COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

Bruxelles, le 30.7.2009
COM(2009) 410 final

Proposition de

DIRECTIVE DU CONSEIL

portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BUSINESSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES et abrogeant la directive 96/34/CE

(Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE)

EXPOSÉ DES MOTIFS

1. CONTEXTE DE LA PROPOSITION

1.1. Motivation et objectifs

La proposition a pour objet de conférer des effets juridiques à l'accord-cadre révisé sur le congé parental, conclu le 18 juin 2009 par les partenaires sociaux interprofessionnels européens (BUSINESSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES). Cet accord remplace leur accord du 14 décembre 1995. La directive 96/34/CE, qui conférait des effets juridiques au premier accord, sera donc abrogée.

L'accord révisé prolonge d'un mois le congé parental auquel ont droit les travailleurs des deux sexes, puisqu'il le fait passer de trois à quatre mois, et il apporte plusieurs améliorations et clarifications relatives à l'exercice de ce droit. Les travailleurs seront protégés contre la discrimination pour demande ou prise d'un congé parental. L'accord facilite le retour au travail après le congé, notamment en octroyant aux travailleurs le droit de demander l'assouplissement de leurs conditions de travail. L'accord et la proposition contribueront à une meilleure conciliation de la vie professionnelle, de la vie privée et de la vie de famille et à l'instauration d'une plus grande égalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail.

1.2. Contexte général

Dans la feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes de la période 2006-2010[1], adoptée en mars 2006, la Commission s'est engagée à réexaminer la législation communautaire en vigueur dans le domaine de l'égalité des sexes qui n'était pas couverte par l'opération de refonte de 2005, l'objectif étant d'actualiser, de moderniser et de reformuler les textes, le cas échéant. Cette refonte ne concernait pas la directive 96/34/CE.

En décembre 2007[2], le Conseil a demandé à la Commission d'évaluer le cadre juridique en matière de conciliation de la vie professionnelle, de la vie privée et de la vie de famille et de se prononcer sur la nécessité de l'améliorer.

Le Parlement européen demande régulièrement des mesures permettant de mieux concilier la vie professionnelle, la vie privée et la vie familiale et, notamment, l'amélioration de la législation en vigueur sur le congé parental. Dans sa résolution du 3 septembre 2008[3], le Parlement a estimé qu'il était possible d'améliorer l'accord-cadre sur le congé parental en y incluant des mesures qui encourageraient les pères à prendre un congé parental, le renforcement des droits des travailleurs prenant un congé parental, l'assouplissement du régime des congés et l'augmentation de la durée et de l'indemnisation du congé parental.

Le 3 octobre 2008, la Commission a proposé deux actes législatifs visant à améliorer la conciliation de la vie professionnelle, de la vie de famille et de la vie privée, tous deux en

---

1 COM(2006) 92.

2 Conclusions du Conseil: «Équilibrer les rôles des femmes et des hommes dans l'intérêt de l'emploi, de la croissance et de la cohésion sociale» (SOC 385).

3 Résolution du Parlement européen du 3 septembre 2008 sur l'égalité entre les femmes et les hommes - 2008 [2008/2047(INI)], point 28.

rapport avec le congé de maternité[4] et la situation des femmes indépendantes et des conjoints aidants[5]. Ce «paquet Conciliation» était assorti d'un rapport rendant compte des structures d'accueil pour les enfants dans l'Union européenne[6] et d'une communication[7] dans laquelle la Commission annonçait son intention de prendre, à la demande des partenaires sociaux, les mesures nécessaires pour conférer des effets juridiques à un nouvel accord sur les congés familiaux sous la forme d'une proposition de directive.

1.3. Dispositions en vigueur

La directive 96/34/CE, qui confère des effets juridiques à l'accord des partenaires sociaux du 14 décembre 1995, accorde aux travailleurs des deux sexes un droit individuel à un congé parental d'au moins trois mois en cas de naissance ou d'adoption d'un enfant. En principe, ce droit ne devrait pas pouvoir être transféré d'un parent à l'autre, mais de nombreux États membres prévoient un tel transfert, de sorte que, dans la pratique, les mères prennent un congé parental plus long que le père.

La directive garantit également la protection des travailleurs contre le licenciement pour prise d'un congé parental, leur droit de retrouver leur poste de travail ou un poste équivalent après ce congé et le maintien de leurs droits pendant le congé parental. Elle énonce les conditions régissant le congé parental, ses modalités d'application pouvant être déterminées par les États membres et par les partenaires sociaux au niveau national.

Enfin, la directive prévoit que les travailleurs ont le droit de s'absenter du travail pour raisons familiales en cas de maladie ou d'accident rendant leur présence immédiate indispensable.

1.4. Cohérence avec les autres politiques et les objectifs de l'Union

L'objectif de la proposition concorde avec les politiques de l'Union européenne et, notamment, la stratégie de Lisbonne pour la croissance et l'emploi. L'amélioration des conditions à remplir pour prendre un congé parental, à la faveur d'une répartition plus équitable des responsabilités entre les parents, contribuera à la réduction de l'écart entre le taux d'emploi des hommes et celui des femmes, qui est l'un des objectifs de la stratégie de Lisbonne. Elle participe également à la concrétisation des mesures prises en réponse au problème démographique de l'Europe.

---

4 Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil portant modification de la directive 92/85/CEE du Conseil concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail [COM(2008) 637 final].

5 Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil concernant l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante et abrogeant la directive 86/613/CEE [COM(2008) 636 final].

6 Rapport intitulé «Mise en œuvre des objectifs de Barcelone concernant les structures d'accueil pour les enfants en âge préscolaire» [COM(2008) 638 final; annexe technique, SEC(2008) 2597].

