



---

*Commission des droits de la femme et de l'égalité des genres*

---

**2017/0085(COD)**

30.5.2018

## **AVIS**

de la commission des droits de la femme et de l'égalité des genres

à l'intention de la commission de l'emploi et des affaires sociales

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

Rapporteure pour avis: Agnieszka Kozłowska-Rajewicz

(\*) Commissions associées – article 54 du règlement intérieur

PA\_Legam

## JUSTIFICATION SUCCINCTE

Les mesures en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée s'impose non seulement au nom des droits des femmes, mais aussi aux fins de la protection des droits des hommes et de l'égalité entre les sexes en général. Elles jouent également un rôle essentiel dans l'Union au plan économique, notamment pour lutter contre les répercussions négatives du vieillissement de la population et de la pénurie de main-d'œuvre.

La situation des femmes sur le marché du travail reste difficile; dans l'Union, le taux d'emploi des femmes est en moyenne de 64 % contre 76 % pour les hommes. Tout tend à prouver que la principale raison de l'inactivité des femmes sur le marché du travail est liée à l'absence de solutions qui leur permettent de véritablement concilier travail et responsabilités familiales. Il en découle que l'écart de retraite entre les femmes et les hommes, qui est dû aux inégalités cumulées tout au long de la vie des femmes et aux périodes d'absence du marché du travail, s'élève à un taux moyen saisissant de 40 % dans l'Union<sup>1</sup>. Les progrès en vue d'atteindre l'égalité des sexes sur le marché du travail ont été lents, d'où la nécessité de prendre des mesures relatives à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour inverser cette tendance<sup>2</sup>. En outre, les politiques relatives à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée jouent un rôle essentiel pour pallier la pénurie de main-d'œuvre et le vieillissement croissant de la population<sup>3</sup>.

La rapporteure souhaite se concentrer sur l'objectif de la directive qui est d'augmenter l'emploi des femmes et de tenir dûment compte de sa base juridique. La proposition s'articule autour des deux piliers suivants qui sont, aux yeux de la rapporteure, fondamentaux pour la réalisation de ces objectifs:

- 1) la non-transférabilité du droit au congé parental est une condition pour un partage égal du congé entre les hommes et les femmes et un outil permettant de renforcer la présence des femmes sur le marché du travail et la participation des hommes aux responsabilités familiales;
- 2) une indemnisation équivalente à la prestation de maladie pendant les congés est compatible avec le cadre juridique existant et la directive relative au congé de maternité. Dès lors qu'il existe un niveau d'indemnisation suffisant, les pères prennent des congés<sup>4</sup>.

Le fait que le congé de paternité soit rémunéré prime dans la décision des pères d'assumer la garde des enfants.<sup>5</sup> La rapporteure a néanmoins décidé d'introduire une certaine flexibilité au

---

<sup>1</sup> Données émanant de la DG JUST: [https://ec.europa.eu/info/strategy/justice-and-fundamental-rights/discrimination/gender-equality/equal-economic-independence\\_en#womeninwork](https://ec.europa.eu/info/strategy/justice-and-fundamental-rights/discrimination/gender-equality/equal-economic-independence_en#womeninwork)

<sup>2</sup> EIGE: Indice d'égalité de genre 2017: Mesurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'Union européenne 2005-2015. Chapitre consacré au travail – Dix ans de lente évolution.

<sup>3</sup> [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Europe\\_2020\\_indicators\\_-\\_employment](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Europe_2020_indicators_-_employment)

<sup>4</sup> Eurofound: Promotion du congé parental et de paternité chez les pères dans l'Union européenne (2015), <https://www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2015/working-conditions-industrial-relations/promoting-uptake-of-parental-and-paternity-leave-among-fathers-in-the-european-union> OCDE (2017), Atteindre l'égalité femmes-hommes: Un combat difficile, Éditions OCDE, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264203426-fr>

<sup>5</sup> Des études montrent que le congé de paternité conditionne la participation accrue des pères aux responsabilités familiales, pouvant, par exemple, prendre la forme d'un congé parental, mais également d'un investissement plus général dans l'éducation d'un enfant:

Linda Haas & C. Philip Hwang (2008), The Impact of Taking Parental Leave on Fathers' Participation In Childcare And Relationships With Children: Lessons from Sweden, *Community, Work & Family*, 11:1, 85-104, DOI: [10.1080/13668800701785346](https://doi.org/10.1080/13668800701785346)

regard de la prise d'un congé de paternité, ce qui laisse la possibilité au père d'exercer ce droit au cours de la première année après une naissance ou une adoption: davantage de pères seront enclins à prendre ce congé, étant donné qu'il se pourrait que certains hommes n'aient pas assez confiance en eux pour prendre soin d'un enfant juste après sa naissance. Toujours est-il que la rapporteure a décidé de continuer à privilégier la prise d'un congé de paternité à l'occasion de la naissance ou de l'adoption, car il est prouvé que les liens entre le père et l'enfant se tissent plus facilement à ce stade initial<sup>1</sup>. Pour ce qui est du congé d'aidant, la rapporteure le considère comme une solution opportune au problème du vieillissement de la population, car les responsabilités familiales ne se limitent pas à la garde des enfants.

La rapporteure introduit plusieurs modifications dans le but de présenter une proposition en adéquation avec les exigences des économies de l'Union.

Tout d'abord, alors que les mesures relatives à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée sont des investissements à long terme apportant prospérité économique et favorisant l'emploi des femmes, il convient de veiller tout particulièrement au bon fonctionnement des entreprises, à court et long termes, dans les microentreprises ainsi que les petites et moyennes entreprises. Il est nécessaire d'apporter une plus grande clarté aux entreprises qui leur permette de planifier plus efficacement et d'éviter toute perte de productivité. À cet effet, la rapporteure insiste sur la nécessité de disposer de durées de préavis précises et de périodes d'ancienneté pour prétendre à des congés et à des formules souples de travail.

