société socialement et économiquement durable, la responsabilité de l'équilibre entre vie

professionnelle et vie privée devrait être partagée entre les travailleurs, les familles, les partenaires sociaux, les collectivités locales et régionales ainsi que l'ensemble des employeurs et prestataires de services publics et privés.

Or. en

Amendement 96

Helga Stevens

Proposition de directive

Considérant 9

Texte proposé par la Commission

(9) La Commission a mené une consultation en deux phases des partenaires sociaux sur les problèmes rencontrés pour concilier vie professionnelle et vie privée, en vertu de l'article 154 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne. Il n'y a pas eu d'accord entre les partenaires sociaux pour entamer des négociations sur ces questions, y compris en ce qui concerne le congé parental. ***Il est toutefois important d'agir dans ce domaine en modernisant et en adaptant l'actuel cadre juridique, en tenant compte des résultats de ces consultations ainsi que de la consultation publique ouverte réalisée pour recueillir les avis de diverses parties prenantes et de citoyens.***

Amendement

(9) La Commission a mené une consultation en deux phases des partenaires sociaux sur les problèmes rencontrés pour concilier vie professionnelle et vie privée, en vertu de l'article 154 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne. Il n'y a pas eu d'accord entre les partenaires sociaux pour entamer des négociations sur ces questions, y compris en ce qui concerne le congé parental.

Or. nl

Amendement 97

Renate Weber, Marian Harkin, Enrique Calvet Chambon

Proposition de directive

Considérant 9 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(9 bis) Les partenaires sociaux devraient être constamment encouragés par les États membres à continuer d'œuvrer activement pour faciliter la conciliation entre vie professionnelle, vie privée et vie familiale, et améliorer l'égalité entre les hommes et les femmes ainsi que l'égalité de traitement sur le marché du travail par l'éducation, la formation des adultes, la sensibilisation et des campagnes d'information.

Or. en

Amendement 98

Laura Agea, Tiziana Beghin, Rosa D'Amato, Marco Valli

Proposition de directive

Considérant 9 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(9 bis) Les États membres devraient prévoir des mesures de protection également pour les catégories de travailleurs qui exercent des professions libérales, qu'il s'agisse de travailleurs indépendants ou d'entrepreneurs.

Or. it

Amendement 99

Arne Gericke

Proposition de directive

Considérant 10 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(10 bis) La présente directive reconnaît le travail particulier qu'accomplissent les mères et les pères

pour l'éducation de leurs enfants et y voit une contribution déterminante et durable pour la société.

Or. de

Amendement 100

Arne Gericke

Proposition de directive

Considérant 10 ter (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(10 ter) *Les enfants sont l'avenir de notre société. Les coûts de leur éducation, de même que les pertes de revenus professionnels y afférents, sont toutefois largement supportés par les parents. Dans toute l'Europe, les parents en subissent les inconvénients durant la période d'éducation de leurs enfants, qu'ils soient travailleurs actifs ou à la retraite. Le travail familial et le travail dans la vie professionnelle doivent, en principe, être placés sur un pied d'égalité.*

Or. de

Amendement 101

Tania González Peñas, Kostadinka Kuneva, Paloma López Bermejo, Patrick Le Hyaric

Proposition de directive

Considérant 11

Texte proposé par la Commission

Amendement

(11) La présente directive fixe des exigences minimales en matière de congé de paternité, de congé parental et de congé *d'aidant*, ainsi que de formules *souples* de travail pour les parents et pour les travailleurs ayant des responsabilités familiales. En facilitant la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle

(11) La présente directive fixe des exigences minimales en matière de congé de paternité, de congé parental et de congé *pour les travailleurs qui fournissent des soins de manière informelle*, ainsi que de formules *modulables* de travail *axées sur les salariés* pour les parents et pour les travailleurs ayant des responsabilités

pour les parents et les aidants, elle devrait contribuer aux objectifs définis par le traité en matière d'égalité des chances entre les hommes et les femmes sur le marché du travail et d'égalité de leur traitement sur le lieu de travail, ainsi qu'en ce qui concerne la promotion d'un niveau d'emploi élevé dans l'UE.

familiales. En facilitant la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle pour les parents et les aidants, elle devrait contribuer aux objectifs définis par le traité en matière d'égalité des chances entre les hommes et les femmes sur le marché du travail et d'égalité de leur traitement sur le lieu de travail, ainsi qu'en ce qui concerne la promotion d'un niveau d'emploi élevé dans l'UE.

Or. en

Amendement 102
João Pimenta Lopes

Proposition de directive
Considérant 11

Texte proposé par la Commission

11) La présente directive fixe des exigences minimales en matière de congé de paternité, de congé parental et **de** congé **d'aidant**, ainsi que de formules **souples** de travail pour les parents et pour les travailleurs ayant des responsabilités familiales. En facilitant la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle pour les parents et les aidants, elle devrait contribuer aux objectifs définis par le traité en matière d'égalité des chances entre les hommes et les femmes sur le marché du travail et d'égalité de leur traitement sur le lieu de travail, ainsi qu'en ce qui concerne la promotion d'un niveau d'emploi élevé dans l'UE.

Amendement

11) La présente directive fixe des exigences minimales en matière de congé de paternité, de congé parental et **d'un** congé **familial**, ainsi que de formules de travail **à horaires ajustés** pour les parents et pour les travailleurs ayant des responsabilités familiales. En facilitant la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle pour les parents et les aidants, elle devrait contribuer aux objectifs définis par le traité en matière d'égalité des chances entre les hommes et les femmes sur le marché du travail et d'égalité de leur traitement sur le lieu de travail, ainsi qu'en ce qui concerne la promotion d'un niveau d'emploi élevé dans l'UE.

Or. pt

Amendement 103
Heinz K. Becker

Proposition de directive Considérant 11

Texte proposé par la Commission

(11) La présente directive fixe des exigences minimales en matière de congé de paternité, de congé parental et de congé d'aïdant, ainsi que de formules souples de travail pour les parents et pour les travailleurs ayant des responsabilités familiales. En facilitant la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle pour les parents et les aidants, elle devrait contribuer aux objectifs définis par le traité en matière d'égalité des chances entre les hommes et les femmes sur le marché du travail et d'égalité de leur traitement sur le lieu de travail, ainsi qu'en ce qui concerne la promotion d'un niveau d'emploi élevé dans l'UE.

Amendement

(11) La présente directive fixe des exigences minimales en matière de congé de paternité, de congé parental et de congé d'aïdant, ainsi que de formules souples de travail pour les parents et pour les travailleurs ayant des responsabilités familiales. En facilitant la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle pour les parents et les aidants, elle devrait contribuer aux objectifs définis par le traité en matière d'égalité des chances entre les hommes et les femmes sur le marché du travail et d'égalité de leur traitement sur le lieu de travail, ainsi qu'en ce qui concerne la promotion d'un niveau d'emploi élevé dans l'UE. ***La directive s'inscrit pleinement dans l'évolution démographique actuelle, notamment l'augmentation des besoins de soins due au vieillissement de la société, d'une part, et au potentiel réduit de soins informels, d'autre part (en raison d'une diminution de la taille des familles et de leur plus grande dispersion, ainsi que d'une participation accrue des femmes au marché du travail), qui nécessitent une conjugaison entre des investissements dans des services de soins de longue durée adéquats et des mesures pratiques permettant aux aidants de maintenir une vie professionnelle active. Il convient de garder à l'esprit que 80 % de tous les soins dans l'Union européenne sont fournis par des aidants informels (non rémunérés), dont 75 % sont des femmes.***

Or. en

Amendement 104
Marian Harkin

Proposition de directive
Considérant 11

Texte proposé par la Commission

(11) La présente directive fixe des exigences minimales en matière de congé de paternité, de congé parental et de congé d'aidant, ainsi que de formules souples de travail pour les parents et pour les travailleurs ayant des responsabilités familiales. En facilitant la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle pour les parents et les aidants, elle devrait contribuer aux objectifs définis par le traité en matière d'égalité des chances entre les hommes et les femmes sur le marché du travail et d'égalité de leur traitement sur le lieu de travail, ainsi qu'en ce qui concerne la promotion d'un niveau d'emploi élevé dans l'UE.

Amendement

(11) La présente directive fixe des exigences minimales en matière de congé de paternité, de congé parental et de congé d'aidant, ainsi que de formules souples de travail pour les parents et pour les travailleurs ayant des responsabilités familiales. En facilitant la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle pour les parents et les aidants, elle devrait contribuer aux objectifs définis par le traité en matière d'égalité des chances entre les hommes et les femmes sur le marché du travail et d'égalité de leur traitement sur le lieu de travail, ainsi qu'en ce qui concerne la promotion d'un niveau d'emploi élevé dans l'UE. ***L'évolution démographique actuelle engendre une augmentation des besoins de soins causée par le vieillissement de la société, d'une part, et un potentiel réduit de soins informels, d'autre part (en raison d'une diminution de la taille des familles et de leur plus grande dispersion, ainsi que de la participation accrue des femmes au marché du travail). Elle nécessite ainsi de conjuguer les investissements dans des services de soins de longue durée adéquats à des mesures pratiques permettant aux aidants de maintenir une vie professionnelle active.***

Or. en

Amendement 105

Dieter-Lebrecht Koch, Thomas Mann, Sven Schulze, Angelika Niebler

Proposition de directive
Considérant 11

Texte proposé par la Commission

(11) La présente directive fixe des

Amendement

(11) La présente directive fixe des

exigences minimales en matière de congé de paternité, de congé parental et de congé d'aidant, ainsi que de formules souples de travail pour les parents et pour les travailleurs ayant des responsabilités familiales. En facilitant la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle pour les parents et les aidants, elle devrait contribuer aux objectifs définis par le traité en matière d'égalité des chances entre les hommes et les femmes sur le marché du travail et d'égalité de leur traitement sur le lieu de travail, ainsi qu'en ce qui concerne la promotion d'un niveau d'emploi élevé dans l'UE.

exigences minimales en matière de congé de paternité, de congé parental et de congé d'aidant, ainsi que de formules souples de travail pour les parents et pour les travailleurs ayant des responsabilités familiales. En facilitant la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle pour les parents et les aidants, elle devrait contribuer aux objectifs définis par le traité en matière d'égalité des chances entre les hommes et les femmes sur le marché du travail et d'égalité de leur traitement sur le lieu de travail, ainsi qu'en ce qui concerne la promotion d'un niveau d'emploi élevé dans l'UE. ***La présente directive ne doit toutefois compromettre aucun des modèles de congé parental efficaces déployés dans les États membres.***

Or. de

Amendement 106
Sofia Ribeiro

Proposition de directive
Considérant 11

Texte proposé par la Commission

11) La présente directive fixe des exigences minimales en matière de congé de paternité, de congé parental et de congé d'aidant, ainsi que de formules souples de travail pour les parents et pour les travailleurs ayant des responsabilités familiales. En facilitant la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle pour les parents et les aidants, elle devrait contribuer aux objectifs définis par le traité en matière ***d'égalité*** des chances entre les hommes et les femmes sur le marché du travail et d'égalité de leur traitement sur le lieu de travail, ainsi qu'en ce qui concerne la promotion d'un niveau d'emploi élevé dans l'UE.

Amendement

11) La présente directive fixe des exigences minimales en matière de congé de paternité, de congé parental et de congé d'aidant, ainsi que de formules souples de travail pour les parents et pour les travailleurs ayant des responsabilités familiales. En facilitant la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle pour les parents et les aidants, elle devrait contribuer aux objectifs définis par le traité en matière ***d'équité*** des chances entre les hommes et les femmes sur le marché du travail et d'égalité de leur traitement sur le lieu de travail, ainsi qu'en ce qui concerne la promotion d'un niveau d'emploi élevé dans l'UE.

Or. pt

Amendement 107
Helga Stevens

Proposition de directive
Considérant 12

Texte proposé par la Commission

(12) La présente directive devrait s'appliquer à tous les travailleurs qui ont des contrats de travail **ou d'autres relations de travail**. Cela devrait inclure, comme c'est actuellement le cas au titre de la clause 2, paragraphe 3, de l'annexe de la directive 2010/18/UE, les contrats de travail **ou relations de travail** des travailleurs à temps partiel, des travailleurs à durée déterminée ou des personnes ayant un contrat de travail **ou une relation de travail** avec une entreprise de travail intérimaire.

Amendement

(12) La présente directive devrait s'appliquer à tous les travailleurs qui ont des contrats de travail. Cela devrait inclure, comme c'est actuellement le cas au titre de la clause 2, paragraphe 3, de l'annexe de la directive 2010/18/UE, les contrats de travail des travailleurs à temps partiel, des travailleurs à durée déterminée ou des personnes ayant un contrat de travail avec une entreprise de travail intérimaire.

Or. nl

Amendement 108
Alessandra Mussolini, Elisabetta Gardini

Proposition de directive
Considérant 12

Texte proposé par la Commission

(12) La présente directive devrait s'appliquer à tous les travailleurs qui ont des contrats de travail ou d'autres relations de travail. Cela devrait inclure, comme c'est actuellement le cas au titre de la clause 2, paragraphe 3, de l'annexe de la directive 2010/18/UE, les contrats de travail ou relations de travail des travailleurs à temps partiel, des travailleurs à durée déterminée ou des personnes ayant un contrat de travail ou une relation de travail avec une entreprise de travail intérimaire.

Amendement

(12) La présente directive devrait s'appliquer à tous les travailleurs qui ont des contrats de travail ou d'autres relations de travail, **y compris aux travailleurs non salariés**. Cela devrait inclure, comme c'est actuellement le cas au titre de la clause 2, paragraphe 3, de l'annexe de la directive 2010/18/UE, les contrats de travail ou relations de travail des travailleurs à temps partiel, des travailleurs à durée déterminée ou des personnes ayant un contrat de travail ou une relation de travail avec une entreprise de travail

intérimaire.

Or. en

Justification

La résolution du Parlement européen du 14 janvier 2014 (2013/2111(INI)), ainsi que l'article 12 du socle de droits sociaux promeuvent l'éradication de la majorité des discriminations touchant les travailleurs non salariés, notamment en matière de protection sociale.

Amendement 109

Laura Agea, Tiziana Beghin, Rosa D'Amato, Marco Valli

Proposition de directive

Considérant 12

Texte proposé par la Commission

(12) La présente directive devrait s'appliquer à tous les travailleurs qui ont des contrats de travail ou d'autres relations de travail. Cela devrait inclure, comme c'est actuellement le cas au titre de la clause 2, paragraphe 3, de l'annexe de la directive 2010/18/UE, les contrats de travail ou relations de travail des travailleurs à temps partiel, des travailleurs à durée déterminée ou des personnes ayant un contrat de travail ou une relation de travail avec une entreprise de travail intérimaire.

Amendement

(12) La présente directive devrait s'appliquer à tous les travailleurs qui ont des contrats de travail ou d'autres relations de travail, **y compris des contrats de travail atypiques**. Cela devrait inclure, comme c'est actuellement le cas au titre de la clause 2, paragraphe 3, de l'annexe de la directive 2010/18/UE, les contrats de travail ou relations de travail des travailleurs à temps partiel, des travailleurs à durée déterminée ou des personnes ayant un contrat de travail ou une relation de travail avec une entreprise de travail intérimaire.

Or. it

Amendement 110

Tania González Peñas, Kostadinka Kuneva, Paloma López Bermejo, Patrick Le Hyaric

Proposition de directive

Considérant 12

Texte proposé par la Commission

(12) La présente directive devrait s'appliquer à tous les travailleurs qui ont des contrats de travail ou d'autres relations de travail. Cela devrait inclure, comme c'est actuellement le cas au titre de la clause 2, paragraphe 3, de l'annexe de la directive 2010/18/UE, les contrats de travail ou relations de travail des travailleurs à temps partiel, des travailleurs à durée déterminée ou des personnes ayant un contrat de travail ou une relation de travail avec une entreprise de travail intérimaire.

Amendement

(12) La présente directive devrait s'appliquer à tous les travailleurs qui ont des contrats de travail ou d'autres relations de travail. Cela devrait inclure, comme c'est actuellement le cas au titre de la clause 2, paragraphe 3, de l'annexe de la directive 2010/18/UE, les contrats de travail ou relations de travail des travailleurs à temps partiel, des travailleurs à durée déterminée ou des personnes ayant un contrat de travail ou une relation de travail avec une entreprise de travail intérimaire, ***y compris des travailleurs atypiques, ainsi que des travailleurs domestiques et des personnes exerçant une activité indépendante.***

Or. en

Amendement 111

Michaela Šojdrová, Marijana Petir, Danuta Jazłowiecka, Romana Tomc, Anna Záborská

**Proposition de directive
Considérant 12**

Texte proposé par la Commission

(12) La présente directive devrait s'appliquer à tous les travailleurs qui ont des contrats de travail ou d'autres relations de travail. Cela devrait inclure, comme c'est actuellement le cas au titre de la clause 2, paragraphe 3, de l'annexe de la directive 2010/18/UE, les contrats de travail ou relations de travail des travailleurs à temps partiel, des travailleurs à durée déterminée ou des personnes ayant un contrat de travail ou une relation de travail avec une entreprise de travail intérimaire.

Amendement

(12) La présente directive devrait s'appliquer à tous les travailleurs qui ont des contrats de travail ou d'autres relations de travail. Cela devrait inclure, comme c'est actuellement le cas au titre de la clause 2, paragraphe 3, de l'annexe de la directive 2010/18/UE, les contrats de travail ou relations de travail des travailleurs à temps partiel, des travailleurs à durée déterminée ou des personnes ayant un contrat de travail ou une relation de travail avec une entreprise de travail intérimaire. ***L'Union devrait encourager les États membres à étendre la jouissance des droits reconnus par la présente directive aux travailleurs non salariés au***

moyen de mesures législatives nationales, ce qui devrait en particulier s'appliquer à ces personnes qui contribuent avec leurs revenus à la couverture des régimes de financement pour l'indemnisation des congés. Les États membres devraient être encouragés à mettre au point des systèmes permettant aux travailleurs non salariés de contribuer à ces régimes de couverture.

Or. en

Justification

Conformément à la proposition de recommandation du Conseil relative à l'accès des travailleurs salariés et non salariés à la protection sociale, les États membres devraient étendre la couverture formelle de certaines prestations aux travailleurs non salariés sur une base obligatoire. Toutefois, le fait d'inviter les États membres à étendre la couverture dans un acte législatif constitue un outil plus fort qu'une simple disposition équivalente dans une recommandation du Conseil.

Amendement 112 **Jana Žitňanská**

Proposition de directive **Considérant 12**

Texte proposé par la Commission

(12) La présente directive devrait s'appliquer à tous les travailleurs qui ont des contrats de travail ou d'autres relations de travail. Cela devrait inclure, comme c'est actuellement le cas au titre de la clause 2, paragraphe 3, de l'annexe de la directive 2010/18/UE, les contrats de travail ou relations de travail des travailleurs à temps partiel, des travailleurs à durée déterminée ou des personnes ayant un contrat de travail ou une relation de travail avec une entreprise de travail intérimaire.

Amendement

(12) La présente directive devrait s'appliquer à tous les travailleurs qui ont des contrats de travail ou d'autres relations de travail. Cela devrait inclure, comme c'est actuellement le cas au titre de la clause 2, paragraphe 3, de l'annexe de la directive 2010/18/UE, les contrats de travail ou relations de travail des travailleurs à temps partiel, des travailleurs à durée déterminée ou des personnes ayant un contrat de travail ou une relation de travail avec une entreprise de travail intérimaire. ***La présente directive devrait également s'appliquer aux relations juridiques qui, au sens de la législation ou de la pratique des États membres, remplissent les critères du travail***

*dépendant et sont donc considérées
comme des relations de travail (en
particulier non salariées).*

Or. sk

Amendement 113
Miroslavs Mitrofanovs, Ernest Urtasun

Proposition de directive
Considérant 12

Texte proposé par la Commission

(12) La présente directive devrait s'appliquer à tous les travailleurs qui ont des contrats de travail ou d'autres relations de travail. Cela devrait inclure, comme c'est actuellement le cas au titre de la clause 2, paragraphe 3, de l'annexe de la directive 2010/18/UE, les contrats de travail ou relations de travail des travailleurs à temps partiel, des travailleurs à durée déterminée ou des personnes ayant un contrat de travail ou une relation de travail avec une entreprise de travail intérimaire.

Amendement

(12) La présente directive devrait s'appliquer à tous les travailleurs qui ont des contrats de travail ou d'autres relations de travail. Cela devrait inclure, comme c'est actuellement le cas au titre de la clause 2, paragraphe 3, de l'annexe de la directive 2010/18/UE, les contrats de travail ou relations de travail des travailleurs à temps partiel, des travailleurs à durée déterminée ou des personnes ayant un contrat de travail ou une relation de travail avec une entreprise de travail intérimaire. ***Pour soutenir l'esprit d'entreprise et tenir compte des nouvelles formes de travail, la présente directive s'applique également aux travailleurs non salariés.***

Or. en

Amendement 114
Renate Weber

Proposition de directive
Considérant 12 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(12 bis) Pour garantir l'efficacité des droits octroyés par la législation de l'Union, le champ d'application personnel de la présente directive devrait prendre en

considération la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, établissant des critères de définition du statut d'un travailleur^{1 bis}. Ces critères garantissent la mise en œuvre uniforme du champ d'application personnel de la présente directive, tout en laissant aux autorités et aux juridictions nationales le soin de les appliquer à des situations spécifiques. S'ils remplissent ces critères, les travailleurs domestiques, les travailleurs à la demande, les travailleurs intermittents, les travailleurs effectuant un travail basé sur des «chèques», les travailleurs des plateformes, les stagiaires et les apprentis pourraient entrer dans le champ d'application de la présente directive.

^{1 bis} Arrêt du 3 juillet 1986, Lawrie-Blum/Land Baden-Württemberg, C-66/85; arrêt du 14 octobre 2010, Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612; arrêt du 9 juillet 2015, Balkaya, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455; arrêt du 4 décembre 2014, FNV Kunsten Informatie en Media, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411; et arrêt du 17 novembre 2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883.

Or. en

Amendement 115

Renate Weber, Marian Harkin, Enrique Calvet Chambon

Proposition de directive

Considérant 12 ter (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(12 ter) Le droit de l'Union garantit le principe d'égalité de traitement quel que soit le type de relations

professionnelles, interdit toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le genre en matière d'emploi, d'activité professionnelle, de protection sociale et d'accès aux biens et services, assure la transférabilité et le maintien des droits en cas de déplacement entre les États membres et veille à l'application des exigences minimales dans le cadre de l'acquisition et du maintien des droits à pension supplémentaires à l'étranger, ainsi que les exigences minimales en matière de transparence des régimes professionnels.

Or. en

Amendement 116
Renate Weber, Marian Harkin

Proposition de directive
Considérant 12 quater (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(12 quater) Les marchés du travail étant soumis à des évolutions, les systèmes de protection sociale doivent aussi évoluer afin que le modèle social européen soit viable à long terme et qu'il permette aux sociétés et aux économies de l'Union de tirer le meilleur parti du monde du travail du futur. Toutefois, dans la plupart des États membres, les règles régissant les cotisations et les droits des régimes de protection sociale restent fortement fondées sur des contrats à temps plein à durée indéterminée entre un travailleur salarié et un employeur unique, alors que d'autres groupes de travailleurs salariés et les travailleurs non salariés sont couverts de façon plus marginale. Il est avéré que certains travailleurs salariés atypiques et certains travailleurs non salariés n'ont pas suffisamment accès aux branches de la protection sociale qui sont plus étroitement liées au statut sur le marché

du travail ou au type de relation de travail. Les droits en matière de protection sociale ne sont pas toujours préservés et transférés lorsque des personnes effectuent une transition entre un statut sur le marché du travail et un autre, par exemple par le passage d'un emploi salarié à une activité non salariée ou au chômage, la combinaison d'un travail salarié et d'un travail non salarié, le lancement ou l'arrêt d'une activité.

Or. en

Amendement 117
Renate Weber, Jasenko Selimovic

Proposition de directive
Considérant 12 quinquies (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(12 quinquies) À long terme, les disparités en matière d'accès à la protection sociale peuvent mettre en péril le bien-être et la santé des individus, contribuer à l'accroissement de l'incertitude économique, du risque de pauvreté et des inégalités, et peuvent aussi résulter en un investissement non optimal dans le capital humain, entacher la confiance dans les institutions et limiter la croissance économique inclusive. Les travailleurs non salariés devraient par conséquent entrer dans le champ d'application de la présente directive.

Or. en

Amendement 118
Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, David Casa, Danuta Jazłowiecka

Proposition de directive
Considérant 13

Texte proposé par la Commission

(13) Afin d'encourager un partage plus égal des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes, il convient d'introduire un droit au congé de paternité, à prendre par le père à l'occasion de la naissance d'un enfant. Afin de tenir compte des différences entre États membres, le droit au congé de paternité devrait être indépendant de l'état matrimonial ou familial, tel que défini par le droit national.

Amendement

(13) Afin d'encourager un partage plus égal des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes, il convient d'introduire un droit au congé de paternité à prendre par le père ***au cours de la première année de vie de l'enfant, de préférence*** à l'occasion de la naissance ***ou de l'adoption*** d'un enfant. Afin de tenir compte des différences entre États membres, le droit au congé de paternité devrait être indépendant de l'état matrimonial ou familial, tel que défini par le droit national. ***Pour prévenir d'éventuels abus, les États membres devraient pouvoir subordonner l'exercice de ce droit d'une durée maximale d'un an à une période minimale d'ancienneté du travailleur.***

Or. en

Justification

Cet amendement prend mieux en considération la législation dans ce domaine (directive 1999/70/CE du Conseil) et l'accord des partenaires sociaux en réintroduisant la nécessité d'une période d'ancienneté déterminée pour pouvoir exercer son droit au congé de paternité.

Amendement 119

Maria Arena, Rory Palmer, Vilija Blinkevičiūtė, Agnes Jongerius, Brando Benifei, Elena Gentile, Edouard Martin, Guillaume Balas, Evelyn Regner, Flavio Zanonato, Georgi Pirinski, Michael Detjen, Miapetra Kumpula-Natri, Sergio Gutiérrez Prieto, Javi López

Proposition de directive
Considérant 13

Texte proposé par la Commission

(13) Afin d'encourager un partage plus égal des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes, il convient d'introduire un droit ***au*** congé de paternité,

Amendement

(13) Afin d'encourager un partage plus égal des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes, il convient d'introduire un droit ***à un*** congé de

à prendre par le père *à l'occasion* de la naissance d'un enfant. Afin de tenir compte des différences entre États membres, le droit au congé de paternité devrait être indépendant de l'état matrimonial ou familial, tel que défini par le droit national.

paternité *rémunéré et obligatoire*, à prendre par le père *ou un second parent équivalent, au sens de la législation nationale, aux alentours* de la naissance, *de l'adoption* d'un enfant *ou de la venue d'un enfant mort-né*. Afin de tenir compte des différences entre États membres, le droit au congé de paternité devrait être indépendant de l'état matrimonial ou familial, tel que défini par le droit national.

Or. en

Amendement 120

Laura Agea, Tiziana Beghin, Rosa D'Amato, Marco Valli

Proposition de directive

Considérant 13

Texte proposé par la Commission

(13) Afin *d'encourager* un partage plus égal des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes, il convient d'introduire un droit au congé de paternité, à prendre par le père à l'occasion de la naissance d'un enfant. Afin de tenir compte des différences entre États membres, le droit au congé de paternité devrait être indépendant de l'état matrimonial ou familial, tel que défini par le droit national.

Amendement

(13) Afin *d'instaurer* un partage plus égal des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes, il convient d'introduire un droit au congé de paternité, à prendre par le père à l'occasion de la naissance *ou de l'adoption* d'un enfant. Afin de tenir compte des différences entre États membres, le droit au congé de paternité devrait être indépendant de l'état matrimonial ou familial, tel que défini par le droit national.

Or. it

Amendement 121

Tania González Peñas, Kostadinka Kuneva, Paloma López Bermejo, Patrick Le Hyaric

Proposition de directive

Considérant 13

Texte proposé par la Commission

(13) Afin d'encourager un partage plus égal des responsabilités familiales entre les

Amendement

(13) Afin d'encourager un partage plus égal des responsabilités familiales entre les

femmes et les hommes, il convient d'introduire un droit au congé de paternité, à prendre par le père à l'occasion de la naissance d'un enfant. Afin de tenir compte des différences entre États membres, le droit au congé de paternité devrait être indépendant de l'état matrimonial ou familial, tel que défini par le droit national.

femmes et les hommes, il convient d'introduire un droit **à un** congé de paternité **pleinement rémunéré et obligatoire**, à prendre par le père **ou un second parent équivalent, au sens de la législation nationale**, à l'occasion de la naissance, **de l'adoption** d'un enfant **ou de la venue d'un enfant mort-né**. Afin de tenir compte des différences entre États membres, le droit au congé de paternité devrait être indépendant de l'état matrimonial ou familial, tel que défini par le droit national.

Or. en

Amendement 122
Miroslavs Mitrofanovs, Ernest Urtasun

Proposition de directive
Considérant 13

Texte proposé par la Commission

(13) Afin d'encourager un partage plus égal des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes, il convient d'introduire un droit **au** congé de paternité, à prendre par le père à l'occasion de la naissance d'un enfant. Afin de tenir compte des différences entre États membres, le droit au congé de paternité devrait être indépendant de l'état matrimonial ou familial, tel que défini par le droit national.

Amendement

(13) Afin d'encourager un partage plus égal des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes, il convient d'introduire un droit **à un** congé de paternité **pleinement rémunéré et obligatoire**, à prendre par le père **ou un second parent équivalent, au sens de la législation nationale**, à l'occasion de la naissance **ou de l'adoption** d'un enfant. Afin de tenir compte des différences entre États membres, le droit au congé de paternité devrait être indépendant de l'état matrimonial ou familial, tel que défini par le droit national.

Or. en

Amendement 123
Miapetra Kumpula-Natri

Proposition de directive
Considérant 13

Texte proposé par la Commission

(13) Afin d'encourager un partage plus égal des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes, il convient d'introduire un droit au congé de paternité, à prendre par le père à l'occasion de la naissance d'un enfant. Afin de tenir compte des différences entre États membres, le droit au congé de paternité devrait être indépendant de l'état matrimonial ou familial, tel que défini par le droit national.

