

**Accord cadre révisant l'accord sur congé parental
Adopté par le groupe de négociation
le 23 mars 2009**

Préambule

Le présent accord-cadre entre les partenaires sociaux européens, BUSINESSSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES (et le Comité de liaison Eurocadres/CEC) révisé l'accord cadre sur le congé parental conclu le 14 décembre 1995 mettant en place les prescriptions minimales sur le congé parental, en tant que moyen important de concilier les responsabilités professionnelles et familiales et de promouvoir l'égalité des chances et de traitement entre les hommes et les femmes.

Les partenaires sociaux européens demandent à la Commission de soumettre cet accord cadre au Conseil afin que, par une décision, celui-ci rende ces prescriptions minimales contraignantes dans les États membres de l'Union Européenne.

I – Considérations générales

1. Vu le traité CE, et notamment ses articles 138 et 139 ;
2. Vu les articles 137.1 (c) et 141 du traité CE et le principe d'égalité de traitement (articles 2, 3 et 13 du traité CE) et la législation secondaire fondée sur cette base, notamment la directive 75/117/CEE du Conseil concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à l'application du principe d'égalité salariale entre les hommes et les femmes¹ ; la directive 92/85/CEE du Conseil concernant l'introduction des mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail² ; la directive 96/97/CE du Conseil amendant la directive 86/378/CEE relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement des hommes et des femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale³ ; et la directive 2006/54/CE relative à la mise en œuvre du principe d'égalité des chances et de traitement des hommes et des femmes en matière d'emploi et de travail (refonte)⁴ ;
3. Vu la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne du 18 décembre 2000 et ses articles 23 et 33 sur l'égalité entre les hommes et les femmes et la conciliation de la vie professionnelle, la vie privée et la vie familiale ;
4. Vu le rapport de la Commission de 2003 sur la mise en œuvre de la directive 96/34/CE du 3 juin 1996 relative à l'accord cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES ;
5. Vu l'objectif de la stratégie de Lisbonne sur la croissance et l'emploi de porter le taux d'emploi général à 70%, le taux d'emploi des femmes à 60% et le taux d'emploi des travailleurs âgés à 50% ; et les objectifs de Barcelone sur les structures de garde d'enfants

¹ JO L 45, 19.2.1975, p. 19-20

² JO L 348, 28.11.1992, p. 1-8

³ JO L 46, 17.2.1997, p. 20-24

⁴ JO L 204, 26.7.2006, p. 23-36

et la contribution des politiques visant à améliorer la conciliation de la vie professionnelle, la vie privée et la vie de famille dans la réalisation de ces objectifs ;

6. Vu le cadre d'actions des partenaires sociaux européens sur l'égalité entre les hommes et les femmes du 22 mars 2005 considérant l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale comme domaine d'action prioritaire et reconnaissant qu'une combinaison équilibrée, intégrée et cohérente d'instruments comprenant les modalités de congé, les aménagements des conditions d'emploi et les infrastructures de garde d'enfants doit être mise en place afin de poursuivre les progrès réalisés dans le domaine de la conciliation de la vie professionnelle et la vie familiale ;

7. considérant que les mesures visant à améliorer la conciliation s'inscrivent dans un agenda politique plus large visant à répondre aux besoins des employeurs et des travailleurs et à améliorer l'adaptabilité et l'employabilité dans le cadre d'une approche de flexicurité;

8. considérant que la politique familiale doit contribuer à la réalisation de l'égalité entre les hommes et les femmes et être vue dans le contexte des changements démographiques, des effets du vieillissement de la population, du rapprochement des générations, de la promotion de la participation des femmes à la vie active; et du partage des responsabilités de garde entre les femmes et les hommes;

9. considérant que la Commission a consulté les partenaires sociaux européens en 2006 et 2007 dans le cadre d'une consultation en deux étapes sur la conciliation de la vie professionnelle, la vie privée et la vie familiale, et a, entre autres, abordé la question de la mise à jour du cadre réglementaire au niveau communautaire, et encouragé les partenaires sociaux européens à évaluer les dispositions de leur accord cadre sur le congé parental en vue de sa révision ;

