

Directive 2010/18/UE

**portant application de l'accord-cadre révisé sur le
congé parental**

**conclu par
BUSINESSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES**

Guillaume Cravero, Adviser Social Affairs

Forum Européen de la Diversité, 2-3 Juillet 2012



Accords des partenaires sociaux européens mis en oeuvre par voie de Directive

- **Accord cadre sur le congé parental (1995, révisé en 2009)**
- Accord cadre sur le travail à temps partiel (1997)
- Accord cadre sur le travail à durée déterminée (1999)

Contexte des négociations

- Les partenaires sociaux ont répondu au besoin de changement dans les Etats Membres (EM) et aux initiatives de la Commission européenne sur la réconciliation (2^{ème} étape de consultation)
- Juillet 2007 : évaluation conjointe de l'application de la législation européenne sur le congé parental (CP) en relation avec d'autres aspects sur l'équilibre vie privée et vie professionnelle
- Février 2008 : rapport d'étape conjoint sur la réconciliation : une action commune « afin d'atteindre au mieux les objectifs du CP »
- Nouvel accord négocié de 2008 à 2009 dans le cadre du dialogue social européen
- Un exercice restreint : révision partielle de la Directive de 1995
- Objectif d'un processus rapide, mais il a fallu plus longtemps que prévu (néanmoins < 9 mois)

Principaux objectifs des négociations

- Moderniser la législation existante et prendre en compte les changements de régimes nationaux de congés dans les différents Etats Membres de l'UE
- Créer des incitations pour les pères à prendre un congé parental (seul un petit pourcentage de pères européens prennent le CP)

Principaux défis

- Les régimes de congés des EM varient considérablement en termes de durée, niveau de rémunération et structure
 - Comment rédiger des dispositions qui seraient acceptables pour tous les EM ?
 - Comment prendre en compte d'importantes différences culturelles ?
- La modification d'une pièce existante de la législation n'est pas nécessairement plus facile que la création d'un nouveau texte
 - L'accord initial n'était pas très bien structuré et ambigu dans certains aspects
 - Certaines dispositions de l'accord étaient « floues »
- Un acte d'équilibrage : prendre en compte différentes tendances et construire un accord équilibré
 - Indices de fécondité + besoin des marchés du travail + démographie + besoin des individus

Situation initiale / Résultats

- Des vues divergentes (par exemple : sur la portée et la couverture de la Directive)
- En dépit des différences : un accord a été trouvé

Les principaux éléments de l'accord

- Adoption d'un mois entièrement non-transférable (incitation pour les pères)
- Durée du préavis dont dispose le travailleur pour informer l'employeur
- Article spécifique pour les parents d'enfants handicapés ou maladies longues durées
- Prise en compte des besoins spécifiques des enfants adoptifs

Exemple d'obstacle:

trouver une définition commune au mot "famille" dans l'UE

- Les deux parties ont convenu de tenir compte de l'évolution des (nouvelles) structures familiales
 - Définir le mot « famille » : des formulations différentes, aucun accord trouvé
 - Le libellé final (préambule 11 et clause 1, para 1) :
« Considérant que certains aspects doivent être adaptés, compte tenu de la diversité de plus en plus grande de la population active et de l'évolution de la société, notamment la multiplication des types de structure familiale, tout en respectant la législation, les conventions collectives et/ou la pratique nationales »
- => En raison de différences culturelles, il n'était pas possible de s'entendre sur la définition d'une «famille» au niveau européen, la définition est laissée aux États membres

Mise en oeuvre

- Les spécificités du régime de congé ont été intentionnellement laissées ouvertes à l'interprétation au niveau national; on ne voulait pas compromettre le fonctionnement des systèmes nationaux
 - E.g. : « *Toutes les questions de sécurité sociale liées au présent accord seront examinées et réglées par les États membres et/ou les partenaires sociaux conformément à la législation et/ou aux conventions collectives nationales, en tenant compte de l'importance de la continuité des droits aux prestations de sécurité sociale pour les différents risques, en particulier les soins de santé* » (clause 5, para 5)
 - E.g. : « *Les modalités d'application de la période non transférable sont arrêtées au niveau national par voie législative et/ou par des conventions collectives, en fonction des dispositions en matière de congé en vigueur dans les États membres* » (clause 2, para 2)
- L'accord ne répond pas à toutes les questions qui pourraient surgir au niveau national

Est-ce une réussite?

- Oui
- Un accord flexible qui fonctionne plutôt bien dans des contextes nationaux
- Des objectifs : l'accord / Directive a été mis à jour, il reflète les nouveaux développements et situations dans les EM
- Des innovations introduites (par exemple en encourageant les partenaires sociaux de prendre des dispositions pour « *s'assurer que les travailleurs puissent demander, à leur retour d'un congé parental, l'aménagement de leur horaire et/ou de leur rythme de travail pendant une période déterminée* »)

La mise en oeuvre en France

- Délais de transposition : 8 mars 2012 (dérogation possible)
- L'accord a une portée limitée dans son ensemble pour la France
- Une nouvelle disposition importante : le mois non transférable
- La nouvelle disposition n'existe toujours pas chez les salariés du privé (existe pour les fonctionnaires)

Au sein des entreprises françaises

- Labellisation égalité professionnelle (outil à disposition)
- Medef : Commission « respect de l'homme » (bonnes pratiques), comité de l'égalité professionnelle
 - > *Approche intégrée*
- Question des horaires flexibles
- Temps partiels sont pris majoritairement par les femmes : un travail de réflexion qui doit commencer
- Négociation en septembre 2012 : égalité professionnelle (inclus vie privée vie professionnelle, déroulement de carrières des femmes)