Tout en reconnaissant la nécessité d'accorder une attention particulière aux groupes défavorisés, la rapporteure a toutefois décidé de ne pas introduire de droit au congé prolongé pour les parents isolés, la directive visant en priorité à augmenter la présence des femmes sur le marché du travail. Prolonger la durée des congés de parents célibataires risque, en réalité, de prolonger l'absence de l'emploi des mères célibataires qui représentent la majorité des parents isolés et, partant, de compromettre l'objectif de la directive, ce qui aurait des effets préjudiciables sur l'indépendance financière de ces femmes. La directive laisse aux États membres le soin de déterminer la nature et la forme du soutien à l'égard des familles défavorisées, ce que la rapporteure soutient pleinement.

En conclusion, la rapporteure estime que, dans sa position, le Parlement européen devrait s'attacher à défendre les principaux objectifs de la directive et à respecter la base juridique fondée sur l'égalité hommes-femmes. Il est souhaitable que le Parlement européen fasse preuve de stratégie et évite l'échec d'une proposition trop ambitieuse en respectant les réserves exprimées par les États membres dans l'optique d'une adoption rapide au sein du Conseil.

---

Sakiko Tanaka & Jane Waldfogel (2007) EFFECTS OF PARENTAL LEAVE AND WORK HOURS ON FATHERS' INVOLVEMENT WITH THEIR BABIES, *Community, Work & Family*, 10:4, 409-426, DOI: 10.1080/13668800701575069

Eyal Abraham, Talma Hendler, Irit Shapira-Lichter, Yaniv Kanat-Maymon, Orna Zagoory-Sharon and Ruth Feldman: Father's brain is sensitive to childcare experiences, *Proceedings of the National Academy of Sciences (PNAS)* 2014 July, 111 (27) 9792-9797

<sup>1</sup> Plus le lien est fort, plus il y a de chances que le père s'implique par la suite dans l'éducation, et l'engagement accru du père dans l'éducation du premier enfant augmente les chances pour la famille de décider d'avoir un deuxième enfant.

Ann-Zofie Duvander & Gunnar Andersson (2008) Gender Equality and Fertility in Sweden, *Marriage & Family Review*, 39:1-2, 121-142, DOI: 10.1300/J002v39n01\_07

## AMENDEMENTS

La commission des droits de la femme et de l'égalité des genres invite la commission de l'emploi et des affaires sociales, compétente au fond, à prendre en considération les amendements suivants:

### Amendement 1

#### 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 **et de l'article 8 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne**, la **lutte contre les inégalités et la** promotion de **l'égalité** entre les femmes et les hommes **figurent parmi les objectifs** de l'Union. De même, la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, **dans son article 21, proscrit la discrimination pour quelque motif que ce soit, tandis que son article 23** 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

#### 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

###### *Amendement*

(4) L'Union **et l'ensemble de ses États membres sont parties** à la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées. **La convention souligne que 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**

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.

***droits par les personnes handicapées. Les dispositions de ladite convention font*** 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, la convention prévoit, dans son article 23, que les 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.***

### Amendement 3

#### 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 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 tenir compte des changements démographiques, notamment des effets du vieillissement de la population. ***En outre, elles devraient également contribuer à lutter contre les stéréotypes qui pèsent sur les rôles traditionnels attribués aux***

**Amendement 4**

**Proposition de directive**  
**Considérant 6 bis (nouveau)**

*Texte proposé par la Commission*

*Amendement*

*(6 bis) Le socle européen des droits sociaux, proclamé par les États membres le 17 novembre 2017, a pour but d'offrir aux citoyens de l'Union des droits nouveaux et plus efficaces. Le socle repose sur vingt principes essentiels, dont 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 quelqu'un à charge devraient avoir le droit de bénéficier de congés adaptés et de formules de travail flexibles, ainsi que d'avoir accès à des services de garde. Les femmes et les hommes doivent avoir accès à des congés spéciaux sur un pied d'égalité afin de s'acquitter de leurs responsabilités familiales, le recours équilibré à ces formules de congés devant être encouragé.»*

**Amendement 5**

**Proposition de directive**  
**Considérant 6 ter (nouveau)**

*Texte proposé par la Commission*

*Amendement*

*(6 ter) Environ 80 % des soins informels, généralement non rémunérés, dans l'ensemble de l'Union sont dispensés par les familles et les amis, qui sont un élément indispensable de la fourniture, de l'organisation et de la viabilité des systèmes de santé et d'aide sociale.*

*Environ deux tiers des aidants en Europe sont des femmes. On estime que la valeur économique des soins informels non rémunérés dans l'Union, en pourcentage de l'ensemble des coûts de la prestation de soins de longue durée, oscille entre 50 % et 90 %;*

## Amendement 6

### 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 *responsabilités familiales* et *professionnelles*. 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 *nécessitant une aide ou des soins* a une incidence négative sur l'emploi des femmes, conduisant certaines à quitter *partiellement ou* complètement le marché du travail, *ce qui se traduit par des retombées financières négatives en matière de rémunération et de pensions*.

## Amendement 7

### Proposition de directive

#### Considérant 8



(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.