10. considérant que l'accord cadre des partenaires sociaux européens de 1995 sur le congé parental a été à l'origine de changements positifs, leur a permis de trouver un terrain d'entente sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale dans les États membres et a considérablement aidé les parents en Europe à mieux concilier la vie professionnelle et la vie familiale, les partenaires sociaux européens considèrent cependant, sur la base d'une évaluation conjointe, que certains éléments de l'accord doivent être adaptés ou révisés afin de mieux réaliser ses objectifs ;

11. considérant que certains aspects doivent être adaptés en tenant compte de la diversité croissante de la main d'œuvre et des évolutions de la société, dont la diversité croissante des structures familiales dans le respect de la législation, des conventions collectives et/ou de la pratique nationales ;

12. considérant que dans de nombreux États membres, les mesures encourageant les hommes à assumer une part égale des responsabilités familiales, n'ont pas permis d'obtenir des résultats suffisants; par conséquent, des mesures plus efficaces devraient être prises afin d'encourager un partage plus égal des responsabilités familiales entre les hommes et les femmes;

13. considérant qu'un large éventail de mesures et de pratiques existent déjà dans un grand nombre d'États membres en ce qui concerne les modalités de congé, la garde d'enfant et les aménagements flexibles des conditions de travail, et sont adaptées aux besoins des travailleurs et des employeurs, et visent à aider les parents à concilier leur vie professionnelle, leur vie privée et leur vie familiale ; celles-ci devraient être prises en compte lors de la mise en œuvre du présent accord ;

14. considérant que le présent accord cadre fournit un élément d'action des partenaires sociaux européens dans le domaine de la conciliation de la vie professionnelle et la vie familiale ;

15. considérant que le présent accord est un accord-cadre énonçant des prescriptions minimales et des dispositions sur le congé parental, distinct du congé de maternité, et sur l'absence du travail pour raisons de force majeure et renvoie aux États membres et aux partenaires sociaux pour l'instauration des conditions d'accès et modalités d'application afin de prendre en compte la situation dans chaque État membre;

16. considérant que le droit au congé parental établi par le présent accord est un droit individuel et en principe non transférable et que les États membres ont la possibilité de le rendre transférable. L'expérience montre que le fait de rendre le congé non-transférable peut inciter les pères à prendre un congé parental, les partenaires sociaux européens conviennent par conséquent de rendre une partie du congé non transférable.

17. considérant qu'il est important de tenir compte des besoins particuliers des parents d'enfants atteints d'un handicap ou d'une maladie de longue durée ;

18. considérant que les États membres devraient prévoir le maintien des prestations en nature versées au titre de l'assurance maladie pendant la durée minimale de congé parental;

19. considérant que les États membres devraient également, lorsque cela s'avère approprié compte tenu des conditions nationales et de la situation budgétaire, envisager le maintien, en l'état, des droits aux prestations de sécurité sociale pendant la durée minimale de congé parental et tenir compte du rôle du revenu, entre autres facteurs, dans la prise de congé parental au cours de la mise en œuvre du présent accord;

20. considérant que l'expérience des États membres a montré que le niveau de revenu pendant le congé parental est un facteur influençant la prise de congé parental par les parents, en particulier les pères.

21. considérant que l'accès aux aménagements flexibles des conditions de travail permet aux parents d'allier plus facilement leurs responsabilités professionnelles et parentales et facilite le retour au travail, notamment suite à un congé parental ;

22. considérant que les modalités de congé parental visent à soutenir, pendant une période déterminée, les parents exerçant une activité professionnelle, afin de maintenir et promouvoir leur participation continue à la vie active; une plus grande attention devrait par conséquent être accordée au maintien des contacts avec l'employeur pendant le congé ou à l'adoption de dispositions relatives au retour au travail ;

23. considérant que le présent accord prend en considération la nécessité d'améliorer les exigences de la politique sociale, de favoriser la compétitivité de l'économie de l'Union européenne et d'éviter d'imposer des contraintes administratives, financières et juridiques telles qu'elles contrarieraient la création et le développement des petites et moyennes entreprises;

24. considérant que les partenaires sociaux sont les mieux placés pour trouver des solutions qui correspondent aux besoins des employeurs et des travailleurs et jouent, par conséquent, un rôle particulier dans la mise en œuvre, l'application, le suivi et l'évaluation du présent accord dans le cadre plus large des autres mesures visant à améliorer la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles et à promouvoir l'égalité des chances et de traitement entre les hommes et les femmes.