Amendement

(13) Afin d'encourager un partage plus égal des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes, il convient d'introduire un droit au congé de paternité, à prendre par le père ***ou un second parent équivalent, au sens de la législation nationale***, à l'occasion de la naissance d'un enfant. Afin de tenir compte des différences entre États membres, le droit au congé de paternité devrait être indépendant de l'état matrimonial ou familial, tel que défini par le droit national.

Or. en

Amendement 124
Arne Gericke

Proposition de directive
Considérant 13

Texte proposé par la Commission

(13) Afin d'encourager un partage plus égal des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes, il convient d'introduire un droit au congé de paternité, à prendre par le père à l'occasion de la naissance d'un enfant. Afin de tenir compte des différences entre États membres, le droit au congé de paternité devrait être indépendant de l'état matrimonial ou familial, tel que défini par le droit national.

Amendement

(13) Afin d'encourager un partage plus égal des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes, il convient d'introduire un droit au congé de paternité, à prendre par le père à l'occasion de la naissance d'un enfant. Afin de tenir compte des différences entre États membres, le droit au congé de paternité devrait être indépendant de l'état matrimonial ou familial, tel que défini par le droit national. ***Prendre en charge ses propres enfants à la maison doit aujourd'hui être largement plus reconnu qu'auparavant.***

Or. de

Amendement 125
João Pimenta Lopes

Proposition de directive
Considérant 13 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(13 bis) La reconnaissance et le renforcement des droits du père ne peuvent toutefois pas être bâtis au prix du retrait et de la diminution des droits de la mère. Le partage de responsabilités familiales doit être encouragé pour une responsabilisation équilibrée et équitable de la mère et du père. Cela implique le respect des droits du père et de la mère, de manière autonome, permettant l'exercice en complémentarité, libre des éléments d'inégalité imposés par les conditions sociales et de travail, facilitant une dynamique de progrès social qui contribue à parvenir à une égalité effective entre les femmes et les hommes à la fois dans cette sphère de la vie en société et dans les autres sphères.

Or. pt

Amendement 126
Laura Agea, Tiziana Beghin, Rosa D'Amato, Marco Valli

Proposition de directive
Considérant 13 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(13 bis) Les États membres devraient adopter des mesures spécifiques visant à appliquer l'ensemble des avantages accordés par la présente directive en cas de séjour de longue durée des parents à l'étranger, dans le but d'améliorer l'adoption internationale.

Or. it

Amendement 127
João Pimenta Lopes

Proposition de directive
Considérant 13 ter (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(13 ter) *La libre décision de la femme et du couple à propos du mode de partage du congé parental doit être soumise non seulement aux indicateurs socioéconomiques et culturels qui encadrent la parentalité, mais également à l'indicateur biologique, étant donné que la femme doit recevoir les services et les soins inhérents aux périodes de grossesse, d'accouchement, post-partum et d'allaitement.*

Or. pt

Amendement 128
João Pimenta Lopes

Proposition de directive
Considérant 14

Texte proposé par la Commission

Amendement

14) *Étant donné que la majorité des pères ne font pas usage de leur droit au congé parental ou transfèrent une part importante de leurs droits aux mères, la présente directive, afin d'encourager le deuxième parent à prendre un congé parental, et tout en maintenant le droit de chaque parent à un congé parental d'une durée minimale de quatre mois prévu par la directive 2010/18/UE, fait passer de un à quatre mois la durée de congé qui ne peut pas être transférée entre parents.*

14) *La majorité des pères ne font pas usage de leur droit au congé parental ou transfèrent une part importante de leurs droits aux mères, car les pourcentages des rémunérations du congé rendent son partage pénalisant, dans le contexte de l'économie familiale, ayant un effet cumulatif sur la pérennisation de l'écart entre les sexes. On constate, dans le même temps, par absence de mécanismes effectifs de contrôle de l'application du droit du travail, des situations dans lesquelles l'homme (et même la femme) se voit refuser l'exercice de ses droits de paternité et de parentalité. La garantie de*

rémunération totale du congé est une condition essentielle pour favoriser un partage équitable, la durée du congé pris par chacun des parents devant être déterminée par libre décision du couple.

Or. pt

Amendement 129

Michaela Šojdrová, Marijana Petir, Danuta Jazłowiecka, Romana Tomc

Proposition de directive

Considérant 14

Texte proposé par la Commission

(14) Étant donné que la majorité des pères ne font pas usage de leur droit au congé parental ou transfèrent une part importante de leurs droits aux mères, la présente directive, afin d'encourager le deuxième parent à prendre un congé parental, et tout en maintenant le droit de chaque parent à un congé parental d'une durée minimale de quatre mois prévu par la directive 2010/18/UE, **fait passer de un à quatre** mois la durée de congé qui ne peut pas être transférée entre parents.

Amendement

(14) Étant donné que la majorité des pères ne font pas usage de leur droit au congé parental ou transfèrent une part importante de leurs droits aux mères, la présente directive, afin d'encourager le deuxième parent à prendre un congé parental, et tout en maintenant le droit de chaque parent à un congé parental d'une durée minimale de quatre mois prévu par la directive 2010/18/UE, **introduit, pour les États membres, une alternative à la période actuelle d'un mois en ce qui concerne** la durée de congé parental qui ne peut pas être transférée entre parents. **Cette alternative consiste à accorder un congé supplémentaire de deux mois aux parents qui partagent au moins la moitié de l'ensemble de la période de congé parental accordée en vertu du droit national, ce qui encouragerait les parents à partager la responsabilité de l'aide, tout en maintenant une flexibilité raisonnable en fonction des types de famille.**

Or. en

Amendement 130

Dieter-Lebrecht Koch, Thomas Mann, Sven Schulze, Angelika Niebler

Proposition de directive
Considérant 14

Texte proposé par la Commission

(14) Étant donné que la majorité des pères ne font pas usage de leur droit au congé parental ou transfèrent une part importante de leurs droits aux mères, la présente directive, afin d'encourager le deuxième parent à prendre un congé parental, et tout en maintenant le droit de chaque parent à un congé parental d'une durée minimale de **quatre** mois prévu par la directive 2010/18/UE, fait passer de un à quatre mois la durée de congé qui ne peut pas être transférée entre parents.

Amendement

(14) Étant donné que la majorité des pères ne font pas usage de leur droit au congé parental ou transfèrent une part importante de leurs droits aux mères, la présente directive, afin d'encourager le deuxième parent à prendre un congé parental, et tout en maintenant le droit de chaque parent à un congé parental d'une durée minimale de **deux** mois prévu par la directive 2010/18/UE, fait passer de un à trois mois la durée de congé parental qui ne peut pas être transférée entre parents.

Or. de

Amendement 131
Verónica Lope Fontagné, Rosa Estaràs Ferragut

Proposition de directive
Considérant 14

Texte proposé par la Commission

(14) Étant donné que la majorité des pères ne font pas usage de leur droit au congé parental ou transfèrent une part importante de leurs droits aux mères, la présente directive, afin d'encourager le deuxième parent à prendre un congé parental, et tout en maintenant le droit de chaque parent à un congé parental d'une durée minimale de **quatre mois** prévu par la directive 2010/18/UE, fait passer de **un** à quatre **mois** la durée de congé qui ne peut pas être transférée entre parents.

Amendement

(14) Étant donné que la majorité des pères ne font pas usage de leur droit au congé parental ou transfèrent une part importante de leurs droits aux mères, la présente directive, afin d'encourager le deuxième parent à prendre un congé parental, et tout en maintenant le droit de chaque parent à un congé parental d'une durée minimale de **16 semaines** prévu par la directive 2010/18/UE, fait passer de quatre à **16 semaines** la durée de congé qui ne peut pas être transférée entre parents.

Or. es

Amendement 132
Tania González Peñas, Kostadinka Kuneva, Paloma López Bermejo, Patrick Le Hyaric

Proposition de directive
Considérant 14

Texte proposé par la Commission

(14) Étant donné que la majorité des pères ne font pas usage de leur droit au congé parental ou transfèrent une part importante de leurs droits aux mères, la présente directive, afin d'encourager le deuxième parent à prendre un congé parental, et tout en maintenant le droit de chaque parent à un congé parental d'une durée minimale de quatre mois prévu par la directive 2010/18/UE, fait passer de un à quatre mois la durée de congé qui ne peut pas être transférée entre parents.

Amendement

(14) Étant donné que la majorité des pères ne font pas usage de leur droit au congé parental ou transfèrent une part importante de leurs droits aux mères, la présente directive, afin d'encourager le deuxième parent à prendre un congé parental, et tout en maintenant le droit de chaque parent à un congé parental d'une durée minimale de quatre mois prévu par la directive 2010/18/UE, fait passer de un à quatre mois la durée de congé qui ne peut pas être transférée entre parents. ***Le fait de garantir que certains congés parentaux sont exclusivement destinés aux hommes encouragerait les pères à les prendre, promouvant ainsi la paternité, en particulier si la période de congé de la partenaire du père n'est pas simultanée. Cela promeut et facilite également la réintégration des mères au travail après le congé de maternité et le congé parental. La création de conditions favorisant une meilleure répartition des responsabilités des soins entre les deux parents contribue certainement à une augmentation de la participation des hommes et des femmes au marché du travail^{1 bis}.***

^{1 bis} ***Rapport d'Eurofound (2015), «Promoting uptake of parental and paternity leave among fathers in the European Union» (Promotion du congé parental et de paternité chez les pères dans l'Union européenne).***

Or. en

Amendement 133
João Pimenta Lopes

Proposition de directive
Considérant 15

Texte proposé par la Commission

(15) Afin de donner davantage de possibilités aux parents de faire usage de leur droit au congé parental **quand leurs enfants sont plus grands**, ce droit devrait être accordé **au moins jusqu'aux douze ans de l'enfant**. Les États membres devraient pouvoir préciser la durée du préavis à donner par le travailleur à l'employeur lorsqu'il demande un congé parental **et décider si le droit au congé parental peut être subordonné à une période d'ancienneté. Étant donné la diversité croissante des dispositions contractuelles, c'est la somme des contrats à durée déterminée successifs avec un même employeur qui devrait être prise en considération aux fins du calcul de la période d'ancienneté. Afin d'assurer un équilibre entre les besoins des travailleurs et ceux des employeurs, les États membres devraient aussi pouvoir décider si l'employeur peut ou non être autorisé à reporter l'octroi du congé parental dans certaines circonstances. Dans de tels cas, l'employeur devrait justifier ce report.**

Étant donné que la flexibilité rend d'autant plus probable le fait que le second parent, notamment le père, exerce son droit à un tel congé, les travailleurs devraient pouvoir demander leur congé parental à temps plein ou à temps partiel, ou sous d'autres formes souples. Il devrait appartenir à l'employeur d'accepter ou non une telle demande de congé parental sous des formes souples autres que le temps plein. Les États membres devraient également apprécier s'il y a lieu d'adapter les conditions et les modalités précises du congé parental aux besoins spécifiques des parents dans des situations particulièrement défavorisées.

Amendement

(15) Afin de donner davantage de possibilités aux parents de faire usage de leur droit au congé parental **lorsque le besoin et les répercussions sont les plus importants pour le développement harmonieux de l'enfant**, ce droit devrait être accordé **pour une période consécutive, sans interruption, après la naissance de l'enfant, d'au moins six mois, au sens de la recommandation de l'OMS. Les États membres peuvent prévoir la création d'un congé parental complémentaire qui permet, au-delà du congé parental et jusqu'à l'âge de douze ans, la garde des enfants, qui peut être utilisée de manière consécutive, par intervalles ou associée à un recours au travail à temps partiel.** Les États membres devraient pouvoir préciser la durée du préavis à donner par le travailleur à l'employeur lorsqu'il demande un congé parental.

Les États membres devraient également apprécier s'il y a lieu d'adapter les conditions et les modalités précises du congé parental aux besoins spécifiques des parents dans des situations particulièrement défavorisées.

Amendement 134

Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Danuta Jazłowiecka

Proposition de directive**Considérant 15***Texte proposé par la Commission*

(15) Afin de donner davantage de possibilités aux parents de faire usage de leur droit au congé parental quand leurs enfants sont plus grands, ce droit devrait être accordé au moins jusqu'aux **douze** ans de l'enfant. **Les** États membres devraient pouvoir préciser la durée du préavis à donner par le travailleur à l'employeur lorsqu'il demande un congé parental et décider si le droit au congé parental peut être subordonné à une période d'ancienneté. Étant donné la diversité croissante des dispositions contractuelles, c'est la somme des contrats à durée déterminée successifs avec un même employeur qui devrait être prise en considération aux fins du calcul de la période d'ancienneté. Afin d'assurer un équilibre entre les besoins des travailleurs et ceux des employeurs, les États membres devraient aussi pouvoir décider si l'employeur peut ou non être autorisé à reporter l'octroi du congé parental dans certaines circonstances. Dans de tels cas, l'employeur devrait justifier ce report.

Étant donné que la flexibilité rend d'autant plus probable le fait que le second parent, notamment le père, exerce son droit à un tel congé, les travailleurs devraient pouvoir

Amendement

(15) Afin de donner davantage de possibilités aux parents de faire usage de leur droit au congé parental quand leurs enfants sont plus grands, ce droit devrait être accordé au moins jusqu'aux **huit** ans de l'enfant. **Compte tenu notamment des contraintes qui pèsent sur les microentreprises, les petites et moyennes entreprises, les** États membres devraient pouvoir préciser la durée du préavis **raisonnable** à donner par le travailleur à l'employeur lorsqu'il demande un congé parental et décider si le droit au congé parental peut être subordonné à une période d'ancienneté. **Pour prévenir d'éventuels abus, les États membres devraient pouvoir subordonner l'exercice de ce droit d'une durée maximale d'un an à une période minimale d'ancienneté du travailleur.** Étant donné la diversité croissante des dispositions contractuelles, c'est la somme des contrats à durée déterminée successifs avec un même employeur qui devrait être prise en considération aux fins du calcul de la période d'ancienneté. Afin d'assurer un équilibre entre les besoins des travailleurs et ceux des employeurs, les États membres devraient aussi pouvoir décider si l'employeur peut ou non être autorisé à reporter l'octroi du congé parental dans certaines circonstances. Dans de tels cas, l'employeur devrait justifier ce report.

Étant donné que la flexibilité rend d'autant plus probable le fait que le second parent, notamment le père, exerce son droit à un tel congé, les travailleurs devraient pouvoir

demander leur congé parental à temps plein ou à temps partiel, ou sous d'autres formes souples. Il devrait appartenir à l'employeur d'accepter ou non une telle demande de congé parental sous des formes souples autres que le temps plein. Les États membres devraient également apprécier s'il y a lieu d'adapter les conditions et les modalités précises du congé parental aux besoins spécifiques des parents dans des situations particulièrement défavorisées.

demander leur congé parental à temps plein ou à temps partiel, ou sous d'autres formes souples. Il devrait appartenir à l'employeur d'accepter ou non une telle demande de congé parental sous des formes souples autres que le temps plein. devraient également apprécier s'il y a lieu d'adapter les conditions et les modalités précises du congé parental aux besoins spécifiques des parents dans des situations particulièrement défavorisées, ***notamment en ce qui concerne les enfants handicapés, souffrant de problèmes médicaux ou de maladies graves, conformément à la législation et aux pratiques nationales.***

Or. en

Justification

Huit ans est un âge plus en adéquation avec la situation actuelle dans les États membres et qui répond aux critères d'une norme minimale au niveau de l'Union, de même que cela allège la charge administrative que ce droit transférable implique pour les entreprises. Bien qu'une attention particulière doive être accordée aux groupes défavorisés, l'objectif de la directive est principalement d'augmenter le taux d'emploi des femmes. La directive prévoit des aménagements pour les groupes défavorisés et il revient en premier lieu aux États membres de déterminer la forme de soutien.

Amendement 135 **Jasenko Selimovic**

Proposition de directive **Considérant 15**

Texte proposé par la Commission

(15) Afin de donner davantage de possibilités aux parents de faire usage de leur droit au congé parental quand leurs enfants sont plus grands, ce droit devrait être accordé au ***moins*** jusqu'aux ***douze*** ans de l'enfant. Les États membres devraient pouvoir préciser la durée du préavis à donner par le travailleur à l'employeur lorsqu'il demande un congé parental et décider si le droit au congé parental peut

Amendement

(15) Afin de donner davantage de possibilités aux parents de faire usage de leur droit au congé parental quand leurs enfants sont plus grands, ce droit devrait être accordé au ***maximum*** jusqu'aux ***huit*** ans de l'enfant. Les États membres devraient pouvoir préciser la durée du préavis à donner par le travailleur à l'employeur lorsqu'il demande un congé parental et décider si le droit au congé

être subordonné à une période d'ancienneté. Étant donné la diversité croissante des dispositions contractuelles, c'est la somme des contrats à durée déterminée successifs avec un même employeur qui devrait être prise en considération aux fins du calcul de la période d'ancienneté. Afin d'assurer un équilibre entre les besoins des travailleurs et ceux des employeurs, les États membres devraient aussi pouvoir décider si l'employeur peut ou non être autorisé à reporter l'octroi du congé parental dans certaines circonstances. Dans de tels cas, l'employeur devrait justifier ce report.

Étant donné que la flexibilité rend d'autant plus probable le fait que le second parent, notamment le père, exerce son droit à un tel congé, les travailleurs devraient pouvoir demander leur congé parental à temps plein ou à temps partiel, ou sous d'autres formes souples. Il devrait appartenir à l'employeur d'accepter ou non une telle demande de congé parental sous des formes souples autres que le temps plein. Les États membres devraient également apprécier s'il y a lieu d'adapter les conditions et les modalités précises du congé parental aux besoins spécifiques des parents dans des situations particulièrement défavorisées.

parental peut être subordonné à une période d'ancienneté, *compte tenu, en particulier, des contraintes des entreprises*. Étant donné la diversité croissante des dispositions contractuelles, c'est la somme des contrats à durée déterminée successifs avec un même employeur qui devrait être prise en considération aux fins du calcul de la période d'ancienneté. Afin d'assurer un équilibre entre les besoins des travailleurs et ceux des employeurs, les États membres devraient aussi pouvoir décider si l'employeur peut ou non être autorisé à reporter l'octroi du congé parental dans certaines circonstances. Dans de tels cas, l'employeur devrait justifier ce report.

Étant donné que la flexibilité rend d'autant plus probable le fait que le second parent, notamment le père, exerce son droit à un tel congé, les travailleurs devraient pouvoir demander leur congé parental à temps plein ou à temps partiel, ou sous d'autres formes souples. Il devrait appartenir à l'employeur d'accepter ou non une telle demande de congé parental sous des formes souples autres que le temps plein. Les États membres devraient également apprécier s'il y a lieu d'adapter les conditions et les modalités précises du congé parental aux besoins spécifiques des parents dans des situations particulièrement défavorisées.

Or. en

Amendement 136
Heinz K. Becker

Proposition de directive
Considérant 15

Texte proposé par la Commission

(15) Afin de donner davantage de possibilités aux parents de faire usage de leur droit au congé parental quand leurs

Amendement

(15) Afin de donner davantage de possibilités aux parents de faire usage de leur droit au congé parental quand leurs

enfants sont plus grands, ce droit devrait être accordé au moins jusqu'aux **douze** ans de l'enfant. Les États membres devraient pouvoir préciser la durée du préavis à donner par le travailleur à l'employeur lorsqu'il demande un congé parental et décider si le droit au congé parental peut être subordonné à une période d'ancienneté. Étant donné la diversité croissante des dispositions contractuelles, c'est la somme des contrats à durée déterminée successifs avec un même employeur qui devrait être prise en considération aux fins du calcul de la période d'ancienneté. Afin d'assurer un équilibre entre les besoins des travailleurs et ceux des employeurs, les États membres devraient aussi pouvoir décider si l'employeur peut ou non être autorisé à reporter l'octroi du congé parental dans certaines circonstances. Dans de tels cas, l'employeur devrait justifier ce report.

Étant donné que la flexibilité rend d'autant plus probable le fait que le second parent, notamment le père, exerce son droit à un tel congé, les travailleurs devraient pouvoir demander leur congé parental à temps plein ou à temps partiel, ou sous d'autres formes souples. Il devrait appartenir à l'employeur d'accepter ou non une telle demande de congé parental sous des formes souples autres que le temps plein. Les États membres devraient également apprécier s'il y a lieu d'adapter les conditions et les modalités précises du congé parental aux besoins spécifiques des parents dans des situations particulièrement défavorisées.

enfants sont plus grands, ce droit devrait être accordé au moins jusqu'aux **dix** ans de l'enfant. Les États membres devraient pouvoir préciser la durée du préavis à donner par le travailleur à l'employeur lorsqu'il demande un congé parental et décider si le droit au congé parental peut être subordonné à une période d'ancienneté, **compte tenu, en particulier, des contraintes des micro, petites et moyennes entreprises**. Étant donné la diversité croissante des dispositions contractuelles, c'est la somme des contrats à durée déterminée successifs avec un même employeur qui devrait être prise en considération aux fins du calcul de la période d'ancienneté. Afin d'assurer un équilibre entre les besoins des travailleurs et ceux des employeurs, les États membres devraient aussi pouvoir décider si l'employeur peut ou non être autorisé à reporter l'octroi du congé parental dans certaines circonstances. Dans de tels cas, l'employeur devrait justifier ce report.

Étant donné que la flexibilité rend d'autant plus probable le fait que le second parent, notamment le père, exerce son droit à un tel congé, les travailleurs devraient pouvoir demander leur congé parental à temps plein ou à temps partiel, ou sous d'autres formes souples. Il devrait appartenir à l'employeur d'accepter ou non une telle demande de congé parental sous des formes souples autres que le temps plein. Les États membres devraient également apprécier s'il y a lieu d'adapter les conditions et les modalités précises du congé parental aux besoins spécifiques des parents dans des situations particulièrement défavorisées.

Or. en

Amendement 137

Maria Arena, Vilija Blinkevičiūtė, Agnes Jongerius, Brando Benifei, Elena Gentile, Edouard Martin, Guillaume Balas, Flavio Zanonato, Michael Detjen, Miapetra Kumpula-Natri, Sergio Gutiérrez Prieto, Javi López

Proposition de directive
Considérant 15

Texte proposé par la Commission

(15) Afin de donner davantage de possibilités aux parents de faire usage de leur droit au congé parental quand leurs enfants sont plus grands, ce droit devrait être accordé au moins jusqu'aux douze ans de l'enfant. Les États membres devraient pouvoir préciser la durée **du** préavis à donner par le travailleur à l'employeur lorsqu'il demande un congé parental **et décider si le droit au congé parental peut être subordonné à une période d'ancienneté. Étant donné la diversité croissante des dispositions contractuelles, c'est la somme des contrats à durée déterminée successifs avec un même employeur qui devrait être prise en considération aux fins du calcul de la période d'ancienneté.** Afin d'assurer un équilibre entre les besoins des travailleurs et ceux des employeurs, les États membres devraient aussi pouvoir décider si l'employeur peut ou non être autorisé à reporter l'octroi du congé parental dans certaines circonstances. Dans de tels cas, l'employeur devrait justifier ce report.

Étant donné que la flexibilité rend d'autant plus probable le fait que le second parent, notamment le père, exerce son droit à un tel congé, les travailleurs devraient pouvoir demander leur congé parental à temps plein ou à temps partiel, ou sous d'autres formes souples. Il devrait appartenir à l'employeur d'accepter ou non une telle demande de congé parental sous des formes souples autres que le temps plein. Les États membres devraient également apprécier s'il y a lieu d'adapter les conditions et les modalités précises du congé parental aux besoins **spécifiques** des parents dans des situations **particulièrement défavorisées**.

Amendement

(15) Afin de donner davantage de possibilités aux parents de faire usage de leur droit au congé parental quand leurs enfants sont plus grands, ce droit devrait être accordé au moins jusqu'aux douze ans de l'enfant. Les États membres devraient pouvoir préciser la durée **d'un** préavis **raisonnable** à donner par le travailleur à l'employeur lorsqu'il demande un congé parental. Afin d'assurer un équilibre entre les besoins des travailleurs et ceux des employeurs, les États membres devraient aussi pouvoir décider si l'employeur peut ou non être autorisé à reporter l'octroi du congé parental dans certaines circonstances. Dans de tels cas, l'employeur devrait justifier ce report **par écrit**.

Étant donné que la flexibilité rend d'autant plus probable le fait que le second parent, notamment le père, exerce son droit à un tel congé, les travailleurs devraient pouvoir demander leur congé parental à temps plein ou à temps partiel, ou sous d'autres formes souples. Il devrait appartenir à l'employeur d'accepter ou non une telle demande de congé parental sous des formes souples autres que le temps plein. Les États membres devraient également apprécier s'il y a lieu d'adapter les conditions et les modalités précises du congé parental aux besoins des parents dans des situations **particulières, notamment en ce qui concerne les enfants handicapés, souffrant de troubles mentaux, de problèmes médicaux ou de maladies**

Justification

The Shadow rapporteur proposes to eliminate qualification periods for leave schemes, especially if there is a reference to the fact that the qualification period should be earned by working with the same employer. Younger generations are the ones that suffer the most from precarious working conditions and very short and unpredictable contracts. Leaving such a qualification period would inevitably impact and exclude these young parents from these rights, going against the spirit of the directive, and may lead to a decision to postpone child bearing for moments with more secure employment.

Amendement 138

Michaela Šojdrová, Marijana Petir, Romana Tomc, Anna Záborská, Ádám Kósa

Proposition de directive

Considérant 15

Texte proposé par la Commission

(15) Afin de donner davantage de possibilités aux parents de faire usage de leur droit au congé parental quand leurs enfants sont plus grands, ce droit devrait être accordé au moins jusqu'aux **douze** ans de l'enfant. Les États membres devraient pouvoir préciser la durée du préavis à donner par le travailleur à l'employeur lorsqu'il demande un congé parental et décider si le droit au congé parental peut être subordonné à une période d'ancienneté. Étant donné la diversité croissante des dispositions contractuelles, c'est la somme des contrats à durée déterminée successifs avec un même employeur qui devrait être prise en considération aux fins du calcul de la période d'ancienneté. Afin d'assurer un équilibre entre les besoins des travailleurs et ceux des employeurs, les États membres devraient aussi pouvoir décider si l'employeur peut ou non être autorisé à reporter l'octroi du congé parental dans

Amendement

(15) Afin de donner davantage de possibilités aux parents de faire usage de leur droit au congé parental quand leurs enfants sont plus grands, ce droit devrait être accordé au moins jusqu'aux **huit** ans de l'enfant. Les États membres devraient pouvoir préciser la durée du préavis à donner par le travailleur à l'employeur lorsqu'il demande un congé parental et décider si le droit au congé parental peut être subordonné à une période d'ancienneté. Étant donné la diversité croissante des dispositions contractuelles, c'est la somme des contrats à durée déterminée successifs avec un même employeur qui devrait être prise en considération aux fins du calcul de la période d'ancienneté. Afin d'assurer un équilibre entre les besoins des travailleurs et ceux des employeurs, les États membres devraient aussi pouvoir décider si l'employeur peut ou non être autorisé à reporter l'octroi du congé parental dans

certaines circonstances. Dans de tels cas, l'employeur devrait justifier ce report.

Étant donné que la flexibilité rend d'autant plus probable le fait que **le second parent, notamment le père, exerce son** droit à un tel congé, les travailleurs devraient pouvoir demander leur congé parental à temps plein ou à temps partiel, ou sous d'autres formes souples. Il devrait appartenir à l'employeur d'accepter ou non une telle demande de congé parental sous des formes souples autres que le temps plein. Les États membres devraient également apprécier s'il y a lieu d'adapter les conditions et les modalités précises du congé parental aux besoins spécifiques des parents dans des situations particulièrement défavorisées.

certaines circonstances. Dans de tels cas, l'employeur devrait justifier ce report. **Les travailleurs devraient également pouvoir retourner au travail plus tôt que la période de congé parental prévue ou déclarée, en particulier si la raison du retour prématuré ne dépend pas de la volonté du travailleur et si le retour anticipé ne représente pas une charge excessive pour l'employeur.**

Étant donné que la flexibilité rend d'autant plus probable le fait que **les deux parents exercent leur** droit à un tel congé, les travailleurs devraient pouvoir demander leur congé parental à temps plein ou à temps partiel, ou sous d'autres formes souples. Il devrait appartenir à l'employeur d'accepter ou non une telle demande de congé parental sous des formes souples autres que le temps plein. Les États membres devraient également apprécier s'il y a lieu d'adapter les conditions et les modalités précises du congé parental aux besoins spécifiques des parents dans des situations particulièrement défavorisées, **notamment des parents handicapés ou des parents d'enfants souffrant d'un handicap ou d'une maladie de longue durée requérant davantage de soins.**

Or. en

Amendement 139
Miroslavs Mitrofanovs, Ernest Urtasun

Proposition de directive
Considérant 15

Texte proposé par la Commission

(15) Afin de **donner davantage de possibilités aux** parents **de faire** usage de leur droit au congé parental quand leurs enfants sont plus grands, ce droit devrait être accordé au moins jusqu'aux douze ans de l'enfant. Les États membres devraient

Amendement

(15) Afin de **garantir que les** parents **font** usage de leur droit au congé parental quand leurs enfants sont plus grands, ce droit devrait être accordé au moins jusqu'aux douze ans de l'enfant. Les États membres devraient pouvoir préciser la

pouvoir préciser la durée du préavis à donner par le travailleur à l'employeur lorsqu'il demande un congé parental **et décider si le droit au congé parental peut être subordonné à une période d'ancienneté. Étant donné la diversité croissante des dispositions contractuelles, c'est la somme des contrats à durée déterminée successifs avec un même employeur qui devrait être prise en considération aux fins du calcul de la période d'ancienneté.** Afin d'assurer un équilibre entre les besoins des travailleurs et ceux des employeurs, les États membres devraient aussi pouvoir décider si l'employeur peut ou non être autorisé à reporter l'octroi du congé parental dans certaines circonstances. Dans de tels cas, l'employeur devrait **justifier ce** report.