(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, ***de même que la non-transférabilité du congé parental***, 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 ces facteurs, il convient de citer: les informations sur les congés disponibles; la compensation des congés et les disparités en matière de rémunération; la disponibilité et la flexibilité des structures d'accueil des enfants; les modèles d'organisation familiale prédominants; la mesure dans laquelle les travailleurs craignent l'exclusion du marché du travail lorsqu'ils prennent leurs congés<sup>1 bis</sup>.***

---

<sup>1 bis</sup> Eurofound: rapport de 2015 intitulé «Promoting uptake of parental and paternity leave among fathers in the European Union» (Encourager les pères à prendre des congés de paternité et

*parental dans l'Union européenne) et rapport de 2016 intitulé «The gender employment gap: Challenges and solutions» (Écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes – Défis et solutions).*

## **Amendement 8**

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

*Texte proposé par la Commission*

*Amendement*

*(8 bis) La disponibilité d'infrastructures 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 des mères et une présence accrue des femmes sur le marché du travail. Toutefois, en 2018, 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, établis en 2002. 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 canaliser les investissements en priorité, dans le cadre financier pluriannuel, vers des services de garde des enfants de qualité, de proximité, accessibles et abordables.*

## **Amendement 9**

### **Proposition de directive Considérant 8 ter (nouveau)**

*Texte proposé par la Commission*

*Amendement*

*(8 ter) Une charge fiscale disproportionnée sur la seconde source de*

*revenus du ménage dans la plupart des États membres, demeure un frein à la participation des femmes au marché du travail. L'identification et la suppression de tous les obstacles résultant des systèmes de prestations fiscales à caractère sexiste est essentielle en vue d'encourager la pleine participation des femmes au marché du travail et de promouvoir le partage égal du travail génésique et des responsabilités familiales.*

## Amendement 10

### 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 **rémunéré pour 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, **et ce, dans la limite de la durée du congé de maternité**. 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 11

### Proposition de directive Considérant 13 bis (nouveau)

*Texte proposé par la Commission*

*Amendement*

**(13 bis) 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 qui se trouvent dans des situations particulières, où une plus grande présence de leur part est requise, notamment en ce qui concerne les pères handicapés et les pères ayant des enfants handicapés souffrant notamment de problèmes de santé mentale, de problèmes médicaux ou de maladies graves, conformément à la législation nationale et aux pratiques dans les États membres.*

## Amendement 12

### 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. ***Les États membres devraient pouvoir préciser que les deux mois de congé parental devraient être pris au cours des quatre premières années de la vie de l'enfant. S'il s'avère néanmoins que ce congé n'est pas pris dans ce délai, les États membres devraient garantir que le droit à ce congé ne s'éteint pas et qu'il est, à tout le moins, possible de le prendre jusqu'au dix ans de l'enfant.***

## Amendement 13

### 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

(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. **Compte tenu notamment des contraintes qui pèsent sur les microentreprises**, 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. **Pour prévenir d'éventuels abus, les États membres devraient pouvoir subordonner l'exercice de ce droit d'une durée maximale de six mois** 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 **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 **qui se trouvent** dans des situations **particulières, où une plus**

situations *particulièrement défavorisées*.

*grande présence de leur part est requise, notamment les pères en situation de handicap et les pères ayant des enfants en situation de handicap, souffrant notamment de problèmes de santé mentale, de problèmes médicaux ou de maladies graves, et les parents isolés au sens de la législation et des pratiques nationales dans les États membres.*

#### Amendement 14

##### 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 ***volontairement*** en contact 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. ***Les travailleurs qui ne souhaitent pas garder le contact ne devraient faire l'objet d'aucune discrimination.***

#### Amendement 15

##### 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 *travailleurs* qui s'occupent de membres âgés de leur famille et/ou *d'autres* proches qui nécessitent des soins, les travailleurs dont un proche *requiert 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 attestant de la raison médicale grave *justifiant des soins* ou *de l'aide* devrait être exigée avant l'octroi du congé.

## Amendement 16

### Proposition de directive Considérant 17 bis (nouveau)

*Texte proposé par la Commission*

*Amendement*

*(17 bis) Le droit individuel à congé d'aidant ne devrait pas servir de substitut à des services de proximité de prise en charge professionnels, accessibles, abordables et de qualité élevée, lesquels contribueront aussi largement au développement économique futur.*

## Amendement 17

### 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 niveau de l'allocation devrait être *au moins* équivalent à *ce* que *le travailleur concerné recevrait* en cas de congé de

(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 *fixé par l'État membre et devrait être* équivalent à *la rémunération pendant le 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.

*maternité, tel que défini au niveau national* en cas de congé de *paternité, tandis que dans le cas du congé parental et du congé d'aidant, il devrait être au moins équivalent à 80 % du salaire brut du travailleur*. Les États membres *pourraient ainsi garantir que la rémunération ou l'allocation est fixée à un niveau qui encourage les parents à mieux partager les droits aux prestations et 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 retraite*.

## Amendement 18

### 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 de la contribution du travailleur au régime des pensions soumise à retenue pendant toute la durée du congé. Dans cette perspective, les États membres devraient garantir que le congé prévu dans la présente directive n'a pas de répercussions négatives sur les droits à**



*pension du travailleur durant toute cette période.*

## Amendement 19

### 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

*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, *le cas échéant*, 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. *Bien que* 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, *il convient de prendre en compte les besoins des employés, ainsi que les contraintes liées à la formule de travail et à la planification dans le cas des microentreprises, et 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.

**justifier un refus**. 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.

## Amendement 20

### Proposition de directive Considérant 22

#### *Texte proposé par la Commission*

(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.