II. CONTENU

Clause 1: Objet et champ d'application

1. Le présent accord énonce des prescriptions minimales visant à faciliter la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales des parents qui travaillent, en tenant compte de la diversité croissante des structures familiales dans le respect de la législation, des conventions collectives et/ou de la pratique nationales.

2. Le présent accord s'applique à tous les travailleurs, hommes et femmes, ayant un contrat ou une relation de travail définie par la législation, les conventions collectives et/ou la pratique en vigueur dans chaque État membre.

3. Les États membres et/ou partenaires sociaux ne peuvent exclure les travailleurs, les contrats ou relations d'emploi du champ et de l'application du présent accord au seul motif qu'il s'agit de travailleurs à temps partiel, à durée déterminée ou de personnes ayant une relation d'emploi ou un contrat de travail avec une agence intérimaire.

Clause 2: Congé parental

1. Le présent accord, confère aux travailleurs, hommes et femmes un droit individuel au congé parental, en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant pour pouvoir s'occuper de cet enfant jusqu'à un âge déterminé pouvant aller jusqu'à 8 ans à définir par les États membres et/ou les partenaires sociaux.

2. Le congé devrait être accordé pour une durée minimale de quatre mois et, pour promouvoir l'égalité de chances et de traitement entre les hommes et les femmes, devrait, en principe, être accordé de manière non transférable. Afin d'encourager un recours plus égal des deux parents au congé parental, au moins un des quatre mois du congé devrait être accordé de manière non transférable. Les modalités d'application de la période non transférable devraient être établies au niveau national par la législation et/ou les conventions collectives en tenant compte des dispositions existantes relatives au congé dans les États membres.

Clause 3 Modalités d'application

1. Les conditions d'accès et les modalités d'application du congé parental sont définies par la loi et/ou les conventions collectives dans les États membres, dans le respect des prescriptions minimales du présent accord. Les États membres et/ou les partenaires sociaux peuvent notamment:

(a) décider si le congé parental est accordé à temps plein, à temps partiel, de manière fragmentée ou sous forme d'un crédit-temps, en tenant compte à la fois des besoins des employeurs et de ceux des travailleurs;

(b) subordonner le droit au congé parental à une période de travail et/ou une période d'ancienneté qui ne peut dépasser un an; lorsqu'ils appliquent cette disposition, les États membres et/ou les partenaires sociaux tiennent compte, dans le cas de contrats successifs à durée déterminée avec le même employeur, tel que défini dans la directive 1999/70/CE du Conseil sur le travail à durée déterminée, de la somme de ces contrats afin de calculer la période d'ancienneté;

(c) définir les circonstances dans lesquelles l'employeur, après consultation conformément à la législation, aux conventions collectives et aux pratiques nationales, est autorisé à reporter

l'octroi du congé parental pour des raisons justifiables liées au fonctionnement de l'organisation. Toute difficulté découlant de l'application de cette clause doit être résolue conformément à la législation, aux conventions collectives et/ou à la pratique nationales;

(d) en plus du point (c) ci-dessus, autoriser des arrangements particuliers pour répondre aux besoins de fonctionnement et d'organisation des petites entreprises.

2. Les États membres et/ou les partenaires sociaux fixent les périodes de notification données à l'employeur par le travailleur qui exerce son droit au congé parental, précisant le début et la fin de la période de congé. Les États membres et/ou les partenaires sociaux tiennent compte des intérêts des travailleurs et des employeurs dans la définition de la durée de ces périodes de notification.

3. Les États membres et/ou les partenaires sociaux devraient évaluer le besoin d'ajuster les conditions d'accès et les modalités d'application du congé parental aux besoins des parents d'enfants atteints d'un handicap ou d'une maladie de longue durée.

Clause 4 Adoption

1. Les États membres et/ou les partenaires sociaux évaluent le besoin de prendre de nouvelles mesures afin de répondre aux besoins spécifiques des parents adoptifs.

Clause 5 Droits à l'emploi et non-discrimination

1. À l'issue du congé parental, le travailleur a le droit de retrouver son poste de travail ou, en cas d'impossibilité, un travail équivalent ou similaire conforme à son contrat ou à sa relation de travail.

2. Les droits acquis ou en cours d'acquisition par le travailleur à la date du début du congé parental sont maintenus dans leur état jusqu'à la fin du congé parental. À l'issue du congé parental, ces droits, y compris les changements provenant de la législation, de conventions collectives et/ou de la pratique nationales, s'appliquent.