Étant donné que la flexibilité rend d'autant plus probable le fait que le second parent, notamment le père, exerce son droit à un tel congé, les travailleurs devraient pouvoir demander leur congé parental à temps plein ou à temps partiel, ou sous d'autres formes souples. Il devrait appartenir à **l'employeur d'accepter ou non une telle demande** de congé parental sous des formes souples autres que le temps plein. Les États membres devraient également apprécier s'il y a lieu d'adapter les conditions et les modalités précises du congé parental aux besoins spécifiques des parents dans des situations particulièrement **défavorisées.**

durée du préavis à donner par le travailleur à l'employeur lorsqu'il demande un congé parental. Afin d'assurer un équilibre entre les besoins des travailleurs et ceux des employeurs, les États membres devraient aussi pouvoir décider si l'employeur peut ou non être autorisé à reporter l'octroi du congé parental dans certaines circonstances. Dans de tels cas, l'employeur **ne devrait être autorisé à reporter que deux fois l'octroi du congé et ce uniquement pour une période maximale de six mois, et il devrait fournir une justification objective et raisonnable du report par écrit.**

Étant donné que la flexibilité rend d'autant plus probable le fait que le second parent, notamment le père, exerce son droit à un tel congé, les employés devraient pouvoir demander leur congé parental à temps plein ou à temps partiel, ou sous d'autres formes souples. Il devrait appartenir à **la législation nationale et aux conventions collectives de définir les conditions permettant de prendre un** congé parental sous des formes souples autres que le temps plein. Les États membres devraient apprécier s'il y a lieu d'adapter les conditions et les modalités du congé parental aux besoins spécifiques des parents dans des situations particulièrement **difficiles, y compris en ce qui concerne les enfants handicapés, souffrant de troubles mentaux, de problèmes médicaux ou de maladies graves.**

Or. en

Amendement 140

Tania González Peñas, Kostadinka Kuneva, Paloma López Bermejo, Patrick Le Hyaric

Proposition de directive
Considérant 15

Texte proposé par la Commission

(15) Afin de **donner davantage de possibilités aux parents de faire** usage de leur droit au congé parental quand leurs enfants sont plus grands, ce droit devrait être accordé au moins jusqu'aux douze ans de l'enfant. Les États membres devraient pouvoir préciser la durée du préavis à donner par le travailleur à l'employeur lorsqu'il demande un congé parental **et décider si le droit au congé parental peut être subordonné à une période d'ancienneté. Étant donné la diversité croissante des dispositions contractuelles, c'est la somme des contrats à durée déterminée successifs avec un même employeur qui devrait être prise en considération aux fins du calcul de la période d'ancienneté.** Afin d'assurer un équilibre entre les besoins des travailleurs et ceux des employeurs, les États membres devraient aussi pouvoir décider si l'employeur peut ou non être autorisé à reporter l'octroi du congé parental dans **certaines** circonstances. Dans de tels cas, l'employeur devrait **justifier ce** report.

Étant donné que **la flexibilité** rend d'autant plus probable le fait que le second parent, notamment le père, exerce son droit à un tel congé, les travailleurs devraient pouvoir demander leur congé parental à temps plein **ou à temps partiel**, ou sous d'autres **formes souples**. Il devrait appartenir à **l'employeur d'accepter ou non une telle demande** de congé parental sous des **formes souples** autres que le temps plein. Les États membres devraient également apprécier s'il y a lieu d'adapter les conditions et les modalités précises du congé parental aux besoins spécifiques des parents dans des situations particulièrement **défavorisées**.

Amendement

(15) Afin de **garantir que les parents font** usage de leur droit au congé parental quand leurs enfants sont plus grands, ce droit devrait être accordé au moins jusqu'aux douze ans de l'enfant. Les États membres devraient pouvoir préciser la durée du préavis à donner par le travailleur à l'employeur lorsqu'il demande un congé parental. Afin d'assurer un équilibre entre les besoins des travailleurs et ceux des employeurs, les États membres devraient aussi pouvoir décider si l'employeur peut ou non être autorisé à reporter l'octroi du congé parental dans **des** circonstances **objectives et justifiées, conformément à la législation nationale et aux conventions collectives**. Dans de tels cas, l'employeur **ne devrait être autorisé à reporter qu'une fois l'octroi du congé et uniquement pour une période maximale de trois mois, et il devrait fournir une justification objective et raisonnable du report par écrit.**

Étant donné que **l'adaptabilité des formules de travail axées sur les salariés** rend d'autant plus probable le fait que le second parent, notamment le père, exerce son droit à un tel congé, les travailleurs devraient pouvoir demander leur congé parental à temps plein ou sous d'autres **formules de travail modulables axées sur les salariés**. Il devrait appartenir à **la législation nationale et aux conventions collectives de définir les conditions permettant de prendre un** congé parental sous des **formules** autres que le temps plein. Les États membres devraient également apprécier s'il y a lieu d'adapter les conditions et les modalités précises du congé parental aux besoins spécifiques des parents dans des situations particulièrement **difficiles, y compris en ce qui concerne les**

enfants handicapés, souffrant de troubles mentaux, de problèmes médicaux ou de maladies graves.

Or. en

Amendement 141

Anthea McIntyre, Jana Žitňanská

Proposition de directive

Considérant 15

Texte proposé par la Commission

(15) Afin de donner davantage de possibilités aux parents de faire usage de leur droit au congé parental quand leurs enfants sont plus grands, ce droit devrait être accordé au moins jusqu'aux douze ans de l'enfant. Les États membres devraient pouvoir préciser la durée du préavis à donner par le travailleur à l'employeur lorsqu'il demande un congé parental et décider si le droit au congé parental peut être subordonné à une période d'ancienneté. Étant donné la diversité croissante des dispositions contractuelles, c'est la somme des contrats à durée déterminée successifs avec un même employeur qui devrait être prise en considération aux fins du calcul de la période d'ancienneté. Afin d'assurer un équilibre entre les besoins des travailleurs et ceux des employeurs, les États membres devraient aussi pouvoir décider si l'employeur peut ou non être autorisé à reporter l'octroi du congé parental dans *certaines* circonstances. Dans de tels cas, l'employeur devrait justifier ce report.

Étant donné que la flexibilité rend d'autant plus probable le fait que le second parent, notamment le père, exerce son droit à un tel congé, les travailleurs devraient pouvoir

Amendement

(15) Afin de donner davantage de possibilités aux parents de faire usage de leur droit au congé parental quand leurs enfants sont plus grands, ce droit devrait être accordé au moins jusqu'aux douze ans de l'enfant. Les États membres devraient pouvoir préciser la durée du préavis à donner par le travailleur à l'employeur lorsqu'il demande un congé parental et décider si le droit au congé parental peut être subordonné à une période d'ancienneté, *compte tenu des conditions particulières des micro, petites et moyennes entreprises*. Étant donné la diversité croissante des dispositions contractuelles, c'est la somme des contrats à durée déterminée successifs avec un même employeur qui devrait être prise en considération aux fins du calcul de la période d'ancienneté. Afin d'assurer un équilibre entre les besoins des travailleurs et ceux des employeurs, les États membres devraient aussi pouvoir décider si l'employeur peut ou non être autorisé à reporter l'octroi du congé parental dans *des* circonstances *objectives*. Dans de tels cas, l'employeur devrait justifier ce report *par écrit*.

Étant donné que la flexibilité rend d'autant plus probable le fait que le second parent, notamment le père, exerce son droit à un tel congé, les travailleurs devraient pouvoir

demander leur congé parental à temps plein ou à temps partiel, ou sous d'autres formes souples. Il devrait appartenir à l'employeur d'accepter ou non une telle demande de congé parental sous des formes souples autres que le temps plein. Les États membres devraient également apprécier s'il y a lieu d'adapter les conditions et les modalités précises du congé parental aux besoins spécifiques des parents dans des situations particulièrement défavorisées.

demander leur congé parental à temps plein ou à temps partiel, ou sous d'autres formes souples. Il devrait appartenir à l'employeur d'accepter ou non une telle demande de congé parental sous des formes souples autres que le temps plein. Les États membres devraient également apprécier s'il y a lieu d'adapter les conditions et les modalités précises du congé parental aux besoins spécifiques des parents dans des situations particulièrement défavorisées, ***notamment en ce qui concerne les enfants handicapés, souffrant de problèmes médicaux ou de maladies graves.***

Or. en

Amendement 142 **Helga Stevens**

Proposition de directive **Considérant 15**

Texte proposé par la Commission

(15) Afin de donner davantage de possibilités aux parents de faire usage de leur droit au congé parental quand leurs enfants sont plus grands, ce droit devrait être accordé au moins jusqu'aux douze ans de l'enfant. Les États membres devraient pouvoir préciser la durée du préavis à donner par le travailleur à l'employeur lorsqu'il demande un congé parental et décider si le droit au congé parental peut être subordonné à une période d'ancienneté. Étant donné la diversité croissante des dispositions contractuelles, c'est la somme des contrats à durée déterminée successifs avec un même employeur qui devrait être prise en considération aux fins du calcul de la période d'ancienneté. Afin d'assurer un équilibre entre les besoins des travailleurs et ceux des employeurs, les États membres devraient aussi pouvoir décider si l'employeur peut ou non être autorisé à

Amendement

(15) Afin de donner davantage de possibilités aux parents de faire usage de leur droit au congé parental quand leurs enfants sont plus grands, ce droit devrait être accordé au moins jusqu'aux douze ans de l'enfant. Les États membres devraient pouvoir préciser la durée du préavis à donner par le travailleur à l'employeur lorsqu'il demande un congé parental et décider si le droit au congé parental peut être subordonné à une période d'ancienneté. Étant donné la diversité croissante des dispositions contractuelles, c'est la somme des contrats à durée déterminée successifs avec un même employeur qui devrait être prise en considération aux fins du calcul de la période d'ancienneté. Afin d'assurer un équilibre entre les besoins des travailleurs et ceux des employeurs, les États membres devraient aussi pouvoir décider si l'employeur peut ou non être autorisé à

reporter l'octroi du congé parental dans certaines circonstances. Dans de tels cas, l'employeur devrait justifier ce report.

Étant donné que la flexibilité rend d'autant plus probable le fait que le second parent, notamment le père, exerce son droit à un tel congé, les travailleurs devraient pouvoir demander leur congé parental à temps plein ou à temps partiel, ou sous d'autres formes souples. Il devrait appartenir à l'employeur d'accepter ou non une telle demande de congé parental sous des formes souples autres que le temps plein. Les États membres devraient également apprécier s'il y a lieu d'adapter les conditions et les modalités précises du congé parental aux besoins spécifiques des parents dans des situations particulièrement défavorisées.

reporter l'octroi du congé parental dans certaines circonstances. Dans de tels cas, l'employeur devrait justifier ce report.

Étant donné que la flexibilité rend d'autant plus probable le fait que le second parent, notamment le père, exerce son droit à un tel congé, les travailleurs devraient pouvoir demander leur congé parental à temps plein ou à temps partiel, ou sous d'autres formes souples. Il devrait appartenir à l'employeur d'accepter ou non une telle demande de congé parental sous des formes souples autres que le temps plein. Les États membres devraient apprécier s'il y a lieu d'adapter les conditions et les modalités précises du congé parental aux besoins spécifiques des parents dans des situations particulièrement défavorisées, ***notamment en qui concerne les enfants handicapés ou souffrant de problèmes médicaux graves.***

Dans le cadre de l'élaboration des régimes susmentionnés, les États membres prennent toujours en considération les spécificités des PME.

Or. nl

Amendement 143 **Marian Harkin**

Proposition de directive **Considérant 15**

Texte proposé par la Commission

(15) Afin de donner davantage de possibilités aux parents de faire usage de leur droit au congé parental quand leurs enfants sont plus grands, ce droit devrait être accordé au moins jusqu'aux douze ans de l'enfant. Les États membres devraient pouvoir préciser la durée du préavis à donner par le travailleur à l'employeur lorsqu'il demande un congé parental et décider si le droit au congé parental peut

Amendement

(15) Afin de donner davantage de possibilités aux parents de faire usage de leur droit au congé parental quand leurs enfants sont plus grands, ce droit devrait être accordé au moins jusqu'aux douze ans de l'enfant. Les États membres devraient pouvoir préciser la durée du préavis à donner par le travailleur à l'employeur lorsqu'il demande un congé parental et décider si le droit au congé parental peut

être subordonné à une période d'ancienneté. Étant donné la diversité croissante des dispositions contractuelles, c'est la somme des contrats à durée déterminée successifs avec un même employeur qui devrait être prise en considération aux fins du calcul de la période d'ancienneté. Afin d'assurer un équilibre entre les besoins des travailleurs et ceux des employeurs, les États membres devraient aussi pouvoir décider si l'employeur peut ou non être autorisé à reporter l'octroi du congé parental dans certaines circonstances. Dans de tels cas, l'employeur devrait justifier ce report.

Étant donné que la flexibilité rend d'autant plus probable le fait que le second parent, notamment le père, exerce son droit à un tel congé, les travailleurs devraient pouvoir demander leur congé parental à temps plein ou à temps partiel, ou sous d'autres formes souples. Il devrait appartenir à l'employeur d'accepter ou non une telle demande de congé parental sous des formes souples autres que le temps plein. Les États membres devraient également apprécier s'il y a lieu d'adapter les conditions et les modalités précises du congé parental aux besoins spécifiques des parents dans des situations *particulièrement défavorisées*.

être subordonné à une période d'ancienneté. Étant donné la diversité croissante des dispositions contractuelles, c'est la somme des contrats à durée déterminée successifs avec un même employeur qui devrait être prise en considération aux fins du calcul de la période d'ancienneté. Afin d'assurer un équilibre entre les besoins des travailleurs et ceux des employeurs, les États membres devraient aussi pouvoir décider si l'employeur peut ou non être autorisé à reporter l'octroi du congé parental dans certaines circonstances. Dans de tels cas, l'employeur devrait justifier ce report.

Étant donné que la flexibilité rend d'autant plus probable le fait que le second parent, notamment le père, exerce son droit à un tel congé, les travailleurs devraient pouvoir demander leur congé parental à temps plein ou à temps partiel, ou sous d'autres formes souples. Il devrait appartenir à l'employeur d'accepter ou non une telle demande de congé parental sous des formes souples autres que le temps plein. Les États membres devraient également apprécier s'il y a lieu d'adapter les conditions et les modalités précises du congé parental aux besoins spécifiques des parents dans des situations *particulières, notamment en ce qui concerne les enfants handicapés, ayant des besoins particuliers ou souffrant de problèmes médicaux ou de maladies graves, conformément à la législation et aux pratiques nationales*.

Or. en

Amendement 144
Rosa Estaràs Ferragut

Proposition de directive
Considérant 15

(15) Afin de donner davantage de possibilités aux parents de faire usage de leur droit au congé parental quand leurs enfants sont plus grands, ce droit devrait être accordé au moins jusqu'aux douze ans de l'enfant. Les États membres devraient pouvoir préciser la durée du préavis à donner par le travailleur à l'employeur lorsqu'il demande un congé parental et décider si le droit au congé parental peut être subordonné à une période d'ancienneté. Étant donné la diversité croissante des dispositions contractuelles, c'est la somme des contrats à durée déterminée successifs avec un même employeur qui devrait être prise en considération aux fins du calcul de la période d'ancienneté. Afin d'assurer un équilibre entre les besoins des travailleurs et ceux des employeurs, les États membres devraient aussi pouvoir décider si l'employeur peut ou non être autorisé à reporter l'octroi du congé parental dans certaines circonstances. Dans de tels cas, l'employeur devrait justifier ce report.

Étant donné que la flexibilité rend d'autant plus probable le fait que le second parent, notamment le père, exerce son droit à un tel congé, les travailleurs devraient pouvoir demander leur congé parental à temps plein ou à temps partiel, ou sous d'autres formes souples. Il devrait appartenir à l'employeur d'accepter ou non une telle demande de congé parental sous des formes souples autres que le temps plein. Les États membres devraient également apprécier s'il y a lieu d'adapter les conditions et les modalités précises du congé parental aux besoins spécifiques des parents dans des situations *particulièrement défavorisées*.

(15) Afin de donner davantage de possibilités aux parents de faire usage de leur droit au congé parental quand leurs enfants sont plus grands, ce droit devrait être accordé au moins jusqu'aux douze ans de l'enfant. Les États membres devraient pouvoir préciser la durée du préavis à donner par le travailleur à l'employeur lorsqu'il demande un congé parental et décider si le droit au congé parental peut être subordonné à une période d'ancienneté. Étant donné la diversité croissante des dispositions contractuelles, c'est la somme des contrats à durée déterminée successifs avec un même employeur qui devrait être prise en considération aux fins du calcul de la période d'ancienneté. Afin d'assurer un équilibre entre les besoins des travailleurs et ceux des employeurs, les États membres devraient aussi pouvoir décider si l'employeur peut ou non être autorisé à reporter l'octroi du congé parental dans certaines circonstances. Dans de tels cas, l'employeur devrait justifier ce report.

Étant donné que la flexibilité rend d'autant plus probable le fait que le second parent, notamment le père, exerce son droit à un tel congé, les travailleurs devraient pouvoir demander leur congé parental à temps plein ou à temps partiel, ou sous d'autres formes souples. Il devrait appartenir à l'employeur d'accepter ou non une telle demande de congé parental sous des formes souples autres que le temps plein. Les États membres devraient également apprécier s'il y a lieu d'adapter les conditions et les modalités précises du congé parental aux besoins spécifiques des parents dans des situations *particulières, notamment en ce qui concerne les enfants handicapés, souffrant de troubles mentaux, de problèmes médicaux ou de maladies graves, conformément à la législation et aux pratiques nationales*.

Justification

Cette précision reflétera correctement les besoins en matière d'aide et de soins, permettant ainsi des mesures efficaces favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, ce qui aura à son tour une incidence positive sur la satisfaction et la productivité des employés.

Amendement 145

Renate Weber, Enrique Calvet Chambon

Proposition de directive**Considérant 15***Texte proposé par la Commission*

(15) Afin de donner davantage de possibilités aux parents de faire usage de leur droit au congé parental quand leurs enfants sont plus grands, ce droit devrait être accordé au moins jusqu'aux douze ans de l'enfant. Les États membres devraient pouvoir préciser la durée du préavis à donner par le travailleur à l'employeur lorsqu'il demande un congé parental et décider si le droit au congé parental peut être subordonné à une période d'ancienneté. Étant donné la diversité croissante des dispositions contractuelles, c'est la somme des contrats à durée déterminée successifs avec un même employeur qui devrait être prise en considération aux fins du calcul de la période d'ancienneté. Afin d'assurer un équilibre entre les besoins des travailleurs et ceux des employeurs, les États membres devraient aussi pouvoir décider si l'employeur peut ou non être autorisé à reporter l'octroi du congé parental dans certaines circonstances. Dans de tels cas, l'employeur devrait justifier ce report.

Étant donné que la flexibilité rend d'autant plus probable le fait que le second parent, notamment le père, exerce son droit à un tel congé, les travailleurs devraient pouvoir demander leur congé parental à temps plein

Amendement

(15) Afin de donner davantage de possibilités aux parents de faire usage de leur droit au congé parental quand leurs enfants sont plus grands, ce droit devrait être accordé au moins jusqu'aux douze ans de l'enfant. Les États membres devraient pouvoir préciser la durée du préavis à donner par le travailleur à l'employeur lorsqu'il demande un congé parental et décider si le droit au congé parental peut être subordonné à une période d'ancienneté. Étant donné la diversité croissante des dispositions contractuelles, c'est la somme des contrats à durée déterminée successifs avec un même employeur qui devrait être prise en considération aux fins du calcul de la période d'ancienneté. Afin d'assurer un équilibre entre les besoins des travailleurs et ceux des employeurs, les États membres devraient aussi pouvoir décider si l'employeur peut ou non être autorisé à reporter l'octroi du congé parental dans certaines circonstances. Dans de tels cas, l'employeur devrait justifier ce report.

Étant donné que la flexibilité rend d'autant plus probable le fait que le second parent, notamment le père, exerce son droit à un tel congé, les travailleurs devraient pouvoir demander leur congé parental à temps plein

ou à temps partiel, ou sous d'autres formes souples. Il devrait appartenir à l'employeur d'accepter ou non une telle demande de congé parental sous des formes souples autres que le temps plein. Les États membres devraient également apprécier s'il y a lieu d'adapter les conditions et les modalités précises du congé parental aux besoins spécifiques des parents dans des situations *particulièrement défavorisées*.

ou à temps partiel, ou sous d'autres formes souples. Il devrait appartenir à l'employeur d'accepter ou non une telle demande de congé parental sous des formes souples autres que le temps plein. Les États membres devraient également apprécier s'il y a lieu d'adapter les conditions et les modalités précises du congé parental aux besoins spécifiques des parents dans des situations *particulières, notamment en ce qui concerne les enfants handicapés, souffrant de problèmes médicaux ou de maladies graves, conformément à la législation et aux pratiques nationales*.

Or. en

Amendement 146 **Sofia Ribeiro**

Proposition de directive **Considérant 15**

Texte proposé par la Commission

15) Afin de donner davantage de possibilités aux parents de faire usage de leur droit au congé parental quand leurs enfants sont plus grands, ce droit devrait être accordé au moins jusqu'aux douze ans de l'enfant. Les États membres devraient pouvoir préciser la durée du préavis à donner par le travailleur à l'employeur lorsqu'il demande un congé parental et décider si le droit au congé parental peut être subordonné à une période d'ancienneté. Étant donné la diversité croissante des dispositions contractuelles, c'est la somme des contrats à durée déterminée successifs avec un même employeur qui devrait être prise en considération aux fins du calcul de la période d'ancienneté. Afin d'assurer un équilibre entre les besoins des travailleurs et ceux des employeurs, les États membres devraient aussi pouvoir décider si l'employeur peut ou non être autorisé à

Amendement

15) Afin de donner davantage de possibilités aux parents de faire usage de leur droit au congé parental quand leurs enfants sont plus grands, ce droit devrait être accordé au moins jusqu'aux douze ans de l'enfant. Les États membres devraient pouvoir préciser la durée du préavis à donner par le travailleur à l'employeur lorsqu'il demande un congé parental et décider si le droit au congé parental peut être subordonné à une période d'ancienneté. Étant donné la diversité croissante des dispositions contractuelles, c'est la somme des contrats à durée déterminée successifs avec un même employeur qui devrait être prise en considération aux fins du calcul de la période d'ancienneté. Afin d'assurer un équilibre entre les besoins des travailleurs et ceux des employeurs, les États membres devraient aussi pouvoir décider si l'employeur peut ou non être autorisé à

reporter l'octroi du congé parental dans certaines circonstances. Dans de tels cas, l'employeur devrait justifier ce report.

Étant donné que la flexibilité rend d'autant plus probable le fait que le second parent, notamment le père, exerce son droit à un tel congé, les travailleurs devraient pouvoir demander leur congé parental à temps plein ou à temps partiel, ou sous d'autres formes souples. ***Il devrait appartenir à l'employeur d'accepter ou non une telle demande*** de congé parental sous des formes souples autres que le temps plein. Les États membres devraient également apprécier s'il y a lieu d'adapter les conditions et les modalités précises du congé parental aux besoins spécifiques des parents dans des situations particulièrement défavorisées.

reporter l'octroi du congé parental dans certaines circonstances. Dans de tels cas, l'employeur devrait justifier ce report.

Étant donné que la flexibilité rend d'autant plus probable le fait que le second parent, notamment le père, exerce son droit à un tel congé, les travailleurs devraient pouvoir demander leur congé parental à temps plein ou à temps partiel, ou sous d'autres formes souples. ***L'employeur doit accepter les demandes*** de congé parental sous des formes souples autres que le temps plein, ***sauf si des raisons sérieuses et justifiées l'en empêchent***. Les États membres devraient également apprécier s'il y a lieu d'adapter ***favorablement*** les conditions et les modalités précises du congé parental aux besoins spécifiques des parents dans des situations particulièrement défavorisées.

Or. pt

Amendement 147 **Miapetra Kumpula-Natri**

Proposition de directive **Considérant 15**

Texte proposé par la Commission

(15) Afin de donner davantage de possibilités aux parents de faire usage de leur droit au congé parental quand leurs enfants sont plus grands, ce droit devrait être accordé au moins jusqu'aux douze ans de l'enfant. Les États membres devraient pouvoir préciser la durée du préavis à donner par le travailleur à l'employeur lorsqu'il demande un congé parental et décider si le droit au congé parental peut être subordonné à une période d'ancienneté. Étant donné la diversité croissante des dispositions contractuelles, c'est la somme des contrats à durée déterminée successifs avec un même

Amendement

(15) Afin de donner davantage de possibilités aux parents de faire usage de leur droit au congé parental quand leurs enfants sont plus grands, ce droit devrait être accordé au moins jusqu'aux douze ans de l'enfant. Les États membres devraient pouvoir préciser la durée du préavis à donner par le travailleur à l'employeur lorsqu'il demande un congé parental et décider si le droit au congé parental peut être subordonné à une période d'ancienneté. Étant donné la diversité croissante des dispositions contractuelles, c'est la somme des contrats à durée déterminée successifs avec un même

employeur qui devrait être prise en considération aux fins du calcul de la période d'ancienneté. Afin d'assurer un équilibre entre les besoins des travailleurs et ceux des employeurs, les États membres devraient aussi pouvoir décider si l'employeur peut ou non être autorisé à reporter l'octroi du congé parental dans certaines circonstances. Dans de tels cas, l'employeur devrait justifier ce report.

Étant donné que la flexibilité rend d'autant plus probable le fait que le second parent, notamment le père, exerce son droit à un tel congé, les travailleurs devraient pouvoir demander leur congé parental à temps plein ou à temps partiel, ou sous d'autres formes souples. Il devrait appartenir à l'employeur d'accepter ou non une telle demande de congé parental sous des formes souples autres que le temps plein. Les États membres devraient également apprécier s'il y a lieu d'adapter les conditions et les modalités précises du congé parental aux besoins spécifiques des parents dans des situations particulièrement défavorisées.

employeur qui devrait être prise en considération aux fins du calcul de la période d'ancienneté. Afin d'assurer un équilibre entre les besoins des travailleurs et ceux des employeurs, les États membres devraient aussi pouvoir décider si l'employeur peut ou non être autorisé à reporter l'octroi du congé parental dans certaines circonstances. Dans de tels cas, l'employeur devrait justifier ce report.

Étant donné que la flexibilité rend d'autant plus probable le fait que le second parent, notamment le père, ***ou un second parent équivalent, au sens de la législation nationale***, exerce son droit à un tel congé, les travailleurs devraient pouvoir demander leur congé parental à temps plein ou à temps partiel, ou sous d'autres formes souples. Il devrait appartenir à l'employeur d'accepter ou non une telle demande de congé parental sous des formes souples autres que le temps plein. Les États membres devraient également apprécier s'il y a lieu d'adapter les conditions et les modalités précises du congé parental aux besoins spécifiques des parents dans des situations particulièrement défavorisées.

Or. en

Amendement 148

Laura Agea, Tiziana Beghin, Rosa D'Amato, Marco Valli

Proposition de directive

Considérant 15

Texte proposé par la Commission

(15) Afin de donner davantage de possibilités aux parents de faire usage de leur droit au congé parental quand leurs enfants sont plus grands, ce droit devrait être accordé au moins jusqu'aux douze ans de l'enfant. Les États membres devraient pouvoir préciser la durée du préavis à donner par le travailleur à l'employeur

Amendement

(15) Afin de donner davantage de possibilités aux parents de faire usage de leur droit au congé parental quand leurs enfants sont plus grands, ce droit devrait être accordé au moins jusqu'aux douze ans de l'enfant. Les États membres devraient pouvoir préciser la durée du préavis à donner par le travailleur à l'employeur

lorsqu'il demande un congé parental et décider si le droit au congé parental peut être subordonné à une période d'ancienneté. Étant donné la diversité croissante des dispositions contractuelles, c'est la somme des contrats à durée déterminée successifs avec un même employeur qui devrait être prise en considération aux fins du calcul de la période d'ancienneté. Afin d'assurer un équilibre entre les besoins des travailleurs et ceux des employeurs, les États membres devraient aussi *pouvoir* décider si l'employeur peut ou non être autorisé à reporter l'octroi du congé parental dans certaines circonstances. Dans de tels cas, l'employeur devrait justifier ce report.

Étant donné que la flexibilité rend d'autant plus probable le fait que le second parent, notamment le père, exerce son droit à un tel congé, les travailleurs devraient pouvoir demander leur congé parental à temps plein ou à temps partiel, ou sous d'autres formes souples. Il devrait appartenir à l'employeur d'accepter ou non une telle demande de congé parental sous des formes souples autres que le temps plein. Les États membres devraient également *apprécier s'il y a lieu d'adapter* les conditions et les modalités précises du congé parental aux besoins spécifiques des parents dans des situations particulièrement défavorisées.

lorsqu'il demande un congé parental et décider si le droit au congé parental peut être subordonné à une période d'ancienneté, *compte tenu, en particulier, des contraintes des micro, petites et moyennes entreprises*. Étant donné la diversité croissante des dispositions contractuelles, c'est la somme des contrats à durée déterminée successifs avec un même employeur qui devrait être prise en considération aux fins du calcul de la période d'ancienneté. Afin d'assurer un équilibre entre les besoins des travailleurs et ceux des employeurs, les États membres devraient aussi décider si l'employeur peut ou non être autorisé à reporter l'octroi du congé parental dans certaines circonstances. Dans de tels cas, l'employeur devrait justifier ce report.

Étant donné que la flexibilité rend d'autant plus probable le fait que le second parent, notamment le père, exerce son droit à un tel congé, les travailleurs devraient pouvoir demander leur congé parental à temps plein ou à temps partiel, ou sous d'autres formes souples. Il devrait appartenir à l'employeur d'accepter ou non une telle demande de congé parental sous des formes souples autres que le temps plein. Les États membres devraient également *adapter* les conditions et les modalités précises du congé parental aux besoins spécifiques des parents dans des situations particulièrement défavorisées.