#### *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 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. ***Tout aussi important est l'objectif des formules de congé 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 part essentielle dans l'éducation, en particulier durant la petite enfance, de la meilleure manière possible, et en passant des moments de qualité avec leurs enfants. Lorsque la conciliation de la vie familiale***

*et de la vie professionnelle n'est pas réussie, cela peut avoir des répercussions négatives sur la santé physique et mentale des enfants et des parents.*

## Amendement 21

### 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 **toute forme de** discrimination ou tout traitement moins favorable lié à cette raison. ***Cependant, afin de maintenir l'équilibre entre les intérêts de l'employeur et ceux des travailleurs, les États membres devraient veiller à ce que l'employeur soit protégé contre toute forme d'abus de droits.***

## Amendement 22

### 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.***

## Amendement 23

### 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 adéquate 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 du travail.***

## Amendement 24

### 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.

**Amendement 25**

**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 **exigences** minimales, **permettant** ainsi aux États membres 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, **le droit national et les accords collectifs** 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 26**

**Proposition de directive**  
**Considérant 28 bis (nouveau)**

*Texte proposé par la Commission*

*Amendement*

(28 bis) **Les États membres devraient envisager d'étendre les mesures contenues dans la présente directive aux**

*travailleurs indépendants.*

## Amendement 27

### 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 *injustifiées, au point de contrarier* la création et le développement de *micro*, petites et moyennes entreprises. 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 microentreprises et à la charge administrative, *particulièrement 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.*

## Amendement 28

### Proposition de directive Considérant 32 bis (nouveau)

*Texte proposé par la Commission*

*Amendement*

(32 bis) *Pour parvenir à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée et à l'égalité entre les sexes afin de concilier la vie de famille avec le travail et de concrétiser pleinement l'objectif visé de la présente directive du Conseil, la Commission devrait également envisager d'évaluer la pertinence d'un examen de la directive 92/85/CEE du Conseil qui date de 1992,*

*compte tenu des nouveaux droits et dispositions convenus dans la présente directive.*

## Amendement 29

### Proposition de directive Article 1 – alinéa unique

*Texte proposé par la Commission*

La présente directive *s'applique* à tous les travailleurs, *hommes et femmes*, qui ont un contrat de travail ou une relation de travail.

*Amendement*

La présente directive *s'applique* à tous les travailleurs qui ont un contrat de travail ou une relation de travail *au sens de la législation, des conventions collectives et/ou des pratiques en vigueur dans chaque État membre, conformément aux critères de détermination du statut d'un travailleur établis dans la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne.*

## Amendement 30

### Proposition de directive Article 3 – alinéa 1 – point a

*Texte proposé par la Commission*

a) «congé de paternité», un congé à *prendre par les pères* à l'occasion de la naissance d'un enfant;

*Amendement*

a) «congé de paternité», un congé *rémunéré pour 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, à *prendre autour de la date de la naissance ou de l'adoption de l'enfant dans la limite de la durée du congé de maternité*;

## Amendement 31

### Proposition de directive Article 3 – alinéa 1 – point b

*Texte proposé par la Commission*

b) «congé parental», un congé à prendre au motif de la naissance ou de l'adoption d'un enfant pour s'occuper de cet enfant;

*Amendement*

b) «congé parental», un congé ***rémunéré*** à prendre au motif de la naissance ou de l'adoption d'un enfant pour s'occuper de cet enfant;

**Amendement 32**

**Proposition de directive**

**Article 3 – alinéa 1 – point c**

*Texte proposé par la Commission*

c) «aidant», un travailleur qui apporte une aide ou des soins personnels ***en cas de maladie*** grave ou de ***dépendance d'un proche***;

*Amendement*

c) «aidant», un travailleur qui apporte une aide ou des soins personnels ***à un proche nécessitant des soins ou une aide pour raison médicale*** grave ou ***en raison d'un handicap au sens de la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées***;

**Amendement 33**

**Proposition de directive**

**Article 3 – alinéa 1 – point c bis (nouveau)**

*Texte proposé par la Commission*

*Amendement*

***c bis) «congé d'aidant», un congé rémunéré à prendre par les aidants pour apporter une aide ou des soins personnels à un proche nécessitant des soins ou une aide pour raison médicale grave ou en raison d'un handicap;***

**Amendement 34**

**Proposition de directive**

**Article 3 – alinéa 1 – point d**



*Texte proposé par la Commission*

d) «proche», le fils, la fille, la mère, le père, le conjoint, ou le partenaire civil dans le cas où le droit national envisage de tels partenariats civils, d'un travailleur;

*Amendement*

d) «proche», ***au minimum*** le fils, la fille, la mère, le père, ***les frères et sœurs, les beaux-enfants, les enfants placés dans la famille, les petits-enfants, les grands-parents, le représentant légal, le pupille,*** le conjoint ou le partenaire civil, dans le cas où le droit national envisage de tels partenariats civils, d'un travailleur;

**Amendement 35**

**Proposition de directive**

**Article 3 – alinéa 1 – point d bis (nouveau)**

*Texte proposé par la Commission*

*Amendement*

***d bis) «tiers désigné», un travailleur auquel un parent transfère ses droits à congé prévus dans la présente directive.***

**Amendement 36**

**Proposition de directive**

**Article 3 – alinéa 1 – point e**

*Texte proposé par la Commission*

*Amendement*

e) «***dépendance***», une situation dans laquelle une personne a, de façon temporaire ou permanente, besoin de soins en raison d'un handicap ou ***d'un problème médical grave autre qu'une maladie grave***;

e) «***besoin de soins et d'aide***», une situation dans laquelle une personne a, de façon temporaire ou permanente, besoin de soins en raison d'un handicap ou ***pour raison médicale grave et nécessite une aide ou une assistance ou une aide personnelle***;

**Amendement 37**

**Proposition de directive**

**Article 3 – alinéa 1 – point f**

*Texte proposé par la Commission*

f) «formule souple de travail», 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.