3. Les États membres et/ou les partenaires sociaux définissent le régime du contrat ou de la relation de travail pour la période du congé parental.

4. Afin d'assurer que les travailleurs puissent exercer leur droit au congé parental, les États membres et/ou les partenaires sociaux prennent les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs contre le traitement moins favorable ou le licenciement en raison de la demande ou de la prise de congé parental, conformément à la législation, aux conventions collectives et/ou à la pratique nationales.

5. Toutes les questions de sécurité sociale liées au présent accord devront être examinées et déterminées par les États membres conformément à la législation nationale, 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.

Toutes les questions de revenus liées au présent accord devront être considérées et déterminées par les États membres et/ou les partenaires sociaux conformément à la législation, aux conventions collectives et/ou à la pratique nationales, en tenant compte du rôle du revenu, entre autres facteurs, dans la prise de congé parental.

Clause 6 Retour au travail

1. Afin de promouvoir une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, les États membres et/ou les partenaires sociaux prennent les mesures nécessaires afin de veiller à ce que les travailleurs, reprenant le travail suite à un congé parental, puissent solliciter des changements de leurs horaires et/ou de leur rythme de travail pendant une durée déterminée. Les employeurs examinent et répondent à de telles demandes en tenant compte de leurs propres besoins et de ceux des travailleurs.

Les modalités de ce paragraphe sont définies conformément à la législation, aux conventions collectives et/ou la pratique nationales.

2. Afin de faciliter le retour au travail suite à un congé parental, le travailleur et l'employeur sont encouragés à maintenir le contact pendant la période du congé et peuvent prendre des mesures appropriées visant à faciliter la réintégration du travailleur, à déterminer entre les parties concernées en tenant compte de la législation, des conventions collectives et/ou de la pratique nationales.

Clause 7: Absence du travail pour raisons de force majeure

1. Les États membres et/ou les partenaires sociaux prennent les mesures nécessaires pour autoriser les travailleurs à s'absenter du travail, conformément à la législation, aux conventions collectives et/ou aux pratiques nationales, pour cause de force majeure liée à des raisons familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident rendant indispensable la présence immédiate du travailleur.

2. Les États membres et/ou les partenaires sociaux peuvent préciser les conditions d'accès et les modalités d'application de la clause 3.1 et limiter ce droit à une certaine durée par an et/ou par cas.

Clause 8: Dispositions finales

1. Les États membres peuvent appliquer ou introduire des dispositions plus favorables que celles prévues dans le présent accord.

2. La mise en oeuvre des dispositions du présent accord ne constitue pas une justification valable pour la régression du niveau général de protection des travailleurs dans le domaine couvert par le présent accord, et ce sans préjudice du droit des États membres et/ou des partenaires sociaux de développer, eu égard à l'évolution de la situation (y compris l'introduction de la non-transférabilité), des dispositions législatives, réglementaires ou contractuelles différentes, pour autant que les exigences minimales prévues dans le présent accord soient respectées.

3. Le présent accord ne porte pas préjudice au droit des partenaires sociaux de conclure, au niveau approprié, y compris au niveau européen, des conventions adaptant et/ou complétant ses dispositions en vue de tenir compte de circonstances particulières.

4. Les États membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la décision du Conseil au plus tard deux ans après l'adoption de la décision ou s'assurent que les partenaires sociaux mettent en place les dispositions nécessaires par voie d'accord avant la fin de cette période. Les États membres peuvent, si nécessaire pour tenir compte de difficultés particulières ou d'une mise en oeuvre par convention collective, disposer au maximum d'une année supplémentaire pour se conformer à la décision.

5. La prévention et le traitement des litiges et plaintes résultant de l'application de l'accord sont traités conformément à la législation, aux conventions collectives et/ou aux pratiques nationales.

6. Sans porter préjudice aux rôles respectifs de la Commission, des tribunaux nationaux et de la Cour de justice, toute question relative à l'interprétation du présent accord au niveau européen devrait, en premier lieu, être renvoyée par la Commission aux parties signataires qui donneront un avis.

7. Les parties signataires revoient l'application du présent accord cinq ans après la date de la décision du Conseil, si l'une des parties au présent accord en fait la demande.

Fait à Bruxelles, le XXX 2009