Or. it

Amendement 149

Verónica Lope Fontagné, Rosa Estaràs Ferragut

Proposition de directive

Considérant 15

Texte proposé par la Commission

(15) Afin de donner davantage de

Amendement

(15) Afin de donner davantage de

possibilités aux parents de faire usage de leur droit au congé parental quand leurs enfants sont plus grands, ce droit devrait être accordé au moins jusqu'aux **douze** ans de l'enfant. Les États membres devraient pouvoir préciser la durée du préavis à donner par le travailleur à l'employeur lorsqu'il demande un congé parental et décider si le droit au congé parental peut être subordonné à une période d'ancienneté. Étant donné la diversité croissante des dispositions contractuelles, c'est la somme des contrats à durée déterminée successifs avec un même employeur qui devrait être prise en considération aux fins du calcul de la période d'ancienneté. Afin d'assurer un équilibre entre les besoins des travailleurs et ceux des employeurs, les États membres devraient aussi pouvoir décider si l'employeur peut ou non être autorisé à reporter l'octroi du congé parental dans certaines circonstances. Dans de tels cas, l'employeur devrait justifier ce report.

Étant donné que la flexibilité rend d'autant plus probable le fait que le second parent, notamment le père, exerce son droit à un tel congé, les travailleurs devraient pouvoir demander leur congé parental à temps plein ou à temps partiel, ou sous d'autres formes souples. Il devrait appartenir à l'employeur d'accepter ou non une telle demande de congé parental sous des formes souples autres que le temps plein. Les États membres devraient également apprécier s'il y a lieu d'adapter les conditions et les modalités précises du congé parental aux besoins spécifiques des parents dans des situations particulièrement défavorisées.

possibilités aux parents de faire usage de leur droit au congé parental quand leurs enfants sont plus grands, ce droit devrait être accordé au moins jusqu'aux **huit** ans de l'enfant. Les États membres devraient pouvoir préciser la durée du préavis à donner par le travailleur à l'employeur lorsqu'il demande un congé parental et décider si le droit au congé parental peut être subordonné à une période d'ancienneté. Étant donné la diversité croissante des dispositions contractuelles, c'est la somme des contrats à durée déterminée successifs avec un même employeur qui devrait être prise en considération aux fins du calcul de la période d'ancienneté. Afin d'assurer un équilibre entre les besoins des travailleurs et ceux des employeurs, les États membres devraient aussi pouvoir décider si l'employeur peut ou non être autorisé à reporter l'octroi du congé parental dans certaines circonstances. Dans de tels cas, l'employeur devrait justifier ce report.

Étant donné que la flexibilité rend d'autant plus probable le fait que le second parent, notamment le père, exerce son droit à un tel congé, les travailleurs devraient pouvoir demander leur congé parental à temps plein ou à temps partiel, ou sous d'autres formes souples. Il devrait appartenir à l'employeur d'accepter ou non une telle demande de congé parental sous des formes souples autres que le temps plein. Les États membres devraient également apprécier s'il y a lieu d'adapter les conditions et les modalités précises du congé parental aux besoins spécifiques des parents dans des situations particulièrement défavorisées.

Or. es

Amendement 150

Elisabeth Morin-Chartier, Jérôme Lavrilleux, Anne Sander, Geoffroy Didier

Proposition de directive

Considérant 15

Texte proposé par la Commission

(15) Afin de donner davantage de possibilités aux parents de faire usage de leur droit au congé parental quand leurs enfants sont plus grands, ce droit devrait être accordé au moins jusqu'aux **douze** ans de l'enfant. Les États membres devraient pouvoir préciser la durée du préavis à donner par le travailleur à l'employeur lorsqu'il demande un congé parental et décider si le droit au congé parental peut être subordonné à une période d'ancienneté. Étant donné la diversité croissante des dispositions contractuelles, c'est la somme des contrats à durée déterminée successifs avec un même employeur qui devrait être prise en considération aux fins du calcul de la période d'ancienneté. Afin d'assurer un équilibre entre les besoins des travailleurs et ceux des employeurs, les États membres devraient aussi pouvoir décider si l'employeur peut ou non être autorisé à reporter l'octroi du congé parental dans certaines circonstances. Dans de tels cas, l'employeur devrait justifier ce report.

Étant donné que la flexibilité rend d'autant plus probable le fait que le second parent, notamment le père, exerce son droit à un tel congé, les travailleurs devraient pouvoir demander leur congé parental à temps plein ou à temps partiel, ou sous d'autres formes souples. Il devrait appartenir à l'employeur d'accepter ou non une telle demande de congé parental sous des formes souples autres que le temps plein. Les États membres devraient également apprécier s'il y a lieu d'adapter les conditions et les modalités précises du congé parental aux besoins spécifiques des parents dans des situations particulièrement défavorisées.

Amendement

(15) Afin de donner davantage de possibilités aux parents de faire usage de leur droit au congé parental quand leurs enfants sont plus grands, ce droit devrait être accordé au moins jusqu'aux **six** ans de l'enfant. Les États membres devraient pouvoir préciser la durée du préavis à donner par le travailleur à l'employeur lorsqu'il demande un congé parental et décider si le droit au congé parental peut être subordonné à une période d'ancienneté. Étant donné la diversité croissante des dispositions contractuelles, c'est la somme des contrats à durée déterminée successifs avec un même employeur qui devrait être prise en considération aux fins du calcul de la période d'ancienneté. Afin d'assurer un équilibre entre les besoins des travailleurs et ceux des employeurs, les États membres devraient aussi pouvoir décider si l'employeur peut ou non être autorisé à reporter l'octroi du congé parental dans certaines circonstances. Dans de tels cas, l'employeur devrait justifier ce report.

Étant donné que la flexibilité rend d'autant plus probable le fait que le second parent, notamment le père, exerce son droit à un tel congé, les travailleurs devraient pouvoir demander leur congé parental à temps plein ou à temps partiel, ou sous d'autres formes souples. Il devrait appartenir à l'employeur d'accepter ou non une telle demande de congé parental sous des formes souples autres que le temps plein. Les États membres devraient également apprécier s'il y a lieu d'adapter les conditions et les modalités précises du congé parental aux besoins spécifiques des parents dans des situations particulièrement défavorisées.

Or. fr

Amendement 151
Miapetra Kumpula-Natri

Proposition de directive
Considérant 15

Texte proposé par la Commission

(15) Afin de donner davantage de possibilités aux parents de faire usage de leur droit au congé parental quand leurs enfants sont plus grands, ce droit devrait être accordé au moins jusqu'aux **douze** ans de l'enfant. Les États membres devraient pouvoir préciser la durée du préavis à donner par le travailleur à l'employeur lorsqu'il demande un congé parental et décider si le droit au congé parental peut être subordonné à une période d'ancienneté. Étant donné la diversité croissante des dispositions contractuelles, c'est la somme des contrats à durée déterminée successifs avec un même employeur qui devrait être prise en considération aux fins du calcul de la période d'ancienneté. Afin d'assurer un équilibre entre les besoins des travailleurs et ceux des employeurs, les États membres devraient aussi pouvoir décider si l'employeur peut ou non être autorisé à reporter l'octroi du congé parental dans certaines circonstances. Dans de tels cas, l'employeur devrait justifier ce report.

Étant donné que la flexibilité rend d'autant plus probable le fait que le second parent, notamment le père, exerce son droit à un tel congé, les travailleurs devraient pouvoir demander leur congé parental à temps plein ou à temps partiel, ou sous d'autres formes souples. Il devrait appartenir à l'employeur d'accepter ou non une telle demande de congé parental sous des formes souples autres que le temps plein. Les États membres devraient également apprécier s'il y a lieu d'adapter les conditions et les modalités précises du congé parental aux besoins spécifiques des parents dans des

Amendement

(15) Afin de donner davantage de possibilités aux parents de faire usage de leur droit au congé parental quand leurs enfants sont plus grands, ce droit devrait être accordé au moins jusqu'aux **dix** ans de l'enfant. Les États membres devraient pouvoir préciser la durée du préavis à donner par le travailleur à l'employeur lorsqu'il demande un congé parental et décider si le droit au congé parental peut être subordonné à une période d'ancienneté. Étant donné la diversité croissante des dispositions contractuelles, c'est la somme des contrats à durée déterminée successifs avec un même employeur qui devrait être prise en considération aux fins du calcul de la période d'ancienneté. Afin d'assurer un équilibre entre les besoins des travailleurs et ceux des employeurs, les États membres devraient aussi pouvoir décider si l'employeur peut ou non être autorisé à reporter l'octroi du congé parental dans certaines circonstances. Dans de tels cas, l'employeur devrait justifier ce report.

Étant donné que la flexibilité rend d'autant plus probable le fait que le second parent, notamment le père, exerce son droit à un tel congé, les travailleurs devraient pouvoir demander leur congé parental à temps plein ou à temps partiel, ou sous d'autres formes souples. Il devrait appartenir à l'employeur d'accepter ou non une telle demande de congé parental sous des formes souples autres que le temps plein. Les États membres devraient également apprécier s'il y a lieu d'adapter les conditions et les modalités précises du congé parental aux besoins spécifiques des parents dans des

situations particulièrement défavorisées.

situations particulièrement défavorisées.

Or. en

Amendement 152

Dieter-Lebrecht Koch, Thomas Mann, Sven Schulze, Angelika Niebler

Proposition de directive

Considérant 15

Texte proposé par la Commission

(15) Afin de donner davantage de possibilités aux parents de faire usage de leur droit au congé parental quand leurs enfants sont plus grands, ce droit devrait être accordé **au moins** jusqu'aux **douze** ans de l'enfant. Les États membres devraient pouvoir préciser la durée du préavis à donner par le travailleur à l'employeur lorsqu'il demande un congé parental et décider si le droit au congé parental peut être subordonné à une période d'ancienneté. Étant donné la diversité croissante des dispositions contractuelles, c'est la somme des contrats à durée déterminée successifs avec un même employeur qui devrait être prise en considération aux fins du calcul de la période d'ancienneté. Afin d'assurer un équilibre entre les besoins des travailleurs et ceux des employeurs, les États membres devraient aussi pouvoir décider si l'employeur peut ou non être autorisé à reporter l'octroi du congé parental dans certaines circonstances. Dans de tels cas, l'employeur devrait justifier ce report.

Étant donné que la flexibilité rend d'autant plus probable le fait que le second parent, notamment le père, exerce son droit à un tel congé, les travailleurs devraient pouvoir demander leur congé parental à temps plein ou à temps partiel, ou sous d'autres formes souples. Il devrait appartenir à l'employeur d'accepter ou non une telle demande de congé parental sous des formes souples

Amendement

(15) Afin de donner davantage de possibilités aux parents de faire usage de leur droit au congé parental quand leurs enfants sont plus grands, ce droit devrait être accordé jusqu'aux **huit** ans de l'enfant. Les États membres devraient pouvoir préciser la durée du préavis à donner par le travailleur à l'employeur lorsqu'il demande un congé parental et décider si le droit au congé parental peut être subordonné à une période d'ancienneté. Étant donné la diversité croissante des dispositions contractuelles, c'est la somme des contrats à durée déterminée successifs avec un même employeur qui devrait être prise en considération aux fins du calcul de la période d'ancienneté. Afin d'assurer un équilibre entre les besoins des travailleurs et ceux des employeurs, les États membres devraient aussi pouvoir décider si l'employeur peut ou non être autorisé à reporter l'octroi du congé parental dans certaines circonstances. Dans de tels cas, l'employeur devrait justifier ce report.

Étant donné que la flexibilité rend d'autant plus probable le fait que le second parent, notamment le père, exerce son droit à un tel congé, les travailleurs devraient pouvoir demander leur congé parental à temps plein ou à temps partiel, ou sous d'autres formes souples. Il devrait appartenir à l'employeur d'accepter ou non une telle demande de congé parental sous des formes souples

autres que le temps plein. Les États membres devraient également apprécier s'il y a lieu d'adapter les conditions et les modalités précises du congé parental aux besoins spécifiques des parents dans des situations particulièrement défavorisées.

autres que le temps plein. Les États membres devraient également apprécier s'il y a lieu d'adapter les conditions et les modalités précises du congé parental aux besoins spécifiques des parents dans des situations particulièrement défavorisées.

Or. de

Amendement 153
João Pimenta Lopes

Proposition de directive
Considérant 15 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(15 bis) L'Organisation mondiale de la santé recommande que les enfants bénéficient, en tant que forme exclusive d'alimentation, de l'allaitement maternel jusqu'à l'âge de six mois, étant donné les bienfaits pour la santé qui en découlent, tant pour l'enfant que pour la mère. Toutefois, près de la moitié des bébés sont sevrés de manière précoce au cours des premiers mois de leur vie, ce qui indique que la majorité des mères n'arrive pas à allaiter en raison de contraintes diverses, notamment l'exercice d'un emploi dans le contexte de la déréglementation importante et de l'absence de protection du travail comme c'est le cas actuellement.

Or. pt

Amendement 154
Maria Arena, Vilija Blinkevičiūtė, Agnes Jongerius, Brando Benifei, Edouard Martin, Guillaume Balas, Evelyn Regner, Flavio Zanonato, Georgi Pirinski, Michael Detjen, Miapetra Kumpula-Natri

Proposition de directive
Considérant 16

Texte proposé par la Commission

Amendement

(16) Pour faciliter le retour au travail à la suite d'un congé parental, les travailleurs et les employeurs devraient être encouragés à rester en contact pendant la période du congé et peuvent prévoir des mesures de réintégration appropriées, d'un commun accord et dans le respect de la législation, des conventions collectives et de la pratique nationales. *supprimé*

Or. en

**Amendement 155
João Pimenta Lopes**

**Proposition de directive
Considérant 16**

Texte proposé par la Commission

Amendement

(16) Pour faciliter le retour au travail à la suite d'un congé parental, les travailleurs et les employeurs devraient être encouragés à rester en contact pendant la période du congé et peuvent prévoir des mesures de réintégration appropriées, d'un commun accord et dans le respect de la législation, des conventions collectives et de la pratique nationales. *supprimé*

Or. pt

**Amendement 156
Sergio Gutiérrez Prieto, Javi López, Iratxe García Pérez**

**Proposition de directive
Considérant 16**

Texte proposé par la Commission

(16) Pour **faciliter le retour au travail à la suite d'un** congé parental, **les travailleurs et les employeurs devraient être encouragés à rester en contact pendant la période du congé et peuvent prévoir des mesures de réintégration appropriées, d'un commun accord et dans le respect de la législation, des conventions collectives et de la pratique nationales.**

Amendement

(16) Pour **protéger des discriminations les travailleurs exerçant leur droit au** congé parental **ou aux formules souples de travail en vertu de la présente directive,** les employeurs **doivent tenir ces travailleurs informés pendant leur** période de congé, **ou lorsque des formules souples de travail sont déployées, de toute formation proposée aux autres travailleurs, ainsi que de toute procédure de promotion ou de candidature interne disponible, et ces travailleurs conserveront leur droit d'y prendre part.**

Or. en

Amendement 157

Tania González Peñas, Kostadinka Kuneva, Paloma López Bermejo

Proposition de directive

Considérant 16

Texte proposé par la Commission

(16) Pour faciliter le retour au travail à la suite d'un congé parental, les travailleurs **et les employeurs devraient être encouragés** à rester en contact pendant la période du congé **et peuvent prévoir des** mesures de réintégration appropriées, d'un commun accord et dans le respect de la législation, des conventions collectives et de la pratique nationales.

Amendement

(16) Pour faciliter le retour au travail à la suite d'un congé parental, les travailleurs **peuvent volontairement demander** à rester en contact **dans une certaine mesure** pendant la période du congé, **sans pour autant porter préjudice au droit des travailleurs à la déconnexion, ni à celui de profiter de leur congé sans aucun contact s'ils le souhaitent. Les contacts entre les travailleurs et les employeurs ne devraient pas entraîner de charges ou d'inconvénients, en particulier pour les travailleurs et les membres de leur famille, et devraient faciliter l'élaboration de** mesures de réintégration appropriées, d'un commun accord, **de manière volontaire** et dans le respect de la législation, des conventions collectives et de la pratique nationales.

Amendement 158

Claude Rolin

Proposition de directive

Considérant 16

Texte proposé par la Commission

(16) Pour faciliter le retour au travail à la suite d'un congé parental, les travailleurs et les employeurs ***devraient être encouragés à rester en contact pendant la période du congé et*** peuvent prévoir des mesures de réintégration appropriées, d'un commun accord et dans le respect de la législation, des conventions collectives et de la pratique nationales.

Amendement

(16) Pour faciliter le retour au travail à la suite d'un congé parental, les travailleurs et les employeurs peuvent prévoir des mesures de réintégration appropriées, d'un commun accord et dans le respect de la législation, des conventions collectives et de la pratique nationales.

Or. fr

Amendement 159

Miroslavs Mitrofanovs, Ernest Urtasun

Proposition de directive

Considérant 16

Texte proposé par la Commission

(16) Pour faciliter le retour au travail à la suite d'un congé parental, les travailleurs et les employeurs devraient ***être encouragés à*** rester en contact pendant la période du congé ***et peuvent prévoir des*** mesures de réintégration appropriées, d'un commun accord et dans le respect de la législation, des conventions collectives et de la pratique nationales.

Amendement

(16) Pour faciliter le retour au travail à la suite d'un congé parental, les travailleurs et les employeurs devraient ***avoir la possibilité de*** rester en contact ***avec leur employeur*** pendant la période du congé. ***Les contacts entre les travailleurs et les employeurs ne devraient pas entraîner de charges ou d'inconvénients pour les travailleurs et les membres de leur famille et devraient faciliter l'élaboration de*** mesures de réintégration appropriées, d'un commun accord et dans le respect de la législation, des conventions collectives et de la pratique nationales.

Amendement 160

Michaela Šojdrová, Marijana Petir, Danuta Jazłowiecka, Romana Tomc, Anna Záborská, Ádám Kósa

Proposition de directive Considérant 16

Texte proposé par la Commission

(16) Pour faciliter le retour au travail à la suite d'un congé parental, les travailleurs et les employeurs devraient être encouragés à rester en contact pendant la période du congé et peuvent prévoir des mesures de réintégration appropriées, d'un commun accord et dans le respect de la législation, des conventions collectives et de la pratique nationales.

Amendement

(16) Pour faciliter le retour au travail à la suite d'un congé parental, les travailleurs et les employeurs devraient être encouragés à rester ***volontairement*** en contact pendant la période du congé et peuvent prévoir des mesures de réintégration appropriées, d'un commun accord et dans le respect de la législation, des conventions collectives et de la pratique nationales. ***Les travailleurs qui ne souhaitent pas rester en contact ne devraient faire l'objet d'aucune discrimination. Il convient de préciser que les travailleurs qui ne souhaitent pas garder le contact ne devraient pas être contraints de le faire.***

Justification

Cet amendement repose sur l'avis du Comité européen des régions. Celui-ci suggère que le droit des travailleurs à rester en contact avec le marché du travail ne devrait pas être une obligation pour eux et ne devrait pas se transformer en une forme de télétravail.

Amendement 161

Renate Weber, Enrique Calvet Chambon

Proposition de directive Considérant 16

Texte proposé par la Commission

(16) Pour faciliter le retour au travail à la suite d'un congé parental, les travailleurs

Amendement

(16) Pour faciliter le retour au travail à la suite d'un congé parental ***ou d'un congé***

et les employeurs devraient être encouragés à rester en contact pendant la période du congé et peuvent prévoir des mesures de réintégration appropriées, d'un commun accord et dans le respect de la législation, des conventions collectives et de la pratique nationales.

d'aidant, les travailleurs et les employeurs devraient être encouragés à rester en contact pendant la période du congé et peuvent prévoir des mesures de réintégration appropriées, *telles que la formation ou le recyclage*, d'un commun accord et dans le respect de la législation, des conventions collectives et de la pratique nationales.

Or. en

Amendement 162

Marian Harkin

Proposition de directive

Considérant 16

Texte proposé par la Commission

(16) Pour faciliter le retour au travail à la suite d'un congé parental, les travailleurs et les employeurs devraient être encouragés à rester en contact pendant la période du congé et peuvent prévoir des mesures de réintégration appropriées, d'un commun accord et dans le respect de la législation, des conventions collectives et de la pratique nationales.

Amendement

(16) Pour faciliter le retour au travail à la suite d'un congé parental, les travailleurs et les employeurs devraient être encouragés à rester *raisonnablement* en contact pendant la période du congé et peuvent prévoir des mesures de réintégration appropriées, d'un commun accord et dans le respect de la législation, des conventions collectives et de la pratique nationales.

Or. en

Amendement 163

João Pimenta Lopes

Proposition de directive

Considérant 17

Texte proposé par la Commission

(17) Afin *de donner davantage de possibilités de rester dans la population active aux hommes et aux femmes qui s'occupent de* membres âgés de leur famille et/ou d'autres proches qui

Amendement

(17) Afin *d'encadrer légalement l'aide adéquate et nécessaire aux membres directs de la famille, aux descendants ou aux ascendants, pour raisons de force majeure, d'urgences et d'imprévus, sans*

nécessitent des soins, *les travailleurs dont un proche est gravement malade ou est dépendant devraient avoir le droit de s'absenter du travail, au titre d'un congé d'aidant, pour prendre soin de ce proche. Pour prévenir tout abus de ce droit, une preuve de la maladie grave ou de la dépendance peut être exigée avant l'octroi du congé.*

que cela résulte en une pénalisation de la relation et du lien de travail du travailleur, les États membres doivent définir, dans le cadre de l'ordre juridique du travail, un congé familial qui institue un nombre annuel de jours qui permettent la justification de l'absence pour aide directe à la famille, aux enfants, aux membres âgés de leur famille et/ou d'autres proches qui nécessitent des soins. Une preuve de la nature de l'aide peut être exigée.

Or. pt

Amendement 164 **Marian Harkin**

Proposition de directive **Considérant 17**

Texte proposé par la Commission

(17) Afin de donner davantage de possibilités de rester dans la population active aux hommes et aux femmes qui s'occupent de membres âgés de leur famille et/ou d'autres proches qui nécessitent des soins, les travailleurs dont un proche est gravement malade ou est dépendant devraient avoir le droit de s'absenter du travail, au titre d'un congé d'aidant, pour prendre soin de ce proche. Pour prévenir tout abus de ce droit, une preuve de la maladie grave ou de la dépendance peut être exigée avant l'octroi du congé.

Amendement

(17) Afin de donner davantage de possibilités de rester dans la population active aux hommes et aux femmes qui s'occupent de membres âgés de leur famille et/ou d'autres proches qui nécessitent des soins, **tous** les travailleurs dont un proche est gravement malade ou est dépendant devraient avoir le droit de s'absenter du travail, au titre d'un congé d'aidant, pour prendre soin de ce proche. ***Cela tient non seulement compte de la réalité actuelle de l'offre de soins, avec des besoins de soins croissants d'une part et une pénurie d'offres de soins de longue durée formels d'autre part, mais permettra également aux aidants de maintenir leur lien avec le marché du travail et d'éviter qu'ils ne l'abandonnent définitivement pendant une période de soins particulièrement chargée. Enfin, cela permettra également aux employeurs d'atténuer le coût de l'absentéisme, du présentéisme et de l'érosion de la motivation et de la performance chez les***

aidants. Les soins informels constituent la pierre angulaire de la prestation de soins et il est nécessaire de permettre aux aidants de réaliser cette activité. Pour prévenir tout abus de ce droit, une preuve de la maladie grave ou de la dépendance peut être exigée avant l'octroi du congé.

Or. en

Amendement 165
Heinz K. Becker

Proposition de directive
Considérant 17

Texte proposé par la Commission

(17) Afin de donner davantage de possibilités de rester dans la population active aux hommes et aux femmes qui s'occupent de membres âgés de leur famille et/ou d'autres proches qui nécessitent des soins, les travailleurs dont un proche ***est gravement malade ou est dépendant*** devraient avoir le droit de s'absenter du travail, au titre d'un congé d'aidant, pour prendre soin de ce proche. Pour prévenir tout abus de ce droit, une preuve de la maladie grave ***ou de la dépendance peut*** être exigée avant l'octroi du congé.

Amendement

(17) Afin de donner davantage de possibilités de rester dans la population active aux hommes et aux femmes qui s'occupent de membres âgés de leur famille et/ou d'autres proches qui nécessitent des soins, les travailleurs dont un proche ***a besoin de soins ou d'une aide en raison d'un handicap ou de troubles mentaux ou physiques***, devraient avoir le droit de s'absenter du travail, au titre d'un congé d'aidant, pour prendre soin de ce proche. ***Cela tient non seulement compte de la réalité actuelle de l'offre de soins, avec des besoins de soins croissants d'une part (en raison du vieillissement de la population) et une pénurie d'offres de soins de longue durée formels d'autre part, mais permettra aux aidants de maintenir leur lien avec le marché du travail et d'éviter qu'ils ne l'abandonnent définitivement pendant une période de soins particulièrement chargée. Les soins informels constituent la pierre angulaire de la prestation de soins et il est nécessaire de permettre aux aidants de réaliser cette activité.*** Pour prévenir tout abus de ce droit, une preuve ***médicale*** de la maladie grave ***devrait*** être exigée avant

l'octroi du congé.

Or. en

Amendement 166

Tania González Peñas, Kostadinka Kuneva, Paloma López Bermejo, Patrick Le Hyaric

Proposition de directive

Considérant 17

Texte proposé par la Commission

(17) Afin de donner davantage de possibilités de rester dans la population active aux **hommes** et aux **femmes** qui s'occupent de membres âgés de leur famille et/ou d'autres proches qui nécessitent des soins, les travailleurs **dont un proche est gravement malade ou est dépendant** devraient avoir le droit de s'absenter du travail, au titre d'un congé d'aidant, pour prendre soin de **ce proche**. Pour prévenir tout abus de ce droit, une preuve de la **maladie grave** ou de la **dépendance** peut être exigée avant l'octroi du congé.

Amendement

(17) Afin de donner davantage de possibilités de rester dans la population active aux **femmes** et aux **hommes** qui s'occupent de membres âgés de leur famille et/ou d'autres proches **ou de personnes dépendantes** qui nécessitent des soins **ou de l'aide en raison de leur grand âge, de motifs médicaux, d'une maladie chronique, d'un handicap ou d'un trouble mental**, les travailleurs devraient avoir le droit de s'absenter du travail **pour fournir des soins informels**, au titre d'un congé d'aidant, pour prendre soin de **cette personne**. Pour prévenir tout abus de ce droit, une preuve de la **nécessité des soins** ou de **l'aide** peut être exigée avant l'octroi du congé, **tout en respectant à tout moment la vie privée et les données personnelles du travailleur et de la personne ayant besoin des soins**.

Or. en

Amendement 167

Miroslavs Mitrofanovs, Ernest Urtasun

Proposition de directive

Considérant 17

Texte proposé par la Commission

(17) Afin de donner davantage de possibilités de rester dans la population

Amendement

(17) Afin de donner davantage de possibilités de rester dans la population

active aux *hommes* et aux *femmes* qui s'occupent de membres âgés de leur famille et/ou d'autres proches qui nécessitent des soins, *les travailleurs dont un proche est gravement malade ou est dépendant* devraient avoir le droit de s'absenter du travail, au titre d'un congé d'aidant, pour prendre soin de *ce proche*. Pour prévenir tout abus de ce droit, une preuve de la *maladie grave* ou de la *dépendance* peut être exigée *avant l'octroi du congé*.

active aux *femmes* et aux *hommes* qui s'occupent de membres âgés de leur famille et/ou d'autres proches *ou de personnes dépendantes* qui nécessitent des soins *ou une aide en raison de leur âge, de motifs médicaux graves, d'une maladie chronique, d'un handicap, d'un trouble mental ou d'une autre incapacité*, ces travailleurs devraient avoir le droit de s'absenter du travail, au titre d'un congé d'aidant, pour prendre soin de *cette personne*. Pour prévenir tout abus de ce droit, une preuve de la *nécessité des soins* ou de *l'aide* peut être exigée, *tout en respectant à tout moment la vie privée et les données personnelles du travailleur et de la personne ayant besoin des soins*.

Or. en

Amendement 168

Dieter-Lebrecht Koch, Thomas Mann, Sven Schulze, Angelika Niebler

Proposition de directive

Considérant 17

Texte proposé par la Commission

(17) Afin de donner davantage de possibilités de rester dans la population active aux hommes et aux femmes qui s'occupent de membres âgés de leur famille et/ou d'autres proches qui nécessitent des soins, les travailleurs dont un proche *est gravement malade ou est dépendant* devraient avoir le droit de s'absenter du travail, au titre d'un congé d'aidant, pour prendre soin de ce proche. Pour prévenir tout abus de ce droit, une preuve de *la maladie grave ou de la dépendance* peut être exigée avant l'octroi du congé.

Amendement

(17) Afin de donner davantage de possibilités de rester dans la population active aux hommes et aux femmes qui s'occupent de membres âgés de leur famille et/ou d'autres proches qui nécessitent des soins, les travailleurs dont un proche *nécessite des soins ou une aide considérables pour raison médicale grave* devraient avoir le droit de s'absenter du travail *pour une durée déterminée*, au titre d'un congé d'aidant, pour prendre soin de ce proche. Pour prévenir tout abus de ce droit, une preuve *pertinente de l'état de santé de la personne concernée* doit être exigée avant l'octroi du congé, *conformément aux réglementations nationales*.

Or. de

Amendement 169
Rosa Estaràs Ferragut

Proposition de directive
Considérant 17

Texte proposé par la Commission

(17) Afin de donner davantage de possibilités de rester dans la population active aux hommes et aux femmes qui s'occupent de membres âgés de leur famille et/ou d'autres proches qui nécessitent des soins, les travailleurs dont un proche ***est gravement malade ou est dépendant*** devraient avoir le droit de s'absenter du travail, au titre d'un congé d'aidant, pour prendre soin de ce proche. Pour prévenir tout abus de ce droit, une preuve de la ***maladie grave*** ou de la ***dépendance*** peut être exigée ***avant l'octroi du congé***.