*Amendement*

f) «formule souple de travail», la possibilité pour les travailleurs d'aménager leurs rythmes de travail **sur une base volontaire**, y compris par le recours au travail à distance, **dans la mesure du possible**, à des horaires de travail souples ou à une réduction du temps de travail.

**Amendement 38**

**Proposition de directive  
Article 4 – paragraphe 1**

*Texte proposé par la Commission*

1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que **les pères aient** le droit de prendre un congé de paternité **d'au moins dix jours à l'occasion** de la naissance **d'un enfant**.

*Amendement*

1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que **le père ou le second parent équivalent au sens de la législation nationale, ait** le droit de prendre un congé de paternité **d'au moins dix jours ouvrables autour de la date** de la naissance **ou de l'adoption de l'enfant, dans la limite de la durée du congé de maternité**.

**Amendement 39**

**Proposition de directive  
Article 4 – paragraphe 1 bis (nouveau)**

*Texte proposé par la Commission*

*Amendement*

**1 bis. Les États membres évaluent la nécessité d'ajuster les conditions d'accès et les modalités précises d'application du congé parental aux besoins du père qui se trouvent dans des situations particulières, où une plus grande présence de leur part est requise, qu'il appartient aux États membres de définir. Ces situations particulières peuvent inclure: un père handicapé, un père ayant des enfants**

*handicaps souffrant notamment de problèmes de santé mentale, de problèmes médicaux ou de maladies graves, et un père isolé au sens de la législation et des pratiques nationales dans les États membres.*

## Amendement 40

### Proposition de directive Article 5 – paragraphe 1

*Texte proposé par la Commission*

1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les travailleurs aient un droit individuel à un congé parental *d'au* moins quatre mois, à prendre avant que l'enfant n'atteigne un âge déterminé, qui ne peut être inférieur à *douze* ans.

*Amendement*

1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les travailleurs aient un droit individuel à un congé parental *rémunéré et non transférable d'au* moins quatre mois, à prendre avant que l'enfant n'atteigne un âge déterminé, qui ne peut être inférieur à *dix* ans. *Les États membres évaluent la possibilité d'étendre le droit au congé parental aux travailleurs qui se trouvent dans des situations particulières Ces situations particulières peuvent inclure: des parents en situation de handicap, des parents ayant des enfants en situation de handicap, souffrant notamment de problèmes de santé mentale, de problèmes médicaux ou de maladies graves, et des parents isolés au sens de la législation et des pratiques nationales dans les États membres.*

## Amendement 41

### Proposition de directive Article 5 – paragraphe 2

*Texte proposé par la Commission*

2. Lorsque les États membres permettent qu'un parent transfère son droit au congé parental à l'autre parent, ils font en sorte qu'au moins quatre mois de congé

*Amendement*

2. Lorsque les États membres permettent qu'un parent transfère son droit au congé parental à l'autre parent, ils font en sorte qu'au moins quatre mois de congé

parental ne puissent pas être transférés.

parental ne puissent pas être transférés.

***Lorsque les États membres prévoient plus de quatre mois de congé parental, une partie limitée de ce congé pourrait être transférée non seulement à l'autre parent, mais également à un tiers désigné qui, de fait, s'occupe de l'enfant.***

## **Amendement 42**

### **Proposition de directive Article 5 – paragraphe 4**

#### *Texte proposé par la Commission*

4. Les États membres peuvent subordonner le droit au congé parental à une période de travail ou à une période d'ancienneté qui ne peut dépasser **un an**. En cas de contrats à durée déterminée successifs, au sens de la directive 1999/70/CE<sup>21</sup> du Conseil, avec un même employeur, la somme de ces contrats est prise en considération aux fins du calcul de la période d'ancienneté.

---

<sup>21</sup> Directive du Conseil du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée (JO L 175 du 10.7.1999, p. 43).

#### *Amendement*

4. Les États membres peuvent subordonner le droit au congé parental à une période de travail ou à une période d'ancienneté qui ne peut dépasser **six mois**. En cas de contrats à durée déterminée successifs, au sens de la directive 1999/70/CE<sup>21</sup> du Conseil, avec un même employeur, la somme de ces contrats est prise en considération aux fins du calcul de la période d'ancienneté.

---

<sup>21</sup> Directive du Conseil du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée (JO L 175 du 10.7.1999, p. 43).

## **Amendement 43**

### **Proposition de directive Article 5 – paragraphe 5**

#### *Texte proposé par la Commission*

5. Les États membres peuvent définir des circonstances dans lesquelles un employeur, après consultation conformément à la législation, aux conventions collectives et/ou à la pratique nationales, peut être autorisé à reporter

#### *Amendement*

5. Les États membres peuvent définir des circonstances dans lesquelles un employeur, après consultation conformément à la législation, aux conventions collectives et/ou à la pratique nationales, peut être autorisé à reporter **au**

l'octroi du congé parental pour une durée raisonnable au motif que ce congé perturberait gravement le bon fonctionnement de l'établissement. L'employeur justifie tout report de congé parental par écrit.

***maximum deux fois et pour une période maximale de six mois*** l'octroi du congé parental ***et*** pour une durée raisonnable au motif que ce congé perturberait gravement le bon fonctionnement de l'établissement. L'employeur justifie tout report de congé parental par écrit. ***En outre, les États membres tiennent notamment compte des contraintes particulières qui pèsent sur les microentreprises.***

#### **Amendement 44**

##### **Proposition de directive Article 5 – paragraphe 6**

###### *Texte proposé par la Commission*

6. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les travailleurs aient le droit de demander un congé parental également à temps partiel, en blocs séparés par des périodes de travail ou sous d'autres formes souples. L'employeur examine ces demandes et y répond, en tenant compte de ses propres besoins et de ceux des travailleurs. L'employeur justifie tout refus ***d'une*** telle demande par écrit.