Amendement

(17) Afin de donner davantage de possibilités de rester dans la population active aux hommes et aux femmes qui s'occupent de membres âgés de leur famille et/ou d'autres proches qui nécessitent des soins, les travailleurs dont un proche ***nécessite des soins ou de l'aide pour raison médicale grave ou en raison d'une maladie chronique, d'un handicap ou d'un trouble mental***, devraient avoir le droit de s'absenter du travail, au titre d'un congé d'aidant, pour prendre soin de ce proche. Pour prévenir tout abus de ce droit, une preuve de la ***nécessité des soins*** ou de ***l'aide*** peut être exigée ***par l'employeur***.

Or. en

Justification

There are other reasons to provide care and support beyond medical. Disability and mental health problems are equally as important as medical reasons. This recognition will adequately reflect the needs for care and support, thus allowing for effective work-life balance measures, which will in turn have a positive impact on the satisfaction and productivity of employees. As the reasons to request the carers' leave are not merely medical, this must be adequately reflected in the type of proof that could be requested for the leave. Moreover, as some leaves have might be taken on the ground of force majeure or for sudden reasons, the granting of the leave should not be conditional to presentation of a proof prior the leave. This is also already the case for other types of leaves (i.e. sick leave), where a proof of the need for the leave can be presented afterwards.

Amendement 170
Helga Stevens

Proposition de directive
Considérant 17

Texte proposé par la Commission

(17) Afin de donner davantage de possibilités de rester dans la population active aux hommes et aux femmes qui s'occupent de membres âgés de leur famille et/ou d'autres proches qui nécessitent des soins, les travailleurs dont un proche est gravement malade ou est dépendant devraient avoir le droit de s'absenter du travail, au titre d'un congé d'aidant, pour prendre soin de ce proche. Pour prévenir tout abus *de ce droit*, une preuve de la maladie grave ou de la dépendance peut être exigée avant l'octroi du congé.

Amendement

(17) Afin de donner davantage de possibilités de rester dans la population active aux hommes et aux femmes qui s'occupent de membres âgés de leur famille et/ou d'autres proches qui nécessitent des soins, les travailleurs dont un proche est gravement malade ou est dépendant devraient avoir le droit de s'absenter du travail, au titre d'un congé d'aidant, pour prendre soin de ce proche. **À cette fin, les États membres prévoient des régimes de congés adaptés aux besoins de leurs citoyens.** Pour prévenir tout abus, une preuve de la maladie grave ou de la dépendance peut être exigée avant l'octroi du congé.

Or. nl

Amendement 171

Sofia Ribeiro

Proposition de directive

Considérant 17

Texte proposé par la Commission

(17) Afin de donner davantage de possibilités de rester dans la population active aux hommes et aux femmes qui s'occupent de membres âgés de leur famille et/ou d'autres proches qui nécessitent des soins, les travailleurs dont un proche **est gravement malade ou est dépendant** devraient avoir le droit de s'absenter du travail, au titre d'un congé d'aidant, pour prendre soin de ce proche. Pour prévenir tout abus de ce droit, une preuve **de la maladie grave ou de la dépendance** peut être exigée avant l'octroi du congé.

Amendement

(17) Afin de donner davantage de possibilités de rester dans la population active aux hommes et aux femmes qui s'occupent de membres âgés de leur famille et/ou d'autres proches qui nécessitent des soins, les travailleurs dont un proche **a besoin de soins ou d'aide en raison d'un handicap ou d'une maladie physique ou mentale** devraient avoir le droit de s'absenter du travail, au titre d'un congé d'aidant, pour prendre soin de ce proche. Pour prévenir tout abus de ce droit, une preuve **médicale de la gravité de l'état de santé** peut être exigée avant l'octroi du congé.

Or. pt

Amendement 172

Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, David Casa, Danuta Jazłowiecka

Proposition de directive

Considérant 17

Texte proposé par la Commission

(17) Afin de donner davantage de possibilités de rester dans la population active aux hommes et aux femmes qui s'occupent de membres âgés de leur famille et/ou d'autres proches qui nécessitent des soins, les travailleurs dont un proche ***est gravement malade ou est dépendant*** devraient avoir le droit de s'absenter du travail, au titre d'un congé d'aidant, pour prendre soin de ce proche. Pour prévenir tout abus de ce droit, une preuve de la ***maladie grave ou de la dépendance peut*** être exigée avant l'octroi du congé.

Amendement

(17) Afin de donner davantage de possibilités de rester dans la population active aux hommes et aux femmes qui s'occupent de membres âgés de leur famille et/ou d'autres proches qui nécessitent des soins, les travailleurs dont un proche ***nécessite des soins ou de l'aide pour raison médicale grave***, devraient avoir le droit de s'absenter du travail, au titre d'un congé d'aidant, pour prendre soin de ce proche. Pour prévenir tout abus de ce droit, une preuve ***médicale de la raison médicale devrait*** être exigée avant l'octroi du congé.

Or. en

Amendement 173

Maria Arena, Vilija Blinkevičiūtė, Agnes Jongerius, Brando Benifei, Elena Gentile, Edouard Martin, Guillaume Balas, Evelyn Regner, Flavio Zanonato, Georgi Pirinski, Michael Detjen, Miapetra Kumpula-Natri, Sergio Gutiérrez Prieto, Javi López

Proposition de directive

Considérant 17

Texte proposé par la Commission

(17) Afin de donner davantage de possibilités de rester dans la population active aux hommes et aux femmes qui s'occupent de membres âgés de leur famille et/ou d'autres proches qui nécessitent des soins, les travailleurs dont un proche ***est gravement malade ou est dépendant*** devraient avoir le droit de s'absenter du travail, au titre d'un congé d'aidant, pour prendre soin de ce proche.

Amendement

(17) Afin de donner davantage de possibilités de rester dans la population active aux hommes et aux femmes qui s'occupent de membres âgés de leur famille et/ou d'autres proches qui nécessitent des soins, les travailleurs dont un proche ***nécessite des soins ou de l'aide*** devraient avoir le droit de s'absenter du travail, au titre d'un congé d'aidant, pour prendre soin de ce proche. Pour prévenir

Pour prévenir tout abus de ce droit, une preuve de la *maladie grave* ou de la *dépendance* peut être exigée avant l'octroi du congé.

tout abus de ce droit, une preuve de la *nécessité des soins* ou de *l'aide* peut être exigée avant l'octroi du congé.

Or. en

Justification

Le recours à cette terminologie correspond également à la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées ratifiée par l'Union européenne et ses États membres. Sont compris les besoins médicaux ainsi que les besoins liés au vieillissement et les personnes handicapées.

Amendement 174

Renate Weber, Enrique Calvet Chambon, Robert Rochefort

Proposition de directive

Considérant 17

Texte proposé par la Commission

(17) Afin de donner davantage de possibilités de rester dans la population active aux hommes et aux femmes qui s'occupent de membres âgés de leur famille et/ou d'autres proches qui nécessitent des soins, les travailleurs dont un proche est gravement malade ou est dépendant devraient avoir le droit de s'absenter du travail, au titre d'un congé d'aidant, pour prendre soin de ce proche. Pour prévenir tout abus de ce droit, une preuve de la maladie grave ou de la dépendance peut être exigée avant l'octroi du congé.

Amendement

(Ne concerne pas la version française.)

Or. en

Amendement 175

Michaela Šojdrová, Anna Záborská, Romana Tomc

Proposition de directive

Considérant 17

Texte proposé par la Commission

(17) Afin de donner davantage de possibilités de rester dans la population active aux hommes et aux femmes qui s'occupent de membres âgés de leur famille et/ou d'autres proches qui nécessitent des soins, les travailleurs dont un proche est gravement malade ou est dépendant devraient avoir le droit de s'absenter du travail, au titre d'un congé d'aidant, pour prendre soin de ce proche. Pour prévenir tout abus de ce droit, une preuve de la maladie grave ou de la dépendance peut être exigée avant l'octroi du congé.

Amendement

(17) Afin de donner davantage de possibilités de rester dans la population active aux hommes et aux femmes qui s'occupent de membres âgés de leur famille et/ou d'autres proches qui nécessitent des soins, les travailleurs dont un proche est gravement malade ou est dépendant devraient avoir le droit de s'absenter du travail, au titre d'un congé d'aidant, pour prendre soin de ce proche. ***L'Union devrait encourager les États membres à adopter une interprétation plus large de la notion de «proche» aux fins du congé d'aidant que celle qui est définie dans la présente directive, sans préjudice de la compétence exclusive des États membres en matière de définition du droit de se marier et du droit de fonder une famille, conformément à l'article 9 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.*** Pour prévenir tout abus de ce droit, une preuve de la maladie grave ou de la dépendance peut être exigée avant l'octroi du congé.

Or. en

Amendement 176

Laura Agea, Tiziana Beghin, Rosa D'Amato, Marco Valli

Proposition de directive

Considérant 17

Texte proposé par la Commission

(17) Afin de donner davantage de possibilités de rester dans la population active aux hommes et aux femmes qui s'occupent de membres âgés de leur famille et/ou d'autres proches qui nécessitent des soins, les travailleurs dont un proche est gravement malade ou est dépendant devraient avoir le droit de s'absenter du travail, au titre d'un congé

Amendement

(17) Afin de donner davantage de possibilités de rester dans la population active aux hommes et aux femmes qui s'occupent de membres âgés de leur famille et/ou d'autres proches qui nécessitent des soins, les travailleurs dont un proche est gravement malade ou est dépendant devraient avoir le droit de s'absenter du travail, au titre d'un congé

d'aidant, pour prendre soin de ce proche.
Pour prévenir tout abus de ce droit, une
preuve de la maladie grave ou de la
dépendance peut être exigée avant l'octroi
du congé.

d'aidant, pour prendre soin de ce proche.
Pour prévenir tout abus de ce droit, une
preuve de la maladie grave ou de la
dépendance peut être exigée avant l'octroi
du congé. *Toutefois, en vue de simplifier
les demandes de congés, il convient de
n'exiger cette preuve de la part des
aidants qu'une seule fois, au moyen d'une
procédure standard simplifiée.*

Or. it

Amendement 177

Tania González Peñas, Kostadinka Kuneva, Paloma López Bermejo, Patrick Le Hyaric

Proposition de directive

Considérant 17 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

*(17 bis) Afin de mieux protéger les
travailleurs interrompant leur activité
professionnelle en vue de fournir des
soins informels, les États membres
devraient introduire des «crédits de prise
en charge» au moyen d'une législation en
matière de sécurité sociale et de travail,
tant pour les femmes que pour les
hommes, qui seront comptabilisés comme
des périodes de travail pour la
constitution des droits à pension.*

Or. en

Amendement 178

Miroslavs Mitrofanovs, Ernest Urtasun

Proposition de directive

Considérant 17 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

*(17 bis) La mise en place d'un droit
individuel à congé d'aidant ne doit pas
servir de substitut à des services de soins*

de proximité professionnels, accessibles, abordables et de haute qualité, lesquels contribueront aussi largement au développement économique futur.

Or. en

Amendement 179
João Pimenta Lopes

Proposition de directive
Considérant 18

Texte proposé par la Commission

(18) Outre le droit *au* congé *d'aidant* prévu par la présente directive, tous les travailleurs devraient conserver leur droit de s'absenter du travail pour raisons de force majeure liée à des raisons familiales urgentes et imprévues, *actuellement prévu par la directive 2010/18/UE*, aux conditions établies *par les* États membres.

Amendement

(18) Outre le droit à *un* congé *familial* prévu par la présente directive, tous les travailleurs devraient conserver leur droit de s'absenter du travail, *sans perdre leurs droits en matière d'emploi*, pour raisons de force majeure liée à des raisons familiales urgentes et imprévues, *notamment en situation de maladies de longue durée ou de handicap, conformément* aux conditions établies *par la législation et/ou par la convention collective de chacun des* États membres.

Or. pt

Amendement 180
Tania González Peñas, Kostadinka Kuneva, Paloma López Bermejo, Patrick Le Hyaric

Proposition de directive
Considérant 18

Texte proposé par la Commission

(18) Outre le droit au congé *d'aidant* prévu par la présente directive, tous les travailleurs devraient conserver leur droit de s'absenter du travail pour raisons de force majeure liée à des raisons familiales urgentes et imprévues, actuellement prévu par la directive 2010/18/UE, aux

Amendement

(18) Outre le droit au congé *pour les travailleurs qui fournissent des soins de manière informelle* prévu par la présente directive, tous les travailleurs devraient conserver leur droit de s'absenter du travail pour raisons de force majeure liée à des raisons familiales urgentes et imprévues,

conditions établies par les États membres.

actuellement prévu par la directive 2010/18/UE, aux conditions établies par les États membres.

Or. en

Amendement 181

Laura Agea, Tiziana Beghin, Rosa D'Amato, Marco Valli

Proposition de directive

Considérant 18 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(18 bis) Les États membres devraient encourager les pratiques de soins à domicile indirects en soutenant les projets de «vie indépendante» qui visent à permettre aux personnes ayant besoin de soins d'opter pour les services de professionnels qualifiés. Les hommes comme les femmes réussiraient ainsi à conjuguer plus facilement leur vie professionnelle avec la fourniture de soins aux membres de leur famille qui sont âgés, handicapés et/ou qui ont besoin d'aide.

Or. it

Amendement 182

Heinz K. Becker

Proposition de directive

Considérant 19

Texte proposé par la Commission

Amendement

(19) Afin d'inciter davantage les travailleurs ayant des enfants ou des responsabilités familiales, en particulier les hommes, à prendre les périodes de congé prévues par la présente directive, il convient de leur donner le droit à une allocation adéquate pendant leur congé. **Le**

(19) Afin d'inciter davantage les travailleurs ayant des enfants ou des responsabilités familiales, en particulier les hommes, à prendre les périodes de congé prévues par la présente directive, il convient de leur donner le droit à une allocation adéquate pendant leur congé.

niveau *de l'allocation devrait être au moins équivalent à ce que le travailleur concerné recevrait en cas de congé de maladie*. Les États membres devraient prendre en considération l'importance de la continuité des droits aux prestations de sécurité sociale, notamment les soins de santé.

L'existence d'une allocation et son niveau doivent être déterminés au niveau des États membres, en tenant compte des législations nationales existantes. Les États membres devraient prendre en considération l'importance de la continuité des droits aux prestations de sécurité sociale, notamment les soins de santé.

Or. en

Amendement 183
Alessandra Mussolini

Proposition de directive
Considérant 19

Texte proposé par la Commission

(19) Afin d'inciter davantage les travailleurs ayant des enfants ou des responsabilités familiales, en particulier les hommes, à prendre les périodes de congé prévues par la présente directive, il convient de leur donner le droit à une allocation adéquate pendant leur congé. *Le niveau de l'allocation devrait être au moins équivalent à ce que le travailleur concerné recevrait en cas de congé de maladie*. Les États membres devraient prendre en considération l'importance de la continuité des droits aux prestations de sécurité sociale, notamment les soins de santé.

Amendement

(19) Afin d'inciter davantage les travailleurs ayant des enfants ou des responsabilités familiales, en particulier les hommes, à prendre les périodes de congé prévues par la présente directive, il convient de leur donner le droit à une allocation adéquate pendant leur congé. Les États membres devraient prendre en considération l'importance de la continuité des droits aux prestations de sécurité sociale, notamment les soins de santé.

Or. en

Amendement 184
Helga Stevens

Proposition de directive
Considérant 19

Texte proposé par la Commission

(19) Afin d'inciter davantage les travailleurs ayant des enfants ou des responsabilités familiales, en particulier les hommes, à prendre les périodes de congé prévues par la présente directive, il convient de leur donner le droit à une allocation adéquate pendant leur congé. ***Le niveau de l'allocation devrait être au moins équivalent à ce que le travailleur concerné recevrait en cas de congé de maladie.*** Les États membres devraient prendre en considération l'importance de la continuité des droits aux prestations de sécurité sociale, notamment les soins de santé.

Amendement

(19) Afin d'inciter davantage les travailleurs ayant des enfants ou des responsabilités familiales, en particulier les hommes, à prendre les périodes de congé prévues par la présente directive, il convient de leur donner le droit à une allocation adéquate pendant leur congé. Les États membres devraient prendre en considération l'importance de la continuité des droits aux prestations de sécurité sociale, notamment les soins de santé.

Or. nl

Amendement 185

Verónica Lope Fontagné, Rosa Estaràs Ferragut

Proposition de directive

Considérant 19

Texte proposé par la Commission

(19) Afin d'inciter davantage les travailleurs ayant des enfants ou des responsabilités familiales, en particulier les hommes, à prendre les périodes de congé prévues par la présente directive, il convient de leur donner le droit à une allocation adéquate ***pendant leur*** congé. ***Le niveau de l'allocation devrait être au moins équivalent à ce que le travailleur concerné recevrait en cas de congé de maladie.*** Les États membres devraient prendre en considération l'importance de la continuité des droits aux prestations de sécurité sociale, notamment les soins de santé.

Amendement

(19) Afin d'inciter davantage les travailleurs ayant des enfants ou des responsabilités familiales, en particulier les hommes, à prendre les périodes de congé prévues par la présente directive, il convient de leur donner le droit à une allocation adéquate, ***qui ne doit pas être directement liée à la durée du*** congé. Les États membres devraient prendre en considération l'importance de la continuité des droits aux prestations de sécurité sociale, notamment les soins de santé.

Or. es

Amendement 186

Elisabeth Morin-Chartier, Jérôme Lavrilleux, Anne Sander, Geoffroy Didier

Proposition de directive

Considérant 19

Texte proposé par la Commission

(19) Afin d'inciter davantage les travailleurs ayant des enfants ou des responsabilités familiales, en particulier les hommes, à prendre les périodes de congé prévues par la présente directive, il convient de leur donner le droit à une allocation adéquate pendant leur congé. Le niveau *de l'allocation* devrait être *au moins équivalent à ce que le travailleur concerné recevrait en cas de congé de maladie*. Les États membres devraient prendre en considération l'importance de la continuité des droits aux prestations de sécurité sociale, notamment les soins de santé.

Amendement

(19) Afin d'inciter davantage les travailleurs ayant des enfants ou des responsabilités familiales, en particulier les hommes, à prendre les périodes de congé prévues par la présente directive, il convient de leur donner le droit à une allocation adéquate pendant leur congé. Le niveau *d'allocation* devrait être *défini par les États Membres et/ou les partenaires sociaux dans le respect des particularités nationales*. Les États membres devraient prendre en considération l'importance de la continuité des droits aux prestations de sécurité sociale, notamment les soins de santé.

Or. fr

Amendement 187

Dieter-Lebrecht Koch, Thomas Mann, Sven Schulze, Angelika Niebler

Proposition de directive

Considérant 19

Texte proposé par la Commission

(19) Afin d'inciter davantage les travailleurs ayant des enfants ou des responsabilités familiales, en particulier les hommes, à prendre les périodes de congé prévues par la présente directive, il convient de leur donner le droit à une allocation adéquate pendant leur congé. Le *niveau* de l'allocation *devrait être au moins équivalent à ce que le travailleur concerné recevrait en cas de congé de maladie*. Les États membres devraient prendre en considération l'importance de la

Amendement

(19) Afin d'inciter davantage les travailleurs ayant des enfants ou des responsabilités familiales, en particulier les hommes, à prendre les périodes de congé prévues par la présente directive, il convient de leur donner le droit à une allocation adéquate pendant leur congé. Le *montant* de l'allocation *est fixé par les États membres et/ou par les partenaires sociaux*. Les États membres devraient prendre en considération l'importance de la continuité des droits aux prestations de

continuité des droits aux prestations de sécurité sociale, notamment les soins de santé.

sécurité sociale, notamment les soins de santé.

Or. de

Amendement 188

Tania González Peñas, Kostadinka Kuneva, Paloma López Bermejo, Patrick Le Hyaric, João Pimenta Lopes

Proposition de directive Considérant 19

Texte proposé par la Commission

(19) Afin d'inciter davantage les travailleurs ayant des enfants ou des responsabilités familiales, en particulier les hommes, à prendre les périodes de congé prévues par la présente directive, il convient de leur donner le droit à ***une allocation adéquate pendant leur*** congé. Le niveau de l'allocation devrait être ***au moins équivalent à ce que le*** travailleur concerné ***recevrait en cas de congé de maladie***. Les États membres devraient prendre en considération l'importance de la continuité des droits aux prestations de sécurité sociale, notamment les soins de santé.

Amendement

(19) Afin d'inciter davantage les travailleurs ayant des enfants ou des responsabilités familiales, en particulier les hommes, à prendre les périodes de congé prévues par la présente directive, il convient de leur donner le droit à ***un congé entièrement rémunéré (100 % de leur salaire brut)***. Le niveau de l'allocation devrait être ***égal au salaire du*** travailleur concerné. Les États membres devraient prendre en considération l'importance de la continuité des droits aux prestations de sécurité sociale, notamment les soins de santé ***et les régimes de pension***.

Or. en

Amendement 189

Maria Arena, Vilija Blinkevičiūtė, Agnes Jongerius, Brando Benifei, Elena Gentile, Edouard Martin, Guillaume Balas, Flavio Zanonato, Georgi Pirinski, Michael Detjen, Miapetra Kumpula-Natri

Proposition de directive Considérant 19

Texte proposé par la Commission

(19) Afin d'inciter davantage les travailleurs ayant des enfants ou des

Amendement

(19) Afin d'inciter davantage les travailleurs ayant des enfants ou des

responsabilités familiales, en particulier les hommes, à prendre les périodes de congé prévues par la présente directive, il convient de leur donner le droit à une allocation adéquate pendant leur congé. Le niveau de l'allocation devrait être **au moins équivalent à ce que le travailleur concerné recevrait en cas de congé de maladie**. Les États membres devraient prendre en considération l'importance de la continuité des droits aux prestations de sécurité sociale, notamment les soins de santé.

responsabilités familiales, en particulier les hommes, à prendre les périodes de congé prévues par la présente directive, il convient de leur donner le droit à une **rémunération ou à une** allocation adéquate pendant leur congé. Le niveau de **la rémunération ou de** l'allocation **ne** devrait **pas** être **inférieur à 85 % du salaire brut du** travailleur. Les États membres devraient prendre en considération l'importance de la continuité des droits aux prestations de sécurité sociale, notamment les soins de santé.

Or. en

Amendement 190 **Sofia Ribeiro**

Proposition de directive **Considérant 19**

Texte proposé par la Commission

19) Afin d'inciter davantage les travailleurs ayant des enfants ou des responsabilités familiales, en particulier les hommes, à prendre les périodes de congé prévues par la présente directive, il convient de leur donner le droit à une allocation adéquate pendant leur congé. Le niveau de l'allocation devrait être **au moins équivalent à ce que le travailleur concerné recevrait en cas de congé de maladie**. Les États membres devraient prendre en considération l'importance de la continuité des droits aux prestations de sécurité sociale, notamment les soins de santé.

Amendement

19) Afin d'inciter davantage les travailleurs ayant des enfants ou des responsabilités familiales, en particulier les hommes, à prendre les périodes de congé prévues par la présente directive, il convient de leur donner le droit à une allocation adéquate pendant leur congé. Le niveau de l'allocation devrait être équivalent **au revenu du** travailleur, **afin d'éviter tout obstacle à la natalité**. Les États membres devraient prendre en considération l'importance de la continuité des droits aux prestations de sécurité sociale, notamment les soins de santé.

Or. pt

Amendement 191 **Sergio Gutiérrez Prieto, Iratxe García Pérez, Javi López**

Proposition de directive
Considérant 19

Texte proposé par la Commission

(19) Afin d'inciter davantage les travailleurs ayant des enfants ou des responsabilités familiales, en particulier les hommes, à prendre les périodes de congé prévues par la présente directive, il convient de leur donner le droit à une allocation adéquate pendant leur congé. Le niveau de l'allocation devrait être **au moins équivalent à ce que le travailleur concerné recevrait en cas de congé de maladie**. Les États membres devraient prendre en considération l'importance de la continuité des droits aux prestations de sécurité sociale, notamment les soins de santé.

Amendement

(19) Afin d'inciter davantage les travailleurs ayant des enfants ou des responsabilités familiales, en particulier les hommes, à prendre les périodes de congé prévues par la présente directive, il convient de leur donner le droit à une **rémunération ou à une** allocation adéquate pendant leur congé. Le niveau de **la rémunération ou de** l'allocation devrait être **équivalent au salaire brut du** travailleur concerné. Les États membres devraient prendre en considération l'importance de la continuité des droits aux prestations de sécurité sociale, notamment les soins de santé.

Or. en

Amendement 192
Michaela Šojdrová, Marijana Petir

Proposition de directive
Considérant 19

Texte proposé par la Commission

(19) Afin d'inciter davantage les travailleurs ayant des enfants ou des responsabilités familiales, en particulier les hommes, à prendre les périodes de congé prévues par la présente directive, il convient de leur donner le droit à une allocation adéquate pendant leur congé. Le niveau de l'allocation devrait être au moins équivalent à ce que le travailleur concerné recevrait en cas de congé de maladie. Les États membres devraient prendre en considération l'importance de la continuité des droits aux prestations de sécurité sociale, notamment les soins de santé.

Amendement

(19) Afin d'inciter davantage les travailleurs ayant des enfants ou des responsabilités familiales, en particulier les hommes, à prendre les périodes de congé prévues par la présente directive, il convient de leur donner le droit à une allocation adéquate pendant leur congé. Le niveau de l'allocation devrait être au moins équivalent à **60 % du salaire brut du travailleur en cas de congé parental ou de congé d'aidant. En cas de congé parental, le niveau de l'allocation devrait être au moins équivalent à ce que le travailleur recevrait en cas de congé de maladie, comme celui applicable pour l'allocation pendant le congé de maternité avant la**

directive 92/85/CEE du Conseil, du 19 octobre 1992, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail. Les États membres devraient prendre en considération l'importance de la continuité des droits aux prestations de sécurité sociale, notamment les soins de santé.

Or. en

Justification

Le congé de maladie n'est pas une référence optimale pour garantir une norme équitable dans les États membres, étant donné que le niveau de l'allocation dans les États membres varie entre 20 % et 100 % du salaire brut et peut être réduit davantage par les États membres. Un certain pourcentage du salaire brut est un indicateur plus juste et davantage susceptible de garantir la réalisation des objectifs de la directive. Toutefois, une référence au congé de maladie devrait être maintenue dans le cas du congé de paternité afin d'être conforme au congé de maternité en vigueur avant la directive sur le congé de maternité.

Amendement 193 **Jasenko Selimovic**

Proposition de directive **Considérant 19**

Texte proposé par la Commission

(19) Afin d'inciter davantage les travailleurs ayant des enfants ou des responsabilités familiales, en particulier les hommes, à prendre les périodes de congé prévues par la présente directive, il convient de leur donner le droit à une allocation adéquate pendant leur congé. Le niveau de l'allocation devrait être au moins équivalent à ce que le travailleur concerné recevrait en cas de congé de maladie. Les États membres devraient prendre en considération l'importance de la continuité des droits aux prestations de sécurité sociale, notamment les soins de santé.

Amendement

(19) Afin d'inciter davantage les travailleurs ayant des enfants ou des responsabilités familiales, en particulier les hommes, à prendre les périodes de congé prévues par la présente directive, il convient de leur donner le droit à une allocation adéquate pendant leur congé. ***L'existence d'une allocation et son niveau doivent être déterminés au niveau des États membres, en tenant compte des législations nationales existantes.*** Le niveau de l'allocation devrait être au moins équivalent à ce que le travailleur concerné recevrait en cas de congé de maladie. Les États membres devraient prendre en

considération l'importance de la continuité des droits aux prestations de sécurité sociale, notamment les soins de santé.

Or. en

Amendement 194
Elisabetta Gardini, Lorenzo Cesa

Proposition de directive
Considérant 19

Texte proposé par la Commission

(19) Afin d'inciter davantage les travailleurs ayant des enfants ou des responsabilités familiales, en particulier les hommes, à prendre les périodes de congé prévues par la présente directive, il convient de leur donner le droit à une allocation adéquate pendant leur congé. Le niveau de l'allocation devrait être au moins équivalent à ce que le travailleur concerné recevrait en cas de congé de maladie. Les États membres devraient prendre en considération l'importance de la continuité des droits aux prestations de sécurité sociale, notamment les soins de santé.

Amendement

(19) Afin d'inciter davantage les travailleurs ayant des enfants ou des responsabilités familiales, en particulier les hommes, à prendre les périodes de congé prévues par la présente directive, il convient de leur donner le droit à une allocation adéquate pendant leur congé. Le niveau de l'allocation devrait être au moins équivalent à ce que le travailleur concerné recevrait en cas de congé de maladie, **ou, lorsque le congé de maladie n'est pas applicable, à au moins 75 % du salaire brut de l'aidant.** Les États membres devraient prendre en considération l'importance de la continuité des droits aux prestations de sécurité sociale, notamment **la pension et** les soins de santé.

Or. en

Justification

L'amendement soutient le congé d'aidant rémunéré à hauteur de la prestation accordée en cas de congé de maladie. Toutefois, la fixation d'un pourcentage type de rémunération au niveau de l'Union européenne remédiera aux anomalies entre les différents taux de prestations de maladie que reçoivent les travailleurs dans les différents États membres, et créera des conditions égales pour tous les travailleurs, y compris les travailleurs non salariés, qui, au détriment de leur perspective de pension, doivent consacrer du temps à fournir des soins.

Amendement 195
Anthea McIntyre, Jana Žitňanská

Proposition de directive
Considérant 19

Texte proposé par la Commission

(19) Afin d'inciter davantage les travailleurs ayant des enfants ou des responsabilités familiales, en particulier les hommes, à prendre les périodes de congé prévues par la présente directive, il convient de leur donner le droit à une allocation adéquate pendant leur congé. Le niveau de l'allocation devrait être au moins équivalent à ce que le travailleur concerné recevrait en cas de congé de maladie. Les États membres devraient prendre en considération l'importance de la continuité des droits aux prestations de sécurité sociale, notamment les soins de santé.

Amendement

(19) Afin d'inciter davantage les travailleurs ayant des enfants ou des responsabilités familiales, en particulier les hommes, à prendre les périodes de congé prévues par la présente directive, il convient de leur donner le droit à une allocation adéquate pendant leur congé. Le niveau de l'allocation devrait être **défini par l'État membre concerné et être** au moins équivalent à ce que le travailleur concerné recevrait en cas de congé de maladie. Les États membres devraient prendre en considération l'importance de la continuité des droits aux prestations de sécurité sociale, notamment les soins de santé.