###### *Amendement*

6. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les travailleurs aient le droit de demander un congé parental également à temps partiel, en blocs séparés par des périodes de travail ou sous d'autres formes souples. L'employeur examine ces demandes et y répond, en tenant compte de ses propres besoins et de ceux des travailleurs. L'employeur justifie tout refus ***d'une*** telle demande par écrit ***dans un délai raisonnable suivant la présentation de la demande.***

#### **Amendement 45**

##### **Proposition de directive Article 5 – paragraphe 7**

###### *Texte proposé par la Commission*

7. Les États membres évaluent la nécessité d'ajuster les conditions d'accès et les modalités précises ***d'application*** du congé parental aux besoins des parents ***adoptifs***, des ***parents en situation de handicap et*** des parents ***dont les*** enfants

###### *Amendement*

7. Les États membres évaluent la nécessité d'ajuster les conditions d'accès et les modalités précises ***d'application*** du congé parental aux besoins des parents ***qui se trouvent dans des situations particulières qu'il appartient aux États***

*sont en situation de handicap ou souffrent d'une maladie à long terme.*

*membres de définir. Ces situations particulières peuvent inclure: des parents en situation de handicap, des parents ayant des enfants en situation de handicap, souffrant notamment de problèmes de santé mentale, de problèmes médicaux ou de maladies graves, et des parents isolés au sens de la législation et des pratiques nationales dans les États membres.*

#### **Amendement 46**

##### **Proposition de directive Article 6 – alinéa unique**

*Texte proposé par la Commission*

Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les travailleurs aient le droit de prendre au moins cinq jours de congé d'aidant par an et par travailleur. Ce droit peut être subordonné à la présentation de *preuves appropriées* du *problème médical dont souffre le* proche du travailleur.

*Amendement*

Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les travailleurs aient le droit de prendre au moins cinq jours de congé d'aidant par an et par travailleur. Ce droit peut être subordonné à la présentation de *justificatifs médicaux appropriés attestant du besoin de soins et d'aide* du proche du travailleur.

#### **Amendement 47**

##### **Proposition de directive Article 6 bis (nouveau)**

*Texte proposé par la Commission*

*Amendement*

*Article 6 bis*

*Les informations relatives au problème médical ou à la perte d'autonomie devraient rester confidentielles et n'être communiquées qu'à un nombre limité de services concernés afin de protéger le droit à la protection des données tant du travailleur que de la personne nécessitant des soins.*

## Amendement 48

### Proposition de directive Article 1 – alinéa unique

#### *Texte proposé par la Commission*

Dans le respect des particularités nationales, telles que la législation, les conventions collectives et/ou la pratique nationales, et compte tenu des pouvoirs délégués aux partenaires sociaux, les États membres font en sorte que les travailleurs qui exercent leur droit au congé visé à l'article 4, 5 ou 6 reçoivent une rémunération ou une allocation adéquate ***équivalant au moins à ce que le travailleur concerné recevrait en cas de congé de maladie.***

#### *Amendement*

Dans le respect des particularités nationales, telles que la législation, les conventions collectives et/ou la pratique nationales, et compte tenu des pouvoirs délégués aux partenaires sociaux, les États membres font en sorte que les travailleurs qui exercent leur droit au congé visé à l'article 4, 5 ou 6 reçoivent une rémunération ou une allocation adéquate, ***dans les conditions suivantes:***

***(a) pour le congé de paternité visé à l'article 4, paragraphe 1, une rémunération ou une allocation au moins équivalente à la rémunération du congé de maternité, tel que défini au niveau national et dans le respect du principe de l'égalité entre les hommes et les femmes;***

***(b) pour le congé parental visé à l'article 5, paragraphe 1, une rémunération ou une allocation au moins équivalente à 80 % du salaire brut du travailleur;***

***(c) pour le congé d'aidant visé à l'article 6, une rémunération ou une allocation au moins équivalente à 80 % du salaire brut du travailleur.***

## Amendement 49

### Proposition de directive Article 9 – paragraphe 1

#### *Texte proposé par la Commission*

1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les travailleurs ayant des enfants jusqu'à un

#### *Amendement*

1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les travailleurs ayant des enfants jusqu'à un

âge déterminé, qui ne peut être inférieur à **douze** ans, et les aidants aient le droit de demander des formules souples de travail dans le but de s'occuper de leurs proches. La durée de ces formules souples de travail peut faire l'objet d'une limitation raisonnable.

âge déterminé, qui ne peut être inférieur à **dix** ans, et les aidants aient le droit de demander des formules souples de travail dans le but de s'occuper de leurs proches. La durée de ces formules souples de travail peut faire l'objet d'une limitation raisonnable.

## Amendement 50

### Proposition de directive Article 9 – paragraphe 2

#### *Texte proposé par la Commission*

2. L'employeur examine les demandes de formules souples de travail visées au paragraphe 1 et y répond, en tenant compte de ses propres besoins et de ceux des travailleurs. L'employeur justifie tout refus **d'une** telle demande.

#### *Amendement*

2. L'employeur examine les demandes de formules souples de travail visées au paragraphe 1 et y répond **par écrit**, en tenant compte de ses propres besoins et de ceux des travailleurs, **notamment dans les microentreprises**. L'employeur justifie tout refus **d'une** telle demande **et propose d'autres aménagements**.