Or. en

Amendement 196
Miroslavs Mitrofanovs, Ernest Urtasun

Proposition de directive
Considérant 19

Texte proposé par la Commission

(19) Afin d'inciter davantage les travailleurs ayant des enfants ou des responsabilités familiales, en particulier les hommes, à prendre les périodes de congé prévues par la présente directive, il convient de leur donner le droit à une allocation adéquate pendant leur congé. Le niveau de l'allocation devrait être **au moins équivalent à ce que le** travailleur concerné **recevrait en cas de congé de maladie**. Les États membres devraient prendre en considération l'importance de la

Amendement

(19) Afin d'inciter davantage les travailleurs ayant des enfants ou des responsabilités familiales, en particulier les hommes, à prendre les périodes de congé prévues par la présente directive, il convient de leur donner le droit à une allocation adéquate pendant leur congé. Le niveau de l'allocation devrait être **égal au salaire du** travailleur concerné. Les États membres devraient prendre en considération l'importance de la continuité des droits aux prestations de sécurité

continuité des droits aux prestations de sécurité sociale, notamment les soins de santé.

sociale, notamment les soins de santé.

Or. en

Amendement 197

Renate Weber, Marian Harkin, Robert Rochefort

Proposition de directive

Considérant 19 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(19 bis) Les États membres devraient accorder une attention particulière aux parents isolés qui se trouvent dans des situations particulièrement difficiles pour ce qui est de concilier vie professionnelle et vie privée et qui ont besoin d'une aide spécifique. La présente directive devrait autoriser des dispositions distinctes en matière de congé et de formules souples de travail pour les parents isolés.

Or. en

Amendement 198

Helga Stevens

Proposition de directive

Considérant 20

Texte proposé par la Commission

Amendement

(20) Conformément à la directive 2010/18/UE, les États membres sont tenus de définir le régime du contrat ***ou de la relation*** de travail pour la période du congé parental. Conformément à la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, la relation de travail entre le travailleur et son employeur est donc maintenue pendant la période de congé et,

(20) Conformément à la directive 2010/18/UE, les États membres sont tenus de définir le régime du contrat de travail pour la période du congé parental. Conformément à la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, la relation de travail entre le travailleur et son employeur est donc maintenue pendant la période de congé et, par conséquent, le

par conséquent, le bénéficiaire de ce congé reste pendant cette période un travailleur au regard du droit de l'Union. Lorsqu'ils définissent le régime du contrat *ou de la relation* de travail pour la durée des congés couverts par la présente directive, y compris en ce qui concerne les droits aux prestations de sécurité sociale, les États membres devraient donc faire en sorte que la relation de travail soit maintenue dans ce cadre.

bénéficiaire de ce congé reste pendant cette période un travailleur au regard du droit de l'Union. Lorsqu'ils définissent le régime du contrat de travail pour la durée des congés couverts par la présente directive, y compris en ce qui concerne les droits aux prestations de sécurité sociale, les États membres devraient donc faire en sorte que la relation de travail soit maintenue dans ce cadre.

Or. nl

Amendement 199

Maria Arena, Vilija Blinkevičiūtė, Agnes Jongerius, Brando Benifei, Elena Gentile, Edouard Martin, Guillaume Balas, Evelyn Regner, Flavio Zanonato, Georgi Pirinski, Michael Detjen, Miapetra Kumpula-Natri, Sergio Gutiérrez Prieto, Javi López

Proposition de directive Considérant 20

Texte proposé par la Commission

(20) Conformément à la directive 2010/18/UE, les États membres sont tenus de définir le régime du contrat ou de la relation de travail pour la période du congé parental. Conformément à la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, la relation de travail entre le travailleur et son employeur est donc maintenue pendant la période de congé et, par conséquent, le bénéficiaire de ce congé reste pendant cette période un travailleur au regard du droit de l'Union. Lorsqu'ils définissent le régime du contrat ou de la relation de travail pour la durée des congés couverts par la présente directive, *y compris en ce qui concerne les droits aux prestations de sécurité sociale*, les États membres devraient donc faire en sorte que la relation de travail soit maintenue dans ce cadre.

Amendement

(20) Conformément à la directive 2010/18/UE, les États membres sont tenus de définir le régime du contrat ou de la relation de travail pour la période du congé parental. Conformément à la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, la relation de travail entre le travailleur et son employeur est donc maintenue pendant la période de congé et, par conséquent, le bénéficiaire de ce congé reste pendant cette période un travailleur au regard du droit de l'Union. Lorsqu'ils définissent le régime du contrat ou de la relation de travail pour la durée des congés couverts par la présente directive, les États membres devraient donc faire en sorte que la relation de travail soit maintenue dans ce cadre *sans préjudice des droits aux prestations de sécurité sociale, y compris la contribution au régime de pensions à laquelle le travailleur est soumis tout au long de la durée du congé. Dans cette perspective,*

les États membres garantissent que le congé prévu dans la présente directive ne porte pas atteinte aux droits à pension du travailleur durant toute cette période.

Or. en

Amendement 200
Miroslavs Mitrofanovs, Ernest Urtasun

Proposition de directive
Considérant 20 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(20 bis) Afin de mieux protéger les travailleurs interrompant leur activité professionnelle en vue de fournir des soins informels ou non rémunérés, et de reconnaître la valeur de ce travail, les États membres devraient introduire des «crédits de prise en charge» au moyen d'une législation en matière de sécurité sociale et de travail, tant pour les femmes que pour les hommes, qui seront comptabilisés comme des périodes de travail pour la constitution des droits à pension.

Or. en

Amendement 201
João Pimenta Lopes

Proposition de directive
Considérant 21

Texte proposé par la Commission

Amendement

(21) Afin que les parents *et les aidants* qui travaillent soient encouragés à rester dans la population active, ils devraient être en mesure d'adapter leurs horaires de travail à leurs besoins *et préférences* personnels. Les parents et les aidants qui

(21) Afin que les parents qui travaillent soient encouragés à rester dans la population active, ils devraient être en mesure d'adapter leurs horaires de travail à leurs besoins personnels. Les parents et les aidants qui travaillent devraient donc être

travaillent devraient donc être en mesure de demander des formules *souples* de travail, ce qui signifie la possibilité pour les travailleurs d'aménager leurs rythmes de travail, y compris par *le recours au travail à distance, à des horaires de travail souples ou à une* réduction du temps de travail, dans le but *de s'occuper de leurs proches. Afin de répondre tant aux besoins des travailleurs qu'à ceux des employeurs, les États membres devraient avoir la faculté de limiter la durée des formules souples de travail, y compris les réductions du temps de travail. Bien qu'il ait été démontré que le travail à temps partiel soit utile pour certaines femmes en leur permettant de rester sur le marché du travail après avoir eu des enfants, de longues réductions de temps de travail peuvent entraîner un abaissement des cotisations de sécurité sociale se traduisant par des droits à pension réduits ou inexistantes. La décision finale quant à l'acceptation ou non d'une demande de formule souple de travail soumise par un travailleur devrait revenir à l'employeur. Les circonstances spécifiques qui expliquent le besoin de formules de travail souples peuvent changer. C'est pourquoi* les travailleurs devraient *non seulement* avoir le droit de revenir à leur rythme de travail de départ à la fin d'une période convenue, *mais aussi pouvoir demander à le faire à tout moment lorsqu'un changement de circonstances le requiert.*

en mesure de demander des formules de travail *à horaires ajustés*, ce qui signifie la possibilité pour les travailleurs d'aménager leurs rythmes de travail, y compris par *la* réduction du temps de travail, dans le but *d'allaiter ou de donner le biberon, ou, plus généralement, d'assumer les responsabilités familiales. Les* travailleurs devraient avoir le droit de revenir à leur rythme de travail de départ à la fin d'une période convenue.

Or. pt

Amendement 202
Helga Stevens

Proposition de directive
Considérant 21

Texte proposé par la Commission

(21) Afin que les parents et les aidants

PE619.262v01-00

Amendement

(21) Afin que les parents et les aidants

138/180

AM\1148580FR.docx

qui travaillent soient encouragés à rester dans la population active, ils devraient ***être en mesure d'adapter*** leurs horaires de travail à leurs besoins ***et préférences*** personnels. Les parents et les aidants qui travaillent devraient donc être en mesure de demander des formules souples de travail, ***ce qui signifie la possibilité pour les travailleurs d'aménager leurs rythmes de travail, y compris par le recours au travail à distance, à des horaires de travail souples ou à une réduction du temps de travail, dans le but de s'occuper de leurs proches.*** Afin de ***répondre tant aux*** besoins des travailleurs ***qu'à*** ceux des employeurs, les États membres devraient avoir la faculté de limiter la durée des formules souples de travail, y compris les réductions du temps de travail. Bien qu'il ait été démontré que le travail à temps partiel soit utile pour certaines femmes en leur permettant de rester sur le marché du travail après avoir eu des enfants, de longues réductions de temps de travail peuvent entraîner un abaissement des cotisations de sécurité sociale se traduisant par des droits à pension réduits ou inexistantes. La décision finale quant à l'acceptation ou non d'une demande de formule souple de travail soumise par un travailleur devrait revenir à l'employeur. ***Les circonstances spécifiques qui expliquent le besoin de formules de travail souples peuvent changer. C'est pourquoi les travailleurs devraient non seulement avoir le droit de revenir à leur rythme de travail de départ à la fin d'une période convenue, mais aussi pouvoir demander à le faire à tout moment lorsqu'un changement de circonstances le requiert.***

qui travaillent soient encouragés à rester dans la population active, ils devraient ***avoir la possibilité de demander l'adaptation de*** leurs horaires de travail à leurs besoins personnels. Les parents et les aidants qui travaillent devraient donc être en mesure de demander des formules souples de travail. Afin de ***trouver un équilibre entre les*** besoins des travailleurs ***et*** ceux des employeurs, les États membres devraient avoir la faculté de limiter la durée des formules souples de travail, y compris les réductions du temps de travail. Bien qu'il ait été démontré que le travail à temps partiel soit utile pour certaines femmes en leur permettant de rester sur le marché du travail après avoir eu des enfants, de longues réductions de temps de travail peuvent entraîner un abaissement des cotisations de sécurité sociale se traduisant par des droits à pension réduits ou inexistantes. La décision finale quant à l'acceptation ou non d'une demande de formule souple de travail soumise par un travailleur devrait revenir à l'employeur. ***Dans le cadre de l'élaboration du régime susmentionné, les États membres prennent toujours en considération les spécificités des PME.***

Or. nl

Amendement 203
Sofia Ribeiro

Proposition de directive
Considérant 21

Texte proposé par la Commission

(21) Afin que les parents et les aidants qui travaillent soient encouragés à rester dans la population active, ils devraient être en mesure d'adapter leurs horaires de travail à leurs besoins et préférences personnels. Les parents et les aidants qui travaillent devraient donc être en mesure de demander des formules souples de travail, ce qui signifie la possibilité pour les travailleurs d'aménager leurs rythmes de travail, y compris par le recours au travail à distance, à des horaires de travail souples ou à une réduction du temps de travail, dans le but de s'occuper de leurs proches. Afin de répondre tant aux besoins des travailleurs qu'à ceux des employeurs, les États membres devraient avoir la faculté de limiter la durée des formules souples de travail, y compris les réductions du temps de travail. Bien qu'il ait été démontré que le travail à temps partiel soit utile pour certaines femmes en leur permettant de rester sur le marché du travail après avoir eu des enfants, de longues réductions de temps de travail peuvent entraîner un abaissement des cotisations de sécurité sociale se traduisant par des droits à pension réduits ou inexistantes. ***La décision finale quant à l'acceptation ou non d'une demande de formule souple de travail soumise par un travailleur devrait revenir à l'employeur.*** Les circonstances spécifiques qui expliquent le besoin de formules de travail souples peuvent changer. C'est pourquoi les travailleurs devraient non seulement avoir le droit de revenir à leur rythme de travail de départ à la fin d'une période convenue, mais aussi pouvoir demander à le faire à tout moment lorsqu'un changement de circonstances le requiert.

Amendement

(21) Afin que les parents et les aidants qui travaillent soient encouragés à rester dans la population active, ils devraient être en mesure d'adapter leurs horaires de travail à leurs besoins et préférences personnels. Les parents et les aidants qui travaillent devraient donc être en mesure de demander des formules souples de travail, ce qui signifie la possibilité pour les travailleurs d'aménager leurs rythmes de travail, y compris par le recours au travail à distance, à des horaires de travail souples ou à une réduction du temps de travail, dans le but de s'occuper de leurs proches. Afin de répondre tant aux besoins des travailleurs qu'à ceux des employeurs, les États membres devraient avoir la faculté de limiter la durée des formules souples de travail, y compris les réductions du temps de travail. Bien qu'il ait été démontré que le travail à temps partiel soit utile pour certaines femmes en leur permettant de rester sur le marché du travail après avoir eu des enfants, de longues réductions de temps de travail peuvent entraîner un abaissement des cotisations de sécurité sociale se traduisant par des droits à pension réduits ou inexistantes. ***L'employeur doit accepter la formule souple de travail, sauf si des raisons sérieuses et justifiées l'en empêchent.*** Les circonstances spécifiques qui expliquent le besoin de formules de travail souples peuvent changer. C'est pourquoi les travailleurs devraient non seulement avoir le droit de revenir à leur rythme de travail de départ à la fin d'une période convenue, mais aussi pouvoir demander à le faire à tout moment lorsqu'un changement de circonstances le requiert.

Or. pt

Amendement 204
Miroslavs Mitrofanovs, Ernest Urtasun

Proposition de directive
Considérant 21

Texte proposé par la Commission

(21) Afin que les parents et les aidants qui travaillent soient encouragés à rester dans la population active, ils devraient être en mesure d'adapter leurs horaires de travail à leurs besoins et préférences personnels. Les parents et les aidants qui travaillent devraient donc ***être en mesure de demander*** des formules souples de travail, ce qui signifie la possibilité pour les travailleurs d'aménager leurs rythmes de travail, y compris par le recours au travail à distance, à des horaires de travail souples ou à une réduction du temps de travail, dans le but de s'occuper de leurs proches. Afin de répondre tant aux besoins des travailleurs qu'à ceux des employeurs, les États membres devraient avoir la faculté de limiter la durée des formules souples de travail, y compris les réductions du temps de travail. Bien qu'il ait été démontré que le travail à temps partiel soit utile pour certaines femmes en leur permettant de rester sur le marché du travail après avoir eu des enfants, ***de longues réductions de temps de travail peuvent entraîner*** un abaissement des cotisations de sécurité sociale ***se traduisant par*** des droits à pension réduits ou inexistants. La décision ***finale*** quant à l'acceptation ou non d'une demande de formule souple de travail soumise par un travailleur devrait revenir à l'employeur. Les circonstances spécifiques qui expliquent le besoin de formules de travail souples peuvent changer. C'est pourquoi les travailleurs devraient non seulement avoir le droit de revenir à leur rythme de travail de départ à la fin d'une période convenue, mais aussi pouvoir demander à

Amendement

(21) Afin que les parents et les aidants qui travaillent soient encouragés à rester dans la population active, ils devraient être en mesure d'adapter leurs horaires de travail à leurs besoins et préférences personnels. Les parents et les aidants qui travaillent devraient donc ***avoir droit à*** des formules souples de travail ***axées sur les salariés***, ce qui signifie la possibilité pour les travailleurs d'aménager leurs rythmes de travail, y compris par le recours au travail à distance, à des horaires de travail souples ***axés sur les salariés*** ou à une réduction du temps de travail, dans le but de s'occuper de leurs proches. Afin de répondre tant aux besoins des travailleurs qu'à ceux des employeurs, les États membres devraient avoir la faculté de limiter la durée des formules souples de travail, y compris les réductions du temps de travail. Bien qu'il ait été démontré que le travail à temps partiel soit utile pour certaines femmes en leur permettant de rester sur le marché du travail après avoir eu des enfants, ***un pourcentage élevé du travail à temps partiel fourni par les femmes est encore involontaire, en partie en raison de responsabilités familiales, ce qui entraîne*** un abaissement des cotisations de sécurité sociale ***et*** des droits à pension réduits ou inexistants. La décision quant à l'acceptation ou non d'une demande de formule souple de travail soumise par un travailleur devrait revenir à l'employeur, ***lequel serait tenu de fournir les raisons de son refus par écrit tout en proposant d'autres formules de travail***. Les circonstances spécifiques qui expliquent le besoin de formules de travail

le faire à tout moment lorsqu'un changement de circonstances le requiert.

souples peuvent changer. C'est pourquoi les travailleurs devraient non seulement avoir le droit de revenir à leur rythme de travail de départ à la fin d'une période convenue, mais aussi pouvoir demander à le faire à tout moment lorsqu'un changement de circonstances le requiert.

Or. en

Amendement 205

Tania González Peñas, Kostadinka Kuneva, Paloma López Bermejo, Patrick Le Hyaric

Proposition de directive Considérant 21

Texte proposé par la Commission

(21) Afin que les parents et les aidants qui travaillent soient encouragés à rester dans la population active, ils devraient être en mesure d'adapter leurs horaires de travail à leurs besoins et préférences personnels. Les parents et les aidants qui travaillent devraient donc être en mesure de demander des formules *souples* de travail, ce qui signifie la possibilité pour les travailleurs d'aménager leurs rythmes de travail, y compris par le recours au travail à distance, à des horaires de travail *souples* ou à une réduction du temps de travail, dans le but de s'occuper de leurs proches. Afin de répondre tant aux besoins des travailleurs qu'à **ceux** des employeurs, les États membres devraient avoir la faculté de limiter la durée des formules *souples* de travail, y compris les réductions du temps de travail. Bien qu'il ait été démontré que le travail à temps partiel soit utile pour certaines femmes en leur permettant de rester sur le marché du travail après avoir eu des enfants, **de longues réductions de temps de travail peuvent entraîner** un abaissement des cotisations de sécurité sociale **se traduisant par** des droits à pension réduits ou inexistants. La décision **finale** quant à

Amendement

(21) Afin que les parents et les aidants qui travaillent soient encouragés à rester dans la population active, ils devraient être en mesure d'adapter leurs horaires de travail à leurs besoins et préférences personnels. Les parents et les aidants qui travaillent devraient donc être en mesure de demander des formules de travail ***modulables et axées sur les salariés***, ce qui signifie la possibilité pour les travailleurs d'aménager leurs rythmes de travail, y compris par le recours au travail à distance, à des horaires de travail ***modulables*** ou à une réduction du temps de travail, dans le but de s'occuper de leurs proches. Afin de répondre tant aux besoins des travailleurs qu'à **la capacité en matière d'organisation du travail** des employeurs, les États membres devraient avoir la faculté de limiter la durée des formules de travail ***modulables axées sur les salariés***, y compris les réductions du temps de travail. Bien qu'il ait été démontré que le travail à temps partiel soit utile pour certaines femmes en leur permettant de rester sur le marché du travail après avoir eu des enfants, **un pourcentage élevé du travail à temps partiel fourni par les femmes est encore involontaire, en partie en raison de**

l'acceptation ou non d'une demande de formule *souple* de travail soumise par un travailleur devrait revenir à l'employeur. Les circonstances spécifiques qui expliquent le besoin de formules de travail *souples* peuvent changer. ***C'est pourquoi les*** travailleurs devraient non seulement avoir le droit de revenir à leur rythme de travail de départ à la fin d'une période convenue, mais aussi pouvoir demander à le faire à tout moment ***lorsqu'un changement de circonstances le requiert.***

responsabilités familiales, ce qui entraîne un abaissement des cotisations de sécurité sociale ***et*** des droits à pension réduits ou inexistantes. La décision quant à l'acceptation ou non d'une demande de formule ***modulable en fonction des besoins*** de travail soumise par un travailleur devrait revenir à l'employeur, ***qui, en cas de refus, en fournira les raisons par écrit, en proposant, par ailleurs, d'autres formules de travail.*** Les circonstances spécifiques qui expliquent le besoin de formules de travail ***modulables axées sur les salariés*** peuvent changer. ***Les*** travailleurs devraient non seulement avoir le droit de revenir à leur rythme de travail de départ à la fin d'une période convenue, mais aussi pouvoir demander à le faire à tout moment.

Or. en

Amendement 206
Heinz K. Becker

Proposition de directive
Considérant 21

Texte proposé par la Commission

(21) Afin que les parents et les aidants qui travaillent soient encouragés à rester dans la population active, ils devraient être en mesure d'adapter leurs horaires de travail à leurs besoins et préférences personnels. Les parents et les aidants qui travaillent devraient donc être en mesure de demander des formules souples de travail, ce qui signifie la possibilité pour les travailleurs d'aménager leurs rythmes de travail, y compris par le recours au travail à distance, à des horaires de travail souples ou à une réduction du temps de travail, dans le but de s'occuper de leurs proches. Afin de répondre tant aux besoins des travailleurs qu'à ceux des employeurs, les États membres devraient avoir la

Amendement

(21) Afin que les parents et les aidants qui travaillent soient encouragés à rester dans la population active, ils devraient être en mesure d'adapter leurs horaires de travail à leurs besoins et préférences personnels. Les parents et les aidants qui travaillent devraient donc être en mesure de demander des formules souples de travail, ce qui signifie la possibilité pour les travailleurs d'aménager leurs rythmes de travail, y compris par le recours au travail à distance, à des horaires de travail souples ou à une réduction du temps de travail, dans le but de s'occuper de leurs proches. Afin de répondre tant aux besoins des travailleurs qu'à ceux des employeurs, les États membres devraient avoir la

faculté de limiter la durée des formules souples de travail, y compris les réductions du temps de travail. Bien qu'il ait été démontré que le travail à temps partiel soit utile pour certaines femmes en leur permettant de rester sur le marché du travail après avoir eu des enfants, de longues réductions de temps de travail peuvent entraîner un abaissement des cotisations de sécurité sociale se traduisant par des droits à pension réduits ou inexistants. La décision finale quant à l'acceptation ou non d'une demande de formule souple de travail soumise par un travailleur devrait revenir à l'employeur. Les circonstances spécifiques qui expliquent le besoin de formules de travail souples peuvent changer. C'est pourquoi les travailleurs devraient non seulement avoir le droit de revenir à leur rythme de travail de départ à la fin d'une période convenue, mais aussi pouvoir demander à le faire à tout moment lorsqu'un changement de circonstances le requiert.

faculté de limiter la durée des formules souples de travail, y compris les réductions du temps de travail. Bien qu'il ait été démontré que le travail à temps partiel soit utile pour certaines femmes en leur permettant de rester sur le marché du travail après avoir eu des enfants *ou s'être occupées d'autres personnes dépendantes nécessitant des soins chroniques*, de longues réductions de temps de travail peuvent entraîner un abaissement des cotisations de sécurité sociale se traduisant par des droits à pension réduits ou inexistants. *Pour de nombreux aidants, cela peut entraîner des difficultés financières, compte tenu de la perte de revenus directs et futurs, alors que la fourniture de soins informels est en définitive une contribution notable à la société, ainsi qu'aux budgets social et de la santé serrés.* La décision finale quant à l'acceptation ou non d'une demande de formule souple de travail soumise par un travailleur devrait revenir à l'employeur, *compte tenu des difficultés que les formules souples de travail peuvent poser pour les micro, petites et moyennes entreprises.* Les circonstances spécifiques qui expliquent le besoin de formules de travail souples peuvent changer. C'est pourquoi les travailleurs devraient non seulement avoir le droit de revenir à leur rythme de travail de départ à la fin d'une période convenue, mais aussi pouvoir demander à le faire à tout moment lorsqu'un changement de circonstances le requiert.

Or. en

Amendement 207
Marian Harkin

Proposition de directive
Considérant 21

(21) Afin que les parents et les aidants qui travaillent soient encouragés à rester dans la population active, ils devraient être en mesure d'adapter leurs horaires de travail à leurs besoins et préférences personnels. Les parents et les aidants qui travaillent devraient donc être en mesure de demander des formules souples de travail, ce qui signifie la possibilité pour les travailleurs d'aménager leurs rythmes de travail, y compris par le recours au travail à distance, à des horaires de travail souples ou à une réduction du temps de travail, dans le but de s'occuper de leurs proches. Afin de répondre tant aux besoins des travailleurs qu'à ceux des employeurs, les États membres devraient avoir la faculté de limiter la durée des formules souples de travail, y compris les réductions du temps de travail. Bien qu'il ait été démontré que le travail à temps partiel soit utile pour certaines femmes en leur permettant de rester sur le marché du travail après avoir eu des enfants, de longues réductions de temps de travail peuvent entraîner un abaissement des cotisations de sécurité sociale se traduisant par des droits à pension réduits ou inexistants. La décision finale quant à l'acceptation ou non d'une demande de formule souple de travail soumise par un travailleur devrait revenir à l'employeur. Les circonstances spécifiques qui expliquent le besoin de formules de travail souples peuvent changer. C'est pourquoi les travailleurs devraient non seulement avoir le droit de revenir à leur rythme de travail de départ à la fin d'une période convenue, mais aussi pouvoir demander à le faire à tout moment lorsqu'un changement de circonstances le requiert.

(21) Afin que les parents et les aidants qui travaillent soient encouragés à rester dans la population active, ils devraient être en mesure d'adapter leurs horaires de travail à leurs besoins et préférences personnels. Les parents et les aidants qui travaillent devraient donc être en mesure de demander des formules souples de travail, ce qui signifie la possibilité pour les travailleurs d'aménager leurs rythmes de travail, y compris par le recours au travail à distance, à des horaires de travail souples ou à une réduction du temps de travail, dans le but de s'occuper de leurs proches. Afin de répondre tant aux besoins des travailleurs qu'à ceux des employeurs, les États membres devraient avoir la faculté de limiter la durée des formules souples de travail, y compris les réductions du temps de travail. Bien qu'il ait été démontré que le travail à temps partiel soit utile pour certaines femmes en leur permettant de rester sur le marché du travail après avoir eu des enfants **ou lorsqu'elles doivent s'occuper d'autres personnes dépendantes nécessitant des soins chroniques**, de longues réductions de temps de travail peuvent entraîner un abaissement des cotisations de sécurité sociale se traduisant par des droits à pension réduits ou inexistants. **Pour de nombreux aidants, cela peut entraîner des difficultés financières, compte tenu de la perte de revenus directs et futurs ainsi que de droits à pension. Il convient de garder à l'esprit que la fourniture de soins informels est en définitive une contribution notable à la société, ainsi qu'aux budgets social et de la santé serrés.** La décision finale quant à l'acceptation ou non d'une demande de formule souple de travail soumise par un travailleur devrait revenir à l'employeur. Les circonstances spécifiques qui expliquent le besoin de formules de travail souples peuvent changer. C'est pourquoi

les travailleurs devraient non seulement avoir le droit de revenir à leur rythme de travail de départ à la fin d'une période convenue, mais aussi pouvoir demander à le faire à tout moment lorsqu'un changement de circonstances le requiert.

Or. en

Amendement 208

Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, David Casa, Danuta Jazłowiecka

Proposition de directive

Considérant 21

Texte proposé par la Commission

(21) Afin que les parents et les aidants qui travaillent soient encouragés à rester dans la population active, ils devraient être en mesure d'adapter leurs horaires de travail à leurs besoins et préférences personnels. Les parents et les aidants qui travaillent devraient donc être en mesure de demander des formules souples de travail, ce qui signifie la possibilité pour les travailleurs d'aménager leurs rythmes de travail, y compris par le recours au travail à distance, à des horaires de travail souples ou à une réduction du temps de travail, dans le but de s'occuper de leurs proches. Afin de répondre tant aux besoins des travailleurs qu'à ceux des employeurs, les États membres devraient avoir la faculté de limiter la durée des formules souples de travail, y compris les réductions du temps de travail. Bien qu'il ait été démontré que le travail à temps partiel soit utile pour certaines femmes en leur permettant de rester sur le marché du travail après avoir eu des enfants, de longues réductions de temps de travail peuvent entraîner un abaissement des cotisations de sécurité sociale se traduisant par des droits à pension réduits ou inexistants. La décision finale quant à l'acceptation ou non d'une demande de

Amendement

(21) Afin que les parents et les aidants qui travaillent soient encouragés à rester dans la population active, ils devraient être en mesure d'adapter leurs horaires de travail à leurs besoins et préférences personnels. Les parents et les aidants qui travaillent devraient donc être en mesure de demander des formules souples de travail, ce qui signifie la possibilité pour les travailleurs d'aménager leurs rythmes de travail, y compris par le recours au travail à distance, à des horaires de travail souples ou à une réduction du temps de travail, dans le but de s'occuper de leurs proches. ***Pour prévenir d'éventuels abus, les États membres devraient pouvoir subordonner l'exercice de ce droit d'une durée maximale d'un an à une période minimale d'ancienneté d'un travailleur.*** Afin de répondre tant aux besoins des travailleurs qu'à ceux des employeurs, les États membres devraient avoir la faculté de limiter la durée des formules souples de travail, y compris les réductions du temps de travail. Bien qu'il ait été démontré que le travail à temps partiel soit utile pour certaines femmes en leur permettant de rester sur le marché du travail après avoir eu des enfants, de longues réductions de temps de travail peuvent entraîner un

formule souple de travail soumise par un travailleur devrait revenir à l'employeur. Les circonstances spécifiques qui expliquent le besoin de formules de travail souples peuvent changer. C'est pourquoi les travailleurs devraient non seulement avoir le droit de revenir à leur rythme de travail de départ à la fin d'une période convenue, mais aussi pouvoir demander à le faire à tout moment lorsqu'un changement de circonstances le requiert.

abaissement des cotisations de sécurité sociale se traduisant par des droits à pension réduits ou inexistant. La décision finale quant à l'acceptation ou non d'une demande de formule souple de travail soumise par un travailleur devrait revenir à l'employeur. Les circonstances spécifiques qui expliquent le besoin de formules de travail souples peuvent changer. C'est pourquoi les travailleurs devraient non seulement avoir le droit de revenir à leur rythme de travail de départ à la fin d'une période convenue, mais aussi pouvoir demander à le faire à tout moment lorsqu'un changement de circonstances le requiert.

Or. en

Justification

Cet amendement prend mieux en considération la législation dans ce domaine (directive 1999/70/CE du Conseil) et l'accord des partenaires sociaux en réintroduisant la nécessité d'une période d'ancienneté déterminée pour pouvoir exercer son droit aux formules souples de travail.

Amendement 209

Anthea McIntyre, Jana Žitňanská

Proposition de directive

Considérant 21

Texte proposé par la Commission

(21) Afin que les parents et les aidants qui travaillent soient encouragés à rester dans la population active, ils devraient être en mesure d'adapter leurs horaires de travail à leurs besoins et préférences personnels. Les parents et les aidants qui travaillent devraient *donc* être en mesure de demander des formules souples de travail, ce qui signifie la possibilité pour les travailleurs d'aménager leurs rythmes de travail, y compris par le recours au travail à distance, à des horaires de travail

Amendement

(21) Afin que les parents et les aidants qui travaillent soient encouragés à rester dans la population active, ils devraient être en mesure d'adapter leurs horaires de travail à leurs besoins et préférences personnels. Les parents et les aidants qui travaillent devraient être en mesure de demander des formules souples de travail, ce qui signifie la possibilité pour les travailleurs d'aménager leurs rythmes de travail, y compris par le recours au travail à distance, à des horaires de travail souples

souples ou à une réduction du temps de travail, dans le but de s'occuper de leurs proches. Afin de répondre tant aux besoins des travailleurs qu'à ceux des employeurs, les États membres devraient avoir la faculté de limiter la durée des formules souples de travail, y compris les réductions du temps de travail. Bien qu'il ait été démontré que le travail à temps partiel soit utile pour certaines femmes en leur permettant de rester sur le marché du travail après avoir eu des enfants, de longues réductions de temps de travail peuvent entraîner un abaissement des cotisations de sécurité sociale se traduisant par des droits à pension réduits ou inexistants. La décision finale quant à l'acceptation ou non d'une demande de formule souple de travail soumise par un travailleur devrait revenir à l'employeur. Les circonstances spécifiques qui expliquent le besoin de formules de travail souples peuvent changer. C'est pourquoi les travailleurs devraient non seulement avoir le droit de revenir à leur rythme de travail de départ à la fin d'une période *convenue*, mais aussi pouvoir demander à le faire à tout moment lorsqu'un changement de circonstances le requiert.

ou à une réduction du temps de travail, dans le but de s'occuper de leurs proches. Afin de répondre tant aux besoins des travailleurs qu'à ceux des employeurs, les États membres devraient avoir la faculté de limiter la durée des formules souples de travail, y compris les réductions du temps de travail. Bien qu'il ait été démontré que le travail à temps partiel soit utile pour certaines femmes en leur permettant de rester sur le marché du travail après avoir eu des enfants, de longues réductions de temps de travail peuvent entraîner un abaissement des cotisations de sécurité sociale se traduisant par des droits à pension réduits ou inexistants. La décision finale quant à l'acceptation ou non d'une demande de formule souple de travail soumise par un travailleur devrait revenir à l'employeur *et tenir compte des contraintes liées aux formules de travail et à la planification pour les micro, petites et moyennes entreprises*. Les circonstances spécifiques qui expliquent le besoin de formules de travail souples peuvent changer. C'est pourquoi les travailleurs devraient non seulement avoir le droit de revenir à leur rythme de travail de départ à la fin d'une période *déterminée d'un commun accord*, mais aussi pouvoir demander à le faire à tout moment lorsqu'un changement de circonstances le requiert.

Or. en

Amendement 210

Laura Agea, Tiziana Beghin, Rosa D'Amato, Marco Valli

Proposition de directive

Considérant 21

Texte proposé par la Commission

(21) Afin que les parents et les aidants qui travaillent soient encouragés à rester dans la population active, ils devraient être

Amendement

(21) Afin que les parents et les aidants qui travaillent soient encouragés à rester dans la population active, ils devraient être

en mesure d'adapter leurs horaires de travail à leurs besoins et préférences personnels. Les parents et les aidants qui travaillent devraient donc être en mesure de demander des formules souples de travail, ce qui signifie la possibilité pour les travailleurs d'aménager leurs rythmes de travail, y compris par le recours au travail à distance, à des horaires de travail souples ou à une réduction du temps de travail, dans le but de s'occuper de leurs proches. Afin de répondre tant aux besoins des travailleurs qu'à ceux des employeurs, les États membres devraient avoir la faculté de limiter la durée des formules souples de travail, y compris les réductions du temps de travail. Bien qu'il ait été démontré que le travail à temps partiel soit utile pour certaines femmes en leur permettant de rester sur le marché du travail après avoir eu des enfants, de longues réductions de temps de travail peuvent entraîner un abaissement des cotisations de sécurité sociale se traduisant par des droits à pension réduits ou inexistants. La décision finale quant à l'acceptation ou non d'une demande de formule souple de travail soumise par un travailleur devrait revenir à l'employeur. Les circonstances spécifiques qui expliquent le besoin de formules de travail souples peuvent changer. C'est pourquoi les travailleurs devraient non seulement avoir le droit de revenir à leur rythme de travail de départ à la fin d'une période convenue, mais aussi pouvoir demander à le faire à tout moment lorsqu'un changement de circonstances le requiert.

en mesure d'adapter leurs horaires de travail à leurs besoins et préférences personnels. Les parents et les aidants qui travaillent devraient donc être en mesure de demander des formules souples de travail, ce qui signifie la possibilité pour les travailleurs d'aménager leurs rythmes de travail, y compris par le recours au travail à distance, à des horaires de travail souples ou à une réduction du temps de travail, dans le but de s'occuper de leurs proches, *et il convient de garantir les mesures de sauvegarde nécessaires dans tous les cas afin d'éviter toute forme d'abus*. Afin de répondre tant aux besoins des travailleurs qu'à ceux des employeurs, *en particulier des micro, petites et moyennes entreprises*, les États membres devraient avoir la faculté de limiter la durée des formules souples de travail, y compris les réductions du temps de travail. Bien qu'il ait été démontré que le travail à temps partiel soit utile pour certaines femmes en leur permettant de rester sur le marché du travail après avoir eu des enfants, de longues réductions de temps de travail peuvent entraîner un abaissement des cotisations de sécurité sociale se traduisant par des droits à pension réduits ou inexistants. La décision finale quant à l'acceptation ou non d'une demande de formule souple de travail soumise par un travailleur devrait revenir à l'employeur. Les circonstances spécifiques qui expliquent le besoin de formules de travail souples peuvent changer. C'est pourquoi les travailleurs devraient non seulement avoir le droit de revenir à leur rythme de travail de départ à la fin d'une période convenue, mais aussi pouvoir demander à le faire à tout moment lorsqu'un changement de circonstances le requiert.

Or. it

Amendement 211

Maria Arena, Vilija Blinkevičiūtė, Agnes Jongerius, Brando Benifei, Elena Gentile,

Proposition de directive
Considérant 21

Texte proposé par la Commission

(21) Afin que les parents et les aidants qui travaillent soient encouragés à rester dans la population active, ils devraient être en mesure d'adapter leurs horaires de travail à leurs besoins et préférences personnels. Les parents et les aidants qui travaillent devraient donc ***être en mesure de demander*** des formules souples de travail, ce qui signifie la possibilité pour les travailleurs d'aménager leurs rythmes de travail, y compris par le recours au travail à distance, à des horaires de travail souples ou à une réduction du temps de travail, dans le but de s'occuper de leurs proches. Afin de répondre tant aux besoins des travailleurs qu'à ceux des employeurs, les États membres devraient avoir la faculté de limiter la durée des formules souples de travail, y compris les réductions du temps de travail. Bien qu'il ait été démontré que le travail à temps partiel soit utile pour certaines femmes en leur permettant de rester sur le marché du travail après avoir eu des enfants, de longues réductions de temps de travail peuvent entraîner un abaissement des cotisations de sécurité sociale se traduisant par des droits à pension réduits ou inexistants. La décision finale quant à l'acceptation ou non d'une demande de formule souple de travail soumise par un travailleur devrait revenir à l'employeur. Les circonstances spécifiques qui expliquent le besoin de formules de travail souples peuvent changer. C'est pourquoi les travailleurs devraient non seulement avoir le droit de revenir à leur rythme de travail de départ à la fin d'une période convenue, mais aussi pouvoir demander à le faire à tout moment lorsqu'un changement de circonstances le requiert.

Amendement

(21) Afin que les parents et les aidants qui travaillent soient encouragés à rester dans la population active, ils devraient être en mesure d'adapter leurs horaires de travail à leurs besoins et préférences personnels. Les parents et les aidants qui travaillent devraient donc ***avoir droit à*** des formules souples de travail, ce qui signifie ***par exemple*** la possibilité pour les travailleurs d'aménager leurs rythmes de travail, y compris par le recours au travail à distance, à des horaires de travail souples ou à une réduction du temps de travail, dans le but de s'occuper de leurs proches. Afin de répondre tant aux besoins des travailleurs qu'à ceux des employeurs, les États membres devraient avoir la faculté de limiter la durée des formules souples de travail, y compris les réductions du temps de travail. Bien qu'il ait été démontré que le travail à temps partiel soit utile pour certaines femmes en leur permettant de rester sur le marché du travail après avoir eu des enfants, de longues réductions de temps de travail peuvent entraîner un abaissement des cotisations de sécurité sociale se traduisant par des droits à pension réduits ou inexistants. La décision finale quant à l'acceptation ou non d'une demande de formule souple de travail soumise par un travailleur devrait revenir à l'employeur, ***lequel serait tenu de fournir les raisons de son refus par écrit***. Les circonstances spécifiques qui expliquent le besoin de formules de travail souples peuvent changer. C'est pourquoi les travailleurs devraient non seulement avoir le droit de revenir à leur rythme de travail de départ à la fin d'une période convenue, mais aussi pouvoir demander à le faire à tout moment lorsqu'un changement de

circonstances le requiert.

Or. en

Amendement 212

Renate Weber, Jasenko Selimovic, Robert Rochefort

Proposition de directive

Considérant 21

Texte proposé par la Commission

(21) Afin que les parents et les aidants qui travaillent soient encouragés à rester dans la population active, ils devraient être en mesure d'adapter leurs horaires de travail à leurs besoins et préférences personnels. Les parents et les aidants qui travaillent devraient donc ***être en mesure de demander*** des formules souples de travail, ce qui signifie la possibilité pour les travailleurs d'aménager leurs rythmes de travail, y compris par le recours au travail à distance, à des horaires de travail souples ou à une réduction du temps de travail, dans le but de s'occuper de leurs proches. Afin de répondre tant aux besoins des travailleurs qu'à ceux des employeurs, les États membres devraient avoir la faculté de limiter la durée des formules souples de travail, y compris les réductions du temps de travail. Bien qu'il ait été démontré que le travail à temps partiel soit utile pour certaines femmes en leur permettant de rester sur le marché du travail après avoir eu des enfants, de longues réductions de temps de travail peuvent entraîner un abaissement des cotisations de sécurité sociale se traduisant par des droits à pension réduits ou inexistants. La décision finale quant à l'acceptation ou non d'une demande de formule souple de travail soumise par un travailleur devrait revenir à l'employeur. Les circonstances spécifiques qui expliquent le besoin de formules de travail souples peuvent changer. C'est pourquoi

Amendement

(21) Afin que les parents et les aidants qui travaillent soient encouragés à rester dans la population active, ils devraient être en mesure d'adapter leurs horaires de travail à leurs besoins et préférences personnels. Les parents et les aidants qui travaillent devraient donc ***pouvoir prétendre, après discussion avec leur employeur, à*** des formules souples de travail, ce qui signifie la possibilité pour les travailleurs d'aménager leurs rythmes de travail, y compris par le recours au travail à distance, à des horaires de travail souples ou à une réduction du temps de travail, dans le but de s'occuper de leurs proches. Afin de répondre tant aux besoins des travailleurs qu'à ceux des employeurs, les États membres devraient avoir la faculté de limiter la durée des formules souples de travail, y compris les réductions du temps de travail. Bien qu'il ait été démontré que le travail à temps partiel soit utile pour certaines femmes en leur permettant de rester sur le marché du travail après avoir eu des enfants, de longues réductions de temps de travail peuvent entraîner un abaissement des cotisations de sécurité sociale se traduisant par des droits à pension réduits ou inexistants. La décision finale quant à l'acceptation ou non d'une demande de formule souple de travail soumise par un travailleur devrait revenir à l'employeur. Les circonstances spécifiques qui expliquent le besoin de formules de travail

les travailleurs devraient non seulement avoir le droit de revenir à leur rythme de travail de départ à la fin d'une période convenue, mais aussi pouvoir demander à le faire à tout moment lorsqu'un changement de circonstances le requiert.

souples peuvent changer. C'est pourquoi les travailleurs devraient non seulement avoir le droit de revenir à leur rythme de travail de départ à la fin d'une période convenue, mais aussi pouvoir demander à le faire à tout moment lorsqu'un changement de circonstances le requiert.

Or. en

Amendement 213

Dieter-Lebrecht Koch, Thomas Mann, Sven Schulze, Angelika Niebler

Proposition de directive

Considérant 21

Texte proposé par la Commission

(21) Afin que les parents et les aidants qui travaillent soient encouragés à rester dans la population active, ils devraient être en mesure d'adapter leurs horaires de travail à leurs besoins et préférences personnels. Les parents et les aidants qui travaillent devraient donc être en mesure de demander des formules souples de travail, ce qui signifie la possibilité pour les travailleurs d'aménager leurs rythmes de travail, y compris par le recours **au travail à distance**, à des horaires de travail souples ou à une réduction du temps de travail, dans le but de s'occuper de leurs proches. Afin de répondre tant aux besoins des travailleurs qu'à ceux des employeurs, les États membres devraient avoir la faculté de limiter la durée des formules souples de travail, y compris les réductions du temps de travail. Bien qu'il ait été démontré que le travail à temps partiel soit utile pour certaines femmes en leur permettant de rester sur le marché du travail après avoir eu des enfants, de longues réductions de temps de travail peuvent entraîner un abaissement des cotisations de sécurité sociale se traduisant par des droits à pension réduits ou inexistants. La décision finale quant à

Amendement

(21) Afin que les parents et les aidants qui travaillent soient encouragés à rester dans la population active, ils devraient être en mesure d'adapter leurs horaires de travail à leurs besoins et préférences personnels. Les parents et les aidants qui travaillent devraient donc être en mesure de demander des formules souples de travail, ce qui signifie la possibilité pour les travailleurs d'aménager leurs rythmes de travail, y compris par le recours à des horaires de travail souples ou à une réduction du temps de travail, dans le but de s'occuper de leurs proches. Afin de répondre tant aux besoins des travailleurs qu'à ceux des employeurs, les États membres devraient avoir la faculté de limiter la durée des formules souples de travail, y compris les réductions du temps de travail. Bien qu'il ait été démontré que le travail à temps partiel soit utile pour certaines femmes en leur permettant de rester sur le marché du travail après avoir eu des enfants, de longues réductions de temps de travail peuvent entraîner un abaissement des cotisations de sécurité sociale se traduisant par des droits à pension réduits ou inexistants. La décision finale quant à l'acceptation ou non d'une

l'acceptation ou non d'une demande de formule souple de travail soumise par un employé devrait revenir à l'employeur. Les circonstances spécifiques qui expliquent le besoin de formules de travail souples peuvent changer. C'est pourquoi les travailleurs devraient non seulement avoir le droit de revenir à leur rythme de travail de départ à la fin d'une période convenue, mais aussi pouvoir demander à le faire à tout moment lorsqu'un changement de circonstances le requiert.

demande de formule souple de travail soumise par un employé devrait revenir à l'employeur. Les circonstances spécifiques qui expliquent le besoin de formules de travail souples peuvent changer. C'est pourquoi les travailleurs devraient non seulement avoir le droit de revenir à leur rythme de travail de départ à la fin d'une période convenue, mais aussi pouvoir demander à le faire à tout moment lorsqu'un changement de circonstances le requiert.

Or. de

Amendement 214

Laura Agea, Tiziana Beghin, Rosa D'Amato, Marco Valli

Proposition de directive

Considérant 21 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(21 bis) Les États membres devraient garantir aux parents qui travaillent l'existence de structures et de services appropriés et de qualité pour les enfants, qui soient accessibles à toutes les tranches de revenus.

Or. it

Amendement 215

Michaela Šojdrová, Marijana Petir, Romana Tomc, Anna Záborská, Ádám Kósa

Proposition de directive

Considérant 22

Texte proposé par la Commission

Amendement

(22) Les formules de congé sont destinées à soutenir les parents et les aidants qui travaillent pendant une durée spécifique, et visent à maintenir et à encourager un lien ininterrompu entre eux

(22) Les formules de congé sont destinées à soutenir les parents et les aidants qui travaillent pendant une durée spécifique, et visent à maintenir et à encourager un lien ininterrompu entre eux

et le marché du travail. Il convient donc également de prendre des dispositions expresses concernant la protection des droits en matière d'emploi des travailleurs qui prennent un congé couvert par la présente directive, en particulier leur droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent, et de ne faire l'objet d'aucun préjudice en ce qui concerne leurs conditions à la suite de leur absence. Les travailleurs devraient conserver leurs droits déjà acquis ou en cours d'acquisition jusqu'à la fin du congé.

et le marché du travail. Il convient donc également de prendre des dispositions expresses concernant la protection des droits en matière d'emploi des travailleurs qui prennent un congé couvert par la présente directive, en particulier leur droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent, et de ne faire l'objet d'aucun préjudice en ce qui concerne leurs conditions à la suite de leur absence. Les travailleurs devraient conserver leurs droits déjà acquis ou en cours d'acquisition jusqu'à la fin du congé. ***L'objectif des formules de congé est tout aussi important pour veiller à ce que les parents qui travaillent puissent maintenir la qualité de leur vie de famille, en prenant soin de leurs enfants, en assumant leurs responsabilités, y compris leur rôle essentiel dans l'éducation, en particulier durant la petite enfance, de la meilleure manière possible et en passant des moments de qualité avec leurs enfants. L'absence de conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle peut avoir une incidence négative sur la santé physique et mentale des enfants et des parents.***

Or. en

Amendement 216
Marian Harkin

Proposition de directive
Considérant 22 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(22 bis) La directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BUSINESSSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES et abrogeant la directive 96/34/CE sert de référence pour toute action des États membres ou du

Amendement 217
João Pimenta Lopes

Proposition de directive
Considérant 23

Texte proposé par la Commission

(23) Il convient que les travailleurs exerçant leurs droits à prendre un congé *ou à demander des formules souples de travail* soient protégés contre la discrimination ou tout traitement moins favorable lié à cette raison.

Amendement

(23) Il convient que les travailleurs exerçant leurs droits à prendre un congé soient protégés contre la discrimination ou tout traitement moins favorable lié à cette raison.

Amendement 218
Tania González Peñas, Kostadinka Kuneva, Paloma López Bermejo

Proposition de directive
Considérant 23

Texte proposé par la Commission

(23) Il convient que les travailleurs exerçant leurs droits à prendre un congé ou à demander des formules *souples* de travail soient protégés contre la discrimination ou tout traitement moins favorable lié à cette raison.

Amendement

(23) Il convient que les travailleurs exerçant leurs droits à prendre un congé ou à demander des formules *modulables* de travail *axées sur les salariés* soient protégés contre la discrimination ou tout traitement moins favorable lié à cette raison.

Amendement 219
Maria Arena, Rory Palmer, Vilija Blinkevičiūtė, Agnes Jongerius, Brando Benifei, Elena Gentile, Edouard Martin, Guillaume Balas, Evelyn Regner, Flavio Zanonato, Georgi Pirinski, Michael Detjen, Miapetra Kumpula-Natri, Sergio Gutiérrez Prieto,

Javi López

Proposition de directive
Considérant 23

Texte proposé par la Commission

(23) Il convient que les travailleurs exerçant leurs droits **à prendre un** congé ou à **demander** des formules souples de travail soient protégés contre la discrimination ou tout traitement moins favorable lié à cette raison.

Amendement

(23) Il convient que les travailleurs exerçant leurs droits **au** congé ou à des formules souples de travail soient protégés contre la discrimination ou tout traitement moins favorable lié à cette raison.

Or. en

Amendement 220

Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, David Casa, Danuta Jazłowiecka

Proposition de directive
Considérant 23

Texte proposé par la Commission

(23) Il convient que les travailleurs exerçant leurs droits à prendre un congé ou à demander des formules souples de travail soient protégés contre la discrimination ou tout traitement moins favorable lié à cette raison.

Amendement

(23) Il convient que les travailleurs exerçant leurs droits à prendre un congé ou à demander des formules souples de travail soient protégés contre la discrimination ou tout traitement moins favorable lié à cette raison. ***Cependant, afin de maintenir l'équilibre entre les intérêts des employeurs et ceux des travailleurs, les États membres devraient veiller à ce que les employeurs soient protégés contre toute forme d'abus de droits et les effets préjudiciables au bon fonctionnement des entreprises, compte tenu notamment des contraintes qui pèsent sur les micro, petites et moyennes entreprises.***

Or. en

Amendement 221
Helga Stevens

Proposition de directive
Considérant 24

Texte proposé par la Commission

(24) Les travailleurs qui **exercent leurs droits à prendre un congé ou à demander des formules souples de travail prévus dans la présente directive** devraient être protégés contre le licenciement **et contre tous préparatifs en vue d'un possible licenciement** au motif qu'ils ont **demandé un tel congé, l'ont pris ou ont exercé le droit de demander de telles formules souples de travail**. Lorsque des travailleurs considèrent qu'ils ont été licenciés pour de tels motifs, ils devraient être en mesure de demander à l'employeur de justifier dûment le licenciement.

Amendement

(24) Les travailleurs qui **recourent aux régimes de congés ou aux régimes souples de travail** devraient être protégés contre le licenciement au motif qu'ils ont **recouru à ces régimes**. Lorsque des travailleurs considèrent qu'ils ont été licenciés pour de tels motifs, ils devraient être en mesure de demander à l'employeur de justifier dûment le licenciement.

Or. nl

Amendement 222

Tania González Peñas, Kostadinka Kuneva, Paloma López Bermejo

Proposition de directive
Considérant 24

Texte proposé par la Commission

(24) Les travailleurs qui exercent leurs droits à prendre un congé ou à demander des formules **souples** de travail prévus dans la présente directive devraient être protégés contre le licenciement et contre tous préparatifs en vue d'un possible licenciement au motif qu'ils ont demandé un tel congé, l'ont pris ou ont exercé le droit de demander de telles formules **souples** de travail. Lorsque des travailleurs considèrent qu'ils ont été licenciés pour de tels motifs, ils devraient être en mesure de demander à l'employeur de justifier dûment le licenciement.

Amendement

(24) Les travailleurs qui exercent leurs droits à prendre un congé ou à demander des formules **modulables** de travail **axées sur les salariés** prévus dans la présente directive devraient être protégés contre le licenciement et contre tous préparatifs en vue d'un possible licenciement au motif qu'ils ont demandé un tel congé, l'ont pris ou ont exercé le droit de demander de telles formules **modulables** de travail **axées sur les salariés**. Lorsque des travailleurs considèrent qu'ils ont été licenciés pour de tels motifs, ils devraient être en mesure de demander à l'employeur de justifier dûment le licenciement **par écrit**.

Or. en

Amendement 223
João Pimenta Lopes

Proposition de directive
Considérant 24

Texte proposé par la Commission

(24) Les travailleurs qui exercent leurs droits à prendre un congé **ou à demander des formules souples de travail prévus dans la présente directive** devraient être protégés contre le licenciement et contre tous préparatifs en vue d'un possible licenciement au motif qu'ils ont demandé un tel congé, l'ont pris ou ont exercé le droit de demander de telles formules **souples** de travail. **Lorsque des travailleurs considèrent qu'ils ont été licenciés pour de tels motifs, ils devraient être en mesure de demander à l'employeur de justifier dûment le licenciement.**

Amendement

(24) Les travailleurs qui exercent leurs droits à prendre un congé devraient être protégés contre le licenciement et contre tous préparatifs en vue d'un possible licenciement au motif qu'ils ont demandé un tel congé, l'ont pris ou ont exercé le droit de demander de telles formules de travail **à horaires ajustés. Les licenciements lancés dans ce contexte doivent être considérés comme nuls, et s'accompagner de procédures adéquates à la réintégration et à l'indemnisation du travailleur, ainsi que de l'application de sanctions à l'encontre de l'employeur qui exerce cette pratique.**

Or. pt

Amendement 224

Maria Arena, Vilija Blinkevičiūtė, Agnes Jongerius, Brando Benifei, Elena Gentile, Edouard Martin, Guillaume Balas, Evelyn Regner, Flavio Zanonato, Georgi Pirinski, Michael Detjen, Miapetra Kumpula-Natri, Sergio Gutiérrez Prieto, Javi López

Proposition de directive
Considérant 24

Texte proposé par la Commission

(24) Les travailleurs qui exercent leurs droits **à prendre un** congé ou à **demandeur** des formules souples de travail prévus dans la présente directive devraient être protégés contre le licenciement et contre tous préparatifs en vue d'un possible licenciement au motif qu'ils ont demandé un tel congé, l'ont pris ou ont exercé **le** droit **de demander** de telles formules

Amendement

(24) Les travailleurs qui exercent leurs droits **au** congé ou à des formules souples de travail prévus dans la présente directive devraient être protégés contre le licenciement et contre tous préparatifs en vue d'un possible licenciement au motif qu'ils ont demandé un tel congé, l'ont pris ou ont exercé **leur** droit **à** de telles formules souples de travail. Lorsque des

souples de travail. Lorsque des travailleurs considèrent qu'ils ont été licenciés pour de tels motifs, ils devraient être en mesure de demander à l'employeur de justifier dûment le licenciement.

travailleurs considèrent qu'ils ont été licenciés pour de tels motifs, ils devraient être en mesure de demander à l'employeur de justifier dûment le licenciement.

Or. en

Amendement 225

Miroslavs Mitrofanovs, Ernest Urtasun

Proposition de directive

Considérant 24

Texte proposé par la Commission

(24) Les travailleurs qui exercent leurs droits à prendre un congé ou à demander des formules souples de travail prévus dans la présente directive devraient être protégés contre le licenciement et contre tous préparatifs en vue d'un possible licenciement au motif qu'ils ont demandé un tel congé, l'ont pris ou ont exercé le droit de demander de telles formules souples de travail. Lorsque des travailleurs considèrent qu'ils ont été licenciés pour de tels motifs, ils devraient être en mesure de demander à l'employeur de justifier dûment le licenciement.

Amendement

(24) Les travailleurs qui exercent leurs droits à prendre un congé ou à demander des formules souples de travail prévus dans la présente directive devraient être protégés contre le licenciement et contre tous préparatifs en vue d'un possible licenciement au motif qu'ils ont demandé un tel congé, l'ont pris ou ont exercé le droit de demander de telles formules souples de travail. Lorsque des travailleurs considèrent qu'ils ont été licenciés pour de tels motifs, ils devraient être en mesure de demander à l'employeur de justifier dûment le licenciement *par écrit*.

Or. en

Amendement 226

Helga Stevens

Proposition de directive

Considérant 25

Texte proposé par la Commission

(25) Il devrait incomber à l'employeur de prouver qu'il n'y a pas eu licenciement au motif qu'un travailleur a demandé ou a pris un congé visé à l'article 4, 5 ou 6

Amendement

supprimé

ou a exercé le droit de demander des formules souples de travail visées à l'article 9 lorsque le travailleur établit, devant un tribunal ou une autre autorité compétente, des faits laissant présumer qu'il a été licencié pour de tels motifs.

Or. nl

Amendement 227
Tom Vandenkendelaere

Proposition de directive
Considérant 25

Texte proposé par la Commission

Amendement

(25) Il devrait incomber à l'employeur de prouver qu'il n'y a pas eu licenciement au motif qu'un travailleur a demandé ou a pris un congé visé à l'article 4, 5 ou 6 ou a exercé le droit de demander des formules souples de travail visées à l'article 9 lorsque le travailleur établit, devant un tribunal ou une autre autorité compétente, des faits laissant présumer qu'il a été licencié pour de tels motifs.

supprimé

Or. nl

Amendement 228
Heinz K. Becker

Proposition de directive
Considérant 25

Texte proposé par la Commission

Amendement

(25) Il devrait incomber à l'employeur de prouver qu'il n'y a pas eu licenciement au motif qu'un travailleur a demandé ou a pris un congé visé à l'article 4, 5 ou 6 ou a exercé le droit de demander des formules souples de travail visées à l'article 9 lorsque le travailleur établit,

supprimé

devant un tribunal ou une autre autorité compétente, des faits laissant présumer qu'il a été licencié pour de tels motifs.

Or. en

Amendement 229

David Casa

Proposition de directive

Considérant 25

Texte proposé par la Commission

(25) Il devrait incomber à l'employeur de prouver qu'il n'y a pas eu licenciement au motif qu'un travailleur a demandé ou a pris un congé visé à l'article 4, 5 ou 6 ***ou a exercé le droit de demander des formules souples de travail visées à l'article 9*** lorsque le travailleur établit, devant un tribunal ou une autre autorité compétente, des faits laissant présumer qu'il a été licencié pour de tels motifs.

Amendement

(25) Il devrait incomber à l'employeur de prouver qu'il n'y a pas eu licenciement au motif qu'un travailleur a demandé ou a pris un congé visé à l'article 4, 5 ou 6 lorsque le travailleur établit, devant un tribunal ou une autre autorité compétente, des faits laissant présumer qu'il a été licencié pour de tels motifs.

Or. en

Amendement 230

Jana Žitňanská

Proposition de directive

Considérant 25

Texte proposé par la Commission

(25) Il devrait incomber à l'employeur de prouver qu'il n'y a pas eu licenciement au motif qu'un travailleur a demandé ou a pris un congé visé à l'article 4, 5 ou 6 ***ou a exercé le droit de demander des formules souples de travail visées à l'article 9*** lorsque le travailleur établit, devant un tribunal ou une autre autorité compétente, des faits laissant présumer qu'il a été licencié pour de tels motifs.