## Amendement 51

### Proposition de directive Article 9 – paragraphe 3

#### *Texte proposé par la Commission*

3. Lorsque les formules souples de travail visées au paragraphe 1 sont limitées dans la durée, le travailleur a le droit de revenir à son rythme de travail de départ à la fin de la période convenue. Le travailleur a aussi le droit de demander à revenir à son rythme de travail de départ dès lors qu'un changement de circonstances le justifie. L'employeur est tenu d'examiner ces demandes et d'y répondre, en tenant compte de ses propres besoins et de ceux des travailleurs.

#### *Amendement*

3. Lorsque les formules souples de travail visées au paragraphe 1 sont limitées dans la durée, le travailleur a le droit de revenir à son rythme de travail de départ à la fin de la période convenue. Le travailleur a aussi le droit de demander à revenir à son rythme de travail de départ dès lors qu'un changement de circonstances le justifie. L'employeur est tenu d'examiner ces demandes et d'y répondre **par écrit**, en tenant compte de ses propres besoins et de ceux des travailleurs.



## Amendement 52

### Proposition de directive Article 9 – paragraphe 3 bis (nouveau)

*Texte proposé par la Commission*

*Amendement*

***3 bis. Les États membres évaluent la nécessité d'aménagements afin de veiller à l'application d'horaires de travail flexibles est adapté aux besoins des parents qui se trouvent dans des situations particulières, où une plus grande présence de leur part est requise, notamment en ce qui concerne les parents en situation de handicap et les parents ayant des enfants en situation handicap, souffrant notamment de problèmes de santé mentale, de problèmes médicaux ou de maladies graves, et des parents isolés au sens de la législation et des pratiques nationales dans les États membres. .***

## Amendement 53

### Proposition de directive Article 10 – paragraphe 3

*Texte proposé par la Commission*

*Amendement*

3. Les États membres définissent le régime du contrat de travail ou de la relation de travail pour la période de congé visée à l'article 4, 5 ou 6, ***y compris en ce qui concerne les droits aux prestations de sécurité sociale, tout en faisant en sorte que la relation de travail soit maintenue dans ce cadre.***

3. Les États membres définissent le régime du contrat de travail ou de la relation de travail pour la période de congé visée à l'article 4, 5 ou 6 ***tout en faisant en sorte que la relation de travail soit maintenue pendant cette période, mais également sans préjudice des droits aux prestations de sécurité sociale, y compris de la contribution du travailleur au régime des pensions soumise à retenue pendant toute la durée du congé.***

## Amendement 54

### Proposition de directive Article 11 – alinéa unique

*Texte proposé par la Commission*

Les États membres prennent les mesures nécessaires pour interdire tout traitement moins favorable des travailleurs au motif qu'ils ont demandé ou ont pris un congé visé à l'article 4, 5 ou 6 ou au motif qu'ils ont exercé leur droit aux formules souples de travail visé à l'article 9.

*Amendement*

Les États membres prennent les mesures nécessaires pour interdire ***toute forme de discrimination et*** tout traitement moins favorable des travailleurs au motif qu'ils ont demandé ou ont pris un congé visé à l'article 4, 5 ou 6 ou au motif qu'ils ont exercé leur droit aux formules souples de travail visé à l'article 9.

**Amendement 55**

**Proposition de directive  
Article 13 – alinéa unique**

*Texte proposé par la Commission*

Les États membres établissent des règles en matière de sanctions applicables 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. Les États membres prennent toutes les mesures nécessaires pour assurer l'application de ces sanctions. Les sanctions sont effectives, proportionnées et dissuasives. Elles ***peuvent prendre*** la forme d'amendes. Elles peuvent aussi comprendre le paiement d'indemnités.

*Amendement*

Les États membres établissent des règles en matière de sanctions applicables 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. Les États membres prennent toutes les mesures nécessaires pour assurer l'application de ces sanctions. Les sanctions sont effectives, proportionnées et dissuasives. Elles ***prennent*** la forme d'amendes. Elles peuvent aussi comprendre le paiement d'indemnités.

**Amendement 56**

**Proposition de directive  
Article 16**

*Texte proposé par la Commission*

Article 16

***Niveau de protection***

Les États membres peuvent introduire ou

*Amendement*

Article 16

***Clause de non-régression***

***1. Les États membres et/ou les partenaires***

*maintenir* des dispositions *qui sont* plus favorables *aux* travailleurs que celles prévues *par* la présente directive. Ils font toutefois en sorte qu'au moins quatre mois de congé parental restent non transférables conformément à l'article 5, paragraphe 2.

*sociaux* peuvent introduire ou *maintiennent* des dispositions plus favorables *pour les* travailleurs que celles prévues *dans* la présente directive. Ils font toutefois en sorte qu'au moins quatre mois de congé parental restent non transférables conformément à l'article 5, paragraphe 2.

**2. La présente directive est sans préjudice de dispositions plus spécifiques du droit de l'Union, et notamment des dispositions du droit de l'Union relatives à l'égalité de traitement et des chances entre hommes et femmes.**

**3. La mise en œuvre de la présente directive ne constitue pas une justification valable pour la régression des droits accordés et le niveau général de protection offert aux travailleurs.**

## **Amendement 57**

### **Proposition de directive Article 17 – alinéa unique**

#### *Texte proposé par la Commission*

Les États membres font en sorte que les dispositions adoptées en vertu de la présente directive, ainsi que les dispositions pertinentes déjà en vigueur concernant l'objet énoncé à l'article 1er de la présente directive, soient portées à la connaissance des personnes concernées par tous moyens appropriés et sur l'ensemble de leur territoire.