Amendement

(25) Il devrait incomber à l'employeur de prouver qu'il n'y a pas eu licenciement au motif qu'un travailleur a demandé ou a pris un congé visé à l'article 4, 5 ou 6 lorsque le travailleur établit, devant un tribunal ou une autre autorité compétente, des faits laissant présumer qu'il a été licencié pour de tels motifs.

Amendement 231

Tania González Peñas, Kostadinka Kuneva, Paloma López Bermejo

Proposition de directive

Considérant 25

Texte proposé par la Commission

(25) Il devrait incomber à l'employeur de prouver qu'il n'y a pas eu licenciement au motif qu'un travailleur a demandé ou a pris un congé visé à l'article 4, 5 ou 6 ou a exercé le droit de demander des formules *souples* de travail visées à l'article 9 lorsque le travailleur établit, devant un tribunal ou une autre autorité compétente, des faits laissant présumer qu'il a été licencié pour de tels motifs.

Amendement

(25) Il devrait incomber à l'employeur de prouver qu'il n'y a pas eu licenciement au motif qu'un travailleur a demandé ou a pris un congé visé à l'article 4, 5 ou 6 ou a exercé le droit de demander des formules *modulables* de travail *axées sur les salariés* visées à l'article 9 lorsque le travailleur établit, devant un tribunal ou une autre autorité compétente, des faits laissant présumer qu'il a été licencié pour de tels motifs.

Amendement 232

João Pimenta Lopes

Proposition de directive

Considérant 25

Texte proposé par la Commission

(25) Il devrait incomber à l'employeur de prouver qu'il n'y a pas eu licenciement au motif qu'un travailleur a demandé ou a pris un congé visé à l'article 4, 5 ou 6 ou a exercé le droit de demander des formules *souples* de travail visées à l'article 9 lorsque le travailleur *établit, devant* un tribunal ou une autre autorité compétente, *des faits laissant présumer qu'il a été licencié pour* de tels motifs.

Amendement

(25) Il devrait incomber à l'employeur de prouver qu'il n'y a pas eu licenciement au motif qu'un travailleur a demandé ou a pris un congé visé à l'article 4, 5 ou 6 ou a exercé le droit de demander des formules de travail *à horaires ajustés* visées à l'article 9 lorsque le travailleur *signale à* un tribunal ou une autre autorité compétente *un licenciement présumément fondé sur* de tels motifs.

Amendement 233

Maria Arena, Rory Palmer, Vilija Blinkevičiūtė, Agnes Jongerius, Brando Benifei, Elena Gentile, Edouard Martin, Guillaume Balas, Evelyn Regner, Flavio Zanonato, Georgi Pirinski, Michael Detjen, Miapetra Kumpula-Natri

Proposition de directive

Considérant 25

Texte proposé par la Commission

(25) Il devrait incomber à l'employeur de prouver qu'il n'y a pas eu licenciement au motif qu'un travailleur a demandé ou a pris un congé visé à l'article 4, 5 ou 6 ou a exercé le droit **de demander** des formules souples de travail visées à l'article 9 lorsque le travailleur établit, devant un tribunal ou une autre autorité compétente, des faits laissant présumer qu'il a été licencié pour de tels motifs.

Amendement

(25) Il devrait incomber à l'employeur de prouver qu'il n'y a pas eu licenciement au motif qu'un travailleur a demandé ou a pris un congé visé à l'article 4, 5 ou 6 ou a exercé le droit **à** des formules souples de travail visées à l'article 9 lorsque le travailleur établit, devant un tribunal ou une autre autorité compétente, des faits laissant présumer qu'il a été licencié pour de tels motifs.

Or. en

Amendement 234

Sergio Gutiérrez Prieto, Javi López, Iratxe García Pérez

Proposition de directive

Considérant 25

Texte proposé par la Commission

(25) Il devrait incomber à l'employeur de prouver qu'il n'y a pas eu licenciement au motif qu'un travailleur a demandé ou a pris un congé visé à l'article 4, 5 ou 6 ou a exercé le droit **de demander** des formules souples de travail visées à l'article 9 lorsque le travailleur établit, devant un tribunal ou une autre autorité compétente, des faits laissant présumer qu'il a été licencié pour de tels motifs.

Amendement

(25) Il devrait incomber à l'employeur de prouver qu'il n'y a pas eu licenciement au motif qu'un travailleur a demandé ou a pris un congé visé à l'article 4, 5 ou 6 ou a exercé le droit **à** des formules souples de travail visées à l'article 9 lorsque le travailleur établit, devant un tribunal ou une autre autorité compétente, des faits laissant présumer qu'il a été licencié pour de tels motifs. **Lorsque, dans sa décision, le tribunal considère que le licenciement était basé sur de tels motifs, le travailleur aura le droit d'être réintégré s'il le souhaite, et ce sans préjudice de**

l'indemnisation des dommages subis, octroyée en vertu de la législation, des conventions collectives ou des pratiques nationales applicables.

Or. en

Amendement 235

Tania González Peñas, Kostadinka Kuneva, Paloma López Bermejo, Patrick Le Hyaric, João Pimenta Lopes

Proposition de directive

Considérant 26

Texte proposé par la Commission

(26) Les États membres devraient prévoir des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives en cas de violation des dispositions nationales découlant de la présente directive ou des dispositions pertinentes déjà en vigueur concernant les droits qui relèvent de la présente directive. La mise en œuvre effective du principe de l'égalité de traitement nécessite une protection judiciaire adéquate des travailleurs contre les traitements défavorables ou conséquences défavorables résultant d'une plainte ou d'une procédure relative aux droits qui relèvent de la présente directive. Les victimes peuvent être découragées d'exercer leurs droits en raison du risque de rétorsion, et devraient donc être protégées de tout traitement défavorable lorsqu'elles exercent leurs droits prévus par la présente directive. Cette protection est particulièrement pertinente en ce qui concerne les représentants des travailleurs dans l'exercice de leurs fonctions.

Amendement

(26) *Afin de garantir la bonne application de la présente directive, les États membres veillent à ce que des inspections du travail soient organisées et, par ailleurs, à garantir que des ressources humaines, financières et techniques adéquates soient disponibles pour que les inspections du travail puissent être menées.* Les États membres devraient prévoir des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives en cas de violation des dispositions nationales découlant de la présente directive ou des dispositions pertinentes déjà en vigueur concernant les droits qui relèvent de la présente directive. La mise en œuvre effective du principe de l'égalité de traitement nécessite une protection judiciaire adéquate des travailleurs contre les traitements défavorables ou conséquences défavorables résultant d'une plainte ou d'une procédure relative aux droits qui relèvent de la présente directive. Les victimes peuvent être découragées d'exercer leurs droits en raison du risque de rétorsion, et devraient donc être protégées de tout traitement défavorable lorsqu'elles exercent leurs droits prévus par la présente directive. Cette protection est particulièrement pertinente en ce qui concerne les représentants des travailleurs

dans l'exercice de leurs fonctions.

Or. en

Amendement 236
Miroslavs Mitrofanovs, Ernest Urtasun

Proposition de directive
Considérant 26

Texte proposé par la Commission

(26) Les États membres devraient prévoir des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives en cas de violation des dispositions nationales découlant de la présente directive ou des dispositions pertinentes déjà en vigueur concernant les droits qui relèvent de la présente directive. La mise en œuvre effective du principe de l'égalité de traitement nécessite une protection judiciaire adéquate des travailleurs contre les traitements défavorables ou conséquences défavorables résultant d'une plainte ou d'une procédure relative aux droits qui relèvent de la présente directive. Les victimes peuvent être découragées d'exercer leurs droits en raison du risque de rétorsion, et devraient donc être protégées de tout traitement défavorable lorsqu'elles exercent leurs droits prévus par la présente directive. Cette protection est particulièrement pertinente en ce qui concerne les représentants des travailleurs dans l'exercice de leurs fonctions.

Amendement

(26) Les États membres devraient prévoir des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives en cas de violation des dispositions nationales découlant de la présente directive ou des dispositions pertinentes déjà en vigueur concernant les droits qui relèvent de la présente directive. La mise en œuvre effective du principe de l'égalité de traitement nécessite une protection judiciaire adéquate des travailleurs contre les traitements défavorables ou conséquences défavorables résultant d'une plainte ou d'une procédure relative aux droits qui relèvent de la présente directive. Les victimes peuvent être découragées d'exercer leurs droits en raison du risque de rétorsion, et devraient donc être protégées de tout traitement défavorable lorsqu'elles exercent leurs droits prévus par la présente directive. Cette protection est particulièrement pertinente en ce qui concerne les représentants des travailleurs dans l'exercice de leurs fonctions. ***Les inspections du travail et les inspections sociales devraient surveiller la mise en œuvre appropriée de la présente directive avec les moyens adéquats pour éviter toute discrimination et garantir l'égalité d'accès des travailleurs à leurs droits sociaux et à leurs droits du travail.***

Or. en

Amendement 237

Tania González Peñas, Kostadinka Kuneva, Paloma López Bermejo, Patrick Le Hyaric, João Pimenta Lopes

Proposition de directive

Considérant 27

Texte proposé par la Commission

(27) Afin d'améliorer davantage le niveau de protection des droits prévus dans la présente directive, les organismes nationaux de promotion de l'égalité devraient aussi être compétents dans les domaines couverts par la présente directive.

Amendement

(27) Afin d'améliorer davantage le niveau de protection des droits prévus dans la présente directive, les organismes nationaux de promotion de l'égalité, **les associations de travailleurs, les organismes d'aide sociale et de promotion des droits et de l'accueil des enfants** devraient aussi être compétents dans les domaines couverts par la présente directive.

Or. en

Amendement 238

Miroslavs Mitrofanovs, Ernest Urtasun

Proposition de directive

Considérant 27

Texte proposé par la Commission

(27) Afin d'améliorer davantage le niveau de protection des droits prévus dans la présente directive, les organismes nationaux de promotion de l'égalité devraient aussi être compétents dans les domaines couverts par la présente directive.

Amendement

(27) Afin d'améliorer davantage le niveau de protection des droits prévus dans la présente directive, les organismes nationaux de promotion de l'égalité **et des droits de l'enfant** devraient aussi être compétents dans les domaines couverts par la présente directive.

Or. en

Amendement 239

Renate Weber

Proposition de directive

Considérant 27 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(27 bis) *Les collectivités locales et régionales, qui jouent un rôle central dans l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation de politiques dans des domaines dans lesquels elles possèdent souvent des compétences cruciales, telles que l'aide à l'enfance (dont les modes de garde), les soins aux personnes âgées et aux personnes handicapées, l'éducation, les services sociaux ou l'emploi ainsi que l'insertion sociale et professionnelle, devraient être associées à la mise en œuvre des dispositifs proposés. De plus, les collectivités locales et régionales devraient s'engager dans la promotion des bonnes pratiques et l'apprentissage mutuel en ce qui concerne les mesures visant à équilibrer vie professionnelle et vie privée.*

Or. en

Amendement 240

Tania González Peñas, Paloma López Bermejo, Patrick Le Hyaric, João Pimenta Lopes

Proposition de directive

Considérant 27 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(27 bis) *Au même titre, les collectivités locales et régionales, qui jouent un rôle central dans l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation de politiques dans des domaines dans lesquels elles possèdent souvent des compétences cruciales, telles que l'aide à l'enfance, les soins aux personnes âgées et aux personnes handicapées, l'éducation, les services sociaux ou l'emploi ainsi que l'insertion sociale, devraient être associées à la réflexion et à la mise en œuvre des dispositifs proposés. De plus, les collectivités locales et*

régionales devraient également s'engager dans la promotion des bonnes pratiques et de l'apprentissage mutuel sur la manière de mieux favoriser la conciliation entre vie professionnelle et vie privée.

Or. en

Amendement 241

Renate Weber, Marian Harkin, Enrique Calvet Chambon

Proposition de directive

Considérant 27 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(27 bis) La société civile, y compris les organismes de promotion de l'égalité, devrait jouer un rôle dans la mise en œuvre efficace des législations et des dispositions en matière d'égalité entre les hommes et les femmes dans le cadre des relations professionnelles, dans le but de garantir l'égalité de traitement. Les États membres devraient renforcer le dialogue social et l'échange d'expériences et de bonnes pratiques entre toutes les parties prenantes pertinentes.

Or. en

Amendement 242

Herbert Dorfmann, Heinz K. Becker, David Casa

Proposition de directive

Considérant 27 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(27 bis) Pour favoriser l'adoption de mesures d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, les États membres devraient promouvoir des systèmes de certification volontaires afin d'évaluer le bon fonctionnement des

organisations publiques et privées. La mise en œuvre des systèmes de certification pourrait être encouragée par des mesures d'incitation.

Or. en

Amendement 243
Helga Stevens

Proposition de directive
Considérant 28

Texte proposé par la Commission

(28) La présente directive énonce des prescriptions minimales, donnant ainsi aux États membres la possibilité d'introduire ou de maintenir des dispositions plus favorables. Les droits acquis *au titre du cadre juridique existant devraient continuer de s'appliquer, sauf si des dispositions plus favorables sont introduites par la présente directive. La mise en œuvre de la présente directive ne peut servir à réduire les droits existants inscrits dans la législation en vigueur de l'Union dans ce domaine, ni constituer une justification valable pour la régression du niveau général de protection des travailleurs dans le domaine couvert par la présente directive.*

Amendement

(28) La présente directive énonce des prescriptions minimales, donnant ainsi aux États membres la possibilité d'introduire ou de maintenir des dispositions plus favorables. Les droits acquis *ne sont toutefois pas supprimés.*

Or. nl

Amendement 244
Miroslavs Mitrofanovs, Ernest Urtasun

Proposition de directive
Considérant 28

Texte proposé par la Commission

(28) La présente directive énonce des prescriptions minimales, *donnant* ainsi *aux*

Amendement

(28) La présente directive énonce des prescriptions minimales, *obligeant* ainsi *les*

États membres **la possibilité d'introduire ou de** maintenir des dispositions plus favorables. Les droits acquis au titre du cadre juridique existant devraient continuer de s'appliquer, sauf si des dispositions plus favorables sont introduites par la présente directive. La mise en œuvre de la présente directive ne peut servir à réduire les droits existants inscrits dans la législation en vigueur de l'Union dans ce domaine, ni constituer une justification valable pour la régression du niveau général de protection des travailleurs dans le domaine couvert par la présente directive.

États membres **à** maintenir des dispositions plus favorables **et les encourageant à les introduire**. Les droits acquis au titre du cadre juridique existant devraient continuer de s'appliquer, sauf si des dispositions plus favorables sont introduites par la présente directive. La mise en œuvre de la présente directive ne peut servir à réduire les droits existants inscrits dans la législation en vigueur de l'Union, **les législations et les pratiques nationales en matière d'emploi** dans ce domaine, ni constituer une justification valable pour la régression du niveau général de protection des travailleurs dans le domaine couvert par la présente directive.

Or. en

Amendement 245

Tania González Peñas, Kostadinka Kuneva, Paloma López Bermejo, Patrick Le Hyaric

Proposition de directive

Considérant 28

Texte proposé par la Commission

(28) La présente directive énonce des prescriptions minimales, **donnant** ainsi **aux** États membres **la possibilité d'introduire ou de** maintenir des dispositions plus favorables. Les droits acquis au titre du cadre juridique existant devraient continuer de s'appliquer, sauf si des dispositions plus favorables sont introduites par la présente directive. La mise en œuvre de la présente directive ne peut servir à réduire les droits existants inscrits dans la législation en vigueur de l'Union dans ce domaine, ni constituer une justification valable pour la régression du niveau général de protection des travailleurs dans le domaine couvert par la présente directive.

Amendement

(28) La présente directive énonce des prescriptions minimales, **obligeant** ainsi **les** États membres **à** maintenir des dispositions plus favorables et les encourageant à les introduire. Les droits acquis au titre du cadre juridique existant devraient continuer de s'appliquer, sauf si des dispositions plus favorables sont introduites par la présente directive. La mise en œuvre de la présente directive ne peut servir à réduire les droits existants inscrits dans la législation en vigueur de l'Union, **le droit national et les conventions collectives** dans ce domaine, ni constituer une justification valable pour la régression du niveau général de protection des travailleurs dans le domaine couvert par la présente directive.

Or. en

Amendement 246

Jeroen Lenaers

Proposition de directive

Considérant 29

Texte proposé par la Commission

(29) En particulier, aucune disposition de la présente directive ne saurait être interprétée comme réduisant des droits existant précédemment au titre de la directive 2010/18/UE et de la directive 2006/54/CE, et notamment de son article 19. **Toutes les références faites à la directive 2010/18/UE abrogée devraient s'entendre comme faites à la présente directive.**

Amendement

(29) En particulier, aucune disposition de la présente directive ne saurait être interprétée comme réduisant des droits existant précédemment au titre de la directive 2010/18/UE et de la directive 2006/54/CE, et notamment de son article 19. **Les exigences et normes minimales prévues par la directive 2010/18/UE en matière de congés de paternité et de congés parentaux restent entièrement applicables. La présente directive doit donc être transposée sous la forme d'une recommandation. Les dispositions correspondantes de cette directive (encore à l'état de proposition) restent valables en tant que recommandations et deviendront donc des orientations minimales non contraignantes pour les États membres.**

Or. nl

Amendement 247

Jeroen Lenaers

Proposition de directive

Considérant 29 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(29 bis) **Cinq ans après l'entrée en vigueur desdites orientations non contraignantes concernées, il y aura lieu d'évaluer les progrès accomplis au niveau des États membres. S'il devait apparaître que les progrès accomplis dans les États membres sont insuffisants, lesdites**

orientations non contraignantes seront alors converties en orientations contraignantes.

Or. nl

Amendement 248
João Pimenta Lopes

Proposition de directive
Considérant 29 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(29 bis) Aucune réglementation ultérieure mise en place par l'Union, notamment à la suite des recommandations par pays ou des conditionnalités macroéconomiques, ne doit encourager une régression des droits existants et acquis dans chaque État membre en ce qui concerne le champ d'application de la présente directive.

Or. pt

Amendement 249
Sofia Ribeiro

Proposition de directive
Considérant 30

Texte proposé par la Commission

Amendement

(30) La présente directive devrait éviter d'imposer des contraintes administratives, financières et juridiques telles qu'elles contrarieraient la création et le développement de petites et moyennes entreprises (PME). Les États membres sont donc invités à évaluer les incidences de leur acte de transposition sur les PME afin de veiller à ce que celles-ci ne subissent pas de conséquences disproportionnées, en portant une

supprimé

attention particulière aux microentreprises et à la charge administrative.

Or. pt

Amendement 250
João Pimenta Lopes

Proposition de directive
Considérant 30

Texte proposé par la Commission

(30) *La présente directive devrait éviter d'imposer des contraintes administratives, financières et juridiques telles qu'elles contrarieraient la création et le développement de petites et moyennes entreprises (PME). Les États membres sont donc invités à évaluer les incidences de leur acte de transposition sur les PME afin de veiller à ce que celles-ci ne subissent pas de conséquences disproportionnées, en portant une attention particulière aux microentreprises et à la charge administrative.*

Amendement

(30) *Parallèlement à l'application de la présente directive, les États membres doivent mettre au point un ensemble de mesures administratives, financières et juridiques qui favorisent la productivité des petites et moyennes entreprises (PME), garantissant que la durée des congés n'a pas d'effet sur les PME, notamment en ce qui concerne la charge administrative.*

Or. pt

Amendement 251
Heinz K. Becker

Proposition de directive
Considérant 30

Texte proposé par la Commission

(30) *La présente directive devrait éviter d'imposer des contraintes administratives, financières et juridiques telles qu'elles contrarieraient la création et le développement de petites et moyennes entreprises (PME). Les États membres sont donc invités à évaluer les incidences de*

Amendement

(30) *Les États membres sont encouragés à veiller à ce que les employeurs ne soient pas surchargés par les obligations financières découlant de la présente directive. En particulier, la présente directive devrait éviter d'imposer des contraintes administratives, financières*

leur acte de transposition sur les **PME** afin de veiller à ce que celles-ci ne subissent pas de conséquences disproportionnées, en portant une attention particulière aux microentreprises et à la charge administrative.

et juridiques telles qu'elles contrarieraient la création et le développement de **micro, petites et moyennes entreprises**. Les États membres sont donc invités à évaluer les incidences de leur acte de transposition sur les **micro, petites et moyennes entreprises** afin de veiller à ce que celles-ci ne subissent pas de conséquences disproportionnées, en portant une attention particulière aux microentreprises et à la charge administrative.

Or. en

Amendement 252

Anthea McIntyre, Jana Žitňanská

Proposition de directive

Considérant 30

Texte proposé par la Commission

(30) La présente directive devrait éviter d'imposer des contraintes administratives, financières et juridiques telles qu'elles contrarieraient la création et le développement de petites et moyennes entreprises (PME). Les États membres sont donc invités à évaluer les incidences de leur acte de transposition sur les PME afin de veiller à ce que celles-ci ne subissent pas de conséquences disproportionnées, en portant une attention particulière aux **microentreprises** et à la charge administrative.

Amendement

(30) La présente directive devrait éviter d'imposer des contraintes administratives, financières et juridiques telles qu'elles contrarieraient la création et le développement de petites et moyennes entreprises (PME). Les États membres sont donc invités à évaluer **régulièrement** les incidences de leur acte de transposition sur les PME afin de veiller à ce que celles-ci ne subissent pas de conséquences disproportionnées, en portant une attention particulière aux **micro et petites entreprises** et à la charge administrative, **en particulier aux changements dans l'organisation du travail**.

Or. en

Amendement 253

Helga Stevens

Proposition de directive

Considérant 30

Texte proposé par la Commission

(30) La présente directive devrait éviter d'imposer des contraintes administratives, financières et juridiques telles qu'elles contrarieraient la création et le développement de petites et moyennes entreprises (PME). Les États membres sont donc invités à évaluer les incidences de leur acte de transposition sur les PME afin de veiller à ce que celles-ci ne subissent pas de conséquences disproportionnées, en portant une attention particulière aux microentreprises et à la charge administrative.

Amendement

(30) La présente directive devrait éviter d'imposer des contraintes administratives, financières et juridiques telles qu'elles contrarieraient la création et le développement de petites et moyennes entreprises (PME). Les États membres sont donc invités à évaluer **au préalable et en profondeur** les incidences de leur acte de transposition sur les PME **et d'en assurer le suivi** afin de veiller à ce que celles-ci ne subissent pas de conséquences disproportionnées, en portant une attention particulière aux microentreprises, **aux petites entreprises** et à la charge administrative.

Or. nl

Amendement 254

Tania González Peñas, Kostadinka Kuneva, Paloma López Bermejo, Patrick Le Hyaric

Proposition de directive

Considérant 30

Texte proposé par la Commission

(30) La présente directive devrait éviter d'imposer des contraintes administratives, financières et juridiques telles qu'elles contrarieraient la création et le développement de petites et moyennes entreprises (PME). Les États membres sont donc invités à **évaluer les incidences de leur acte de transposition sur les PME afin de veiller** à ce que celles-ci ne subissent pas de conséquences disproportionnées, en portant une attention particulière aux microentreprises **et à la charge administrative**.

Amendement

(30) La présente directive devrait éviter d'imposer des contraintes administratives, financières et juridiques **injustifiées** telles qu'elles contrarieraient la création et le développement de petites et moyennes entreprises (PME). Les États membres sont donc invités à **fournir des orientations et des conseils aux PME afin de réussir à mettre en œuvre la directive tout en veillant** à ce que celles-ci ne subissent pas de conséquences disproportionnées, en portant une attention particulière aux microentreprises.

Or. en

Amendement 255
Miroslavs Mitrofanovs, Ernest Urtasun

Proposition de directive
Considérant 30

Texte proposé par la Commission

(30) La présente directive devrait éviter d'imposer des contraintes administratives, financières et juridiques telles qu'elles contrarieraient la création et le développement de petites et moyennes entreprises (PME). Les États membres sont donc invités à *évaluer les incidences de leur acte de transposition sur les PME afin de veiller* à ce que celles-ci ne subissent pas de conséquences disproportionnées, en portant une attention particulière aux microentreprises *et à la charge administrative*.

Amendement

(30) La présente directive devrait éviter d'imposer des contraintes administratives, financières et juridiques *injustifiées* telles qu'elles contrarieraient la création et le développement de petites et moyennes entreprises (PME). Les États membres sont donc invités à *fournir des orientations et des conseils aux PME afin de réussir à mettre en œuvre la directive tout en veillant* à ce que celles-ci ne subissent pas de conséquences disproportionnées, en portant une attention particulière aux microentreprises.

Or. en

Amendement 256
Dieter-Lebrecht Koch, Thomas Mann, Sven Schulze, Angelika Niebler

Proposition de directive
Considérant 30

Texte proposé par la Commission

(30) La présente directive devrait *éviter d'imposer* des contraintes administratives, financières et juridiques *telles qu'elles* contrarieraient la création et le développement de petites et moyennes entreprises (PME). Les États membres sont *donc* invités à évaluer les incidences de leur acte de transposition sur les PME afin de veiller à ce que celles-ci ne subissent pas de conséquences disproportionnées, en portant une attention particulière aux microentreprises et à la charge administrative.

Amendement

(30) La présente directive devrait *exempter les PME* des contraintes administratives, financières et juridiques *qu'elle établit et qui* contrarieraient la création et le développement de petites et moyennes entreprises (PME). Les États membres sont invités à évaluer les incidences de leur acte de transposition sur les PME afin de veiller à ce que celles-ci ne subissent pas de conséquences disproportionnées, en portant une attention particulière aux microentreprises et à la charge administrative.

Or. de

Amendement 257

Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, David Casa

Proposition de directive

Considérant 30

Texte proposé par la Commission

(30) *La* présente directive devrait éviter d'imposer des contraintes administratives, financières et juridiques telles qu'elles contrarieraient la création et le développement de petites et moyennes entreprises (*PME*). Les États membres sont donc invités à évaluer les incidences de leur acte de transposition sur les PME afin de veiller à ce que celles-ci ne subissent pas de conséquences disproportionnées, en portant une attention particulière aux microentreprises et à la charge administrative.

Amendement

(30) ***Dans la mise en œuvre de la*** présente directive, les États membres devraient éviter d'imposer des contraintes administratives, financières et juridiques telles qu'elles contrarieraient la création et le développement de *micro*, petites et moyennes entreprises. Les États membres sont donc invités à évaluer les incidences de leur acte de transposition sur les PME afin de veiller à ce que celles-ci ne subissent pas de conséquences disproportionnées, en portant une attention particulière aux microentreprises et à la charge administrative, ***en particulier en ce qui concerne l'incidence des formules de congé parental et des formules souples de travail sur l'organisation du travail, et de publier les résultats de ces évaluations.***

Or. en

Justification

Les données relatives à la mise en œuvre de la directive de 2010 sur le congé parental sont insuffisantes et la publication des évaluations sur les charges administratives qui pèsent sur les micro, petites et moyennes entreprises en application de ladite directive est nécessaire.

Amendement 258

Michaela Šojdrová, Marijana Petir, Anna Záborská, Ádám Kósa

Proposition de directive

Considérant 30

Texte proposé par la Commission

(30) La présente directive devrait éviter d'imposer des contraintes administratives,

Amendement

(30) La présente directive devrait éviter d'imposer des contraintes administratives,

financières et juridiques telles qu'elles contrarieraient la création et le développement de petites et moyennes entreprises (PME). Les États membres sont donc invités à évaluer les incidences de leur acte de transposition sur les PME afin de veiller à ce que celles-ci ne subissent pas de conséquences disproportionnées, en portant une attention particulière aux microentreprises et à la charge administrative.

financières et juridiques telles qu'elles contrarieraient la création et le développement de petites et moyennes entreprises (PME). Les États membres sont donc invités à évaluer les incidences de leur acte de transposition sur les PME afin de veiller à ce que celles-ci ne subissent pas de conséquences disproportionnées, en portant une attention particulière aux microentreprises et à la charge administrative. *Les États membres peuvent choisir de diminuer la charge administrative pour les micro, petites et moyennes entreprises, sans pour autant y limiter de manière significative les droits des travailleurs au titre de la présente directive, tout en conservant essentiellement l'égalité de traitement à l'égard des travailleurs de ces entreprises et des travailleurs d'autres entreprises.*

Or. en

Amendement 259
Elena Gentile

Proposition de directive
Considérant 30 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(30 bis) La présente directive devrait éviter d'imposer des contraintes administratives, financières et juridiques telles qu'elles contrarieraient la création et le développement de petites et moyennes entreprises (PME). Des mesures correctives, y compris d'éventuelles mesures compensatoires, également financées au titre de fonds européens, seront proposées par la Commission par l'intermédiaire de mesures actives dans le cadre des politiques sociales de l'Union, afin de veiller à ce que les PME ne subissent pas de conséquences disproportionnées et qu'une attention particulière soit accordée aux

microentreprises.

Or. en

Amendement 260

Verónica Lope Fontagné, Rosa Estaràs Ferragut

Proposition de directive

Considérant 30 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(30 bis) *Aux fins de la transposition fluide de la présente directive dans les différents États membres, sans entraîner de conséquences financières lourdes, il est jugé nécessaire que les dispositions relatives à la période rémunérée du congé parental soient appliquées progressivement.*

Or. es

Amendement 261

Laura Agea, Tiziana Beghin, Rosa D'Amato, Marco Valli

Proposition de directive

Considérant 30 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(30 bis) *Les États membres devraient prévoir des mesures de facilitation et/ou d'incitation visant à aider les micro, petite et moyennes entreprises à respecter les dispositions de la présente directive.*

Or. it

Amendement 262

Herbert Dorfmann, Heinz K. Becker

Proposition de directive

Considérant 32 bis (nouveau)

Texte proposé par la Commission

Amendement

(32 bis) Les États membres prennent les mesures nécessaires en vue de garantir que des infrastructures de qualité, accessibles et d'un prix abordable sont mises à disposition pour la garde des enfants, l'objectif étant que les exigences de la présente directive soient réalisables et applicables. À cet égard, les États membres doivent favoriser et développer les modèles existants, par exemple ceux de l'agriculture sociale.

Or. de