#### *Amendement*

Les États membres font en sorte que les dispositions adoptées en vertu de la présente directive, ainsi que les dispositions pertinentes déjà en vigueur concernant l'objet énoncé à l'article 1er de la présente directive, soient portées à la connaissance des personnes concernées par tous moyens appropriés et sur l'ensemble de leur territoire, ***également grâce au portail numérique unique.***

## **Amendement 58**

### **Proposition de directive Article 18 – paragraphe 1**

#### *Texte proposé par la Commission*

1. ***Cinq*** ans au plus tard après l'entrée en vigueur de la présente directive, les

#### *Amendement*

1. ***Trois*** ans au plus tard après l'entrée en vigueur de la présente directive, les

États membres communiquent à la Commission toutes les informations pertinentes concernant l'application de la présente directive qui sont nécessaires afin que la Commission *fasse* rapport au Parlement européen et au Conseil sur *ce point*.

États membres communiquent à la Commission toutes les informations pertinentes concernant l'application de la présente directive qui sont nécessaires afin que la Commission *élabore un* rapport au Parlement européen et au Conseil, *et procède, à leur intention, à l'évaluation de la réalisation des objectifs de la présente directive, y compris de l'égalité entre les sexes et de son incidence sur le développement des micro, petites et moyennes entreprises*.

## Amendement 59

### Proposition de directive Article 18 – paragraphe 2

*Texte proposé par la Commission*

2. Sur la base des informations fournies par les États membres en vertu du paragraphe 1, la Commission soumet au Parlement européen et au Conseil un rapport dans lequel elle examine *l'application* de la présente directive, accompagné, s'il y a lieu, d'une proposition législative.

*Amendement*

2. Sur la base des informations fournies par les États membres en vertu du paragraphe 1, la Commission soumet au Parlement européen et au Conseil un rapport *accompagné, s'il y a lieu, d'une proposition législative*, dans lequel elle examine *l'application* de la présente directive, *y compris des données, ventilées par sexe, sur la prise des différents types de congés visés dans la présente directive et son incidence sur les micro, petites et moyennes entreprises*, accompagné, s'il y a lieu, d'une proposition législative, *et elle évalue la possibilité d'étendre à l'avenir les droits contenus dans la présente directive aux travailleurs indépendants*.

## Amendement 60

### Proposition de directive Article 18 – paragraphe 2 bis (nouveau)

*Texte proposé par la Commission*

*Amendement*

*2 bis. La Commission évalue également à bref délai, après la date d'entrée en*

*vigueur de la présente directive, si cette dernière respecte le principe d'égalité de traitement des différents niveaux de revenu de remplacement selon les différents types de congés, et introduit immédiatement les mesures législatives nécessaires si elle repère de telles discriminations.*

## PROCÉDURE DE LA COMMISSION SAISIE POUR AVIS

<b>Titre</b>	Équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants		
<b>Références</b>	COM(2017)0253 – C8-0137/2017 – 2017/0085(COD)		
<b>Commission compétente au fond</b> Date de l'annonce en séance	EMPL 15.5.2017		
<b>Avis émis par</b> Date de l'annonce en séance	FEMM 15.5.2017		
<b>Commissions associées - date de l'annonce en séance</b>	14.9.2017		
<b>Rapporteur(e) pour avis</b> Date de la nomination	Agnieszka Kozłowska-Rajewicz 20.10.2017		
<b>Examen en commission</b>	19.2.2018	27.3.2018	15.5.2018
<b>Date de l'adoption</b>	28.5.2018		
<b>Résultat du vote final</b>	+: -: 0:	19 8 4	
<b>Membres présents au moment du vote final</b>	Daniela Aiuto, Beatriz Becerra Basterrechea, Heinz K. Becker, Vilija Blinkevičiūtė, Anna Maria Corazza Bildt, Anna Hedh, Mary Honeyball, Teresa Jiménez-Becerril Barrio, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Florent Marcellesi, Angelika Mlinar, Angelika Niebler, Maria Noichl, Margot Parker, Marijana Petir, Pina Picierno, João Pimenta Lopes, Terry Reintke, Liliana Rodrigues, Michaela Šojdrová, Ernest Urtasun, Jadwiga Wiśniewska, Anna Záborská, Maria Gabriela Zoaň		
<b>Suppléants présents au moment du vote final</b>	Eleonora Forenza, Julie Girling, Kostadinka Kuneva, Clare Moody, Branislav Škripek, Mylène Troszczynski, Julie Ward		

**VOTE FINAL PAR APPEL NOMINAL  
EN COMMISSION SAISIE POUR AVIS**

<b>19</b>	<b>+</b>
ALDE	Beatriz Becerra Basterrechea, Angelika Mlinar
EFDD	Daniela Aiuto
PPE	Heinz K. Becker, Teresa Jiménez-Becerril Barrio, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Michaela Šojdrová
S&D	Vilija Blinkevičiūtė, Anna Hedh, Mary Honeyball, Clare Moody, Maria Noichl, Pina Picierno, Liliana Rodrigues, Julie Ward, Maria Gabriela Zoană
VERTS/ALE	Florent Marcellesi, Terry Reintke, Ernest Urtasun

<b>8</b>	<b>-</b>
ECR	Branislav Škripek, Jadwiga Wiśniewska
EFDD	Margot Parker
ENF	Mylène Troszczynski
GUE/NGL	João Pimenta Lopes
PPE	Anna Maria Corazza Bildt, Julie Girling, Angelika Niebler

<b>4</b>	<b>0</b>
GUE/NGL	Eleonora Forenza, Kostadinka Kuneva
PPE	Marijana Petir, Anna Záborská

**Légende des signes utilisés:**

- + : pour
- : contre
- 0 : abstention