7 Communication de la Commission intitulée «Redoubler d'efforts pour mieux concilier vie professionnelle, vie privée et vie de famille», COM(2008) 635 final.

2. CONSULTATION DES PARTIES INTERESSEES ET ANALYSE D'IMPACT

2.1. Consultation

En application de l'article 138 CE, la Commission a consulté les partenaires sociaux européens sur les pistes à explorer pour mieux concilier la vie professionnelle, la vie privée et la vie familiale. La première étape de la consultation[8], lancée le 12 octobre 2006, portait sur la nécessité d'agir davantage au niveau communautaire. Les partenaires sociaux qui ont répondu ont tous reconnu l'importance de la conciliation et la majorité d'entre eux ont considéré qu'il fallait en faire davantage. Toutefois, ils n'étaient pas tous d'accord sur le type d'actions à entreprendre ou sur le niveau auquel elles devaient se situer.

Lors de la deuxième étape de la consultation[9], lancée le 30 mai 2007, la Commission a exploré les différentes pistes susceptibles de déboucher sur une amélioration de la législation en vigueur concernant la protection de la maternité et le congé parental et a mis en évidence de nouveaux types de congé familial (congé de paternité, congé d'adoption et congé pour prendre soin de membres de la famille). Concernant le congé parental, le document de la Commission recensait plusieurs solutions pour améliorer la directive en vigueur, dont des mesures destinées à inciter les pères à prendre un congé parental, des mesures relatives aux droits attachés à l'emploi et à l'interdiction de toute discrimination, à la durée du congé parental, à l'assouplissement des conditions de prise du congé, à l'âge de l'enfant et à la rémunération pendant le congé parental.

Le document de consultation invitait les partenaires sociaux: 1) à remettre un avis sur les objectifs et le contenu des propositions; 2) à informer la Commission, le cas échéant, de leur intention d'engager les négociations conformément aux articles 138, paragraphe 4, et 139, du Traité CE; 3) à faire le point sur l'application de l'accord-cadre sur le congé parental en vue de sa révision et à lui rendre compte des résultats au plus tard en mars 2008.

Dans leur courrier commun du 11 juillet 2007, la CES, BUSINESSEUROPE, le CEEP et l'UEAPME ont répondu qu'ils avaient l'intention d'étudier le régime du congé parental et les autres régimes d'aide aux parents et de conciliation de la vie professionnelle et de la vie de famille, tels que l'assouplissement des conditions de travail et les structures d'accueil pour enfants, ainsi que d'autres types de congé, afin de juger de l'opportunité d'agir en commun. Le 13 mars 2008, lors du Sommet social tripartite, les partenaires sociaux interprofessionnels européens ont présenté un rapport dans lequel ils conviennent de «mener une action conjointe pour mieux atteindre les objectifs de la directive sur le congé parental dans le contexte plus vaste de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée».

Le 11 septembre 2008, les partenaires sociaux ont informé la Commission de leur intention d'engager des négociations formelles en vue de la révision de la directive 96/34/CE du Conseil du 3 juin 1996 concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES. Les négociations formelles ont commencé le 17 septembre 2008 et se sont achevées le 23 mars 2009, à l'issue de six mois et de sept cycles de négociations. Le 18 juin 2009, les secrétaires généraux de BUSINESSEUROPE, de l'UEAPME, du CEEP et de la CES ont signé l'accord-cadre révisé sur le congé parental au nom de leur organisation et ont

---

8 SEC(2006) 1245.
9 SEC(2007) 571.

demandé à la Commission de le soumettre au Conseil afin que celui-ci le rende contraignant dans tous les États membres.

Pour élaborer son «paquet Conciliation», la Commission a également demandé aux États membres et à des ONG européennes actives dans ce domaine de donner leur avis sur les mêmes pistes que celles qui ont été présentées pour consultation aux partenaires sociaux.

2.2. Obtention et utilisation d'expertise

En novembre 2007, les partenaires sociaux européens ont envoyé un questionnaire à leurs membres en vue de faire le point sur l'application de la directive sur le congé parental dans les États membres plus de dix ans après son adoption et des autres mesures adoptées afin de faciliter la conciliation de la vie professionnelle, de la vie privée et de la vie de famille. Le groupe de travail ad hoc sur la conciliation, chargé d'analyser les réponses obtenues, s'est réuni à deux reprises, en janvier et en février 2008. Le rapport de mars 2008 remis lors du Sommet social tripartite passe en revue les conclusions des partenaires sociaux et examine les dispositions en matière de congé, d'organisation du travail et de structures d'accueil.

Pour élaborer son «paquet Conciliation», la Commission a commandé une étude des coûts et des avantages des mesures de conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale (mise sous sa forme définitive en juin 2008), qui portait sur plusieurs solutions envisagées pour modifier la législation sur le congé parental. Le réseau de juristes indépendants chargé des questions d'égalité entre les sexes qu'a mis en place la Commission, a rendu un rapport en 2007 sur la grossesse, la maternité et les droits parentaux et de paternité[10] dans les États membres.

2.3. Analyse d'impact

La Commission a effectué une analyse d'impact[11] des solutions législatives esquissées dans le document sur la deuxième étape de la consultation de 2007, envoyé aux partenaires sociaux. Cette analyse, jointe à la proposition sur le congé de maternité, a également porté sur la modification envisagée des dispositions sur le congé parental. L'analyse conclut à la possibilité d'octroyer un mois supplémentaire de congé parental, dans l'hypothèse d'une indemnisation de ce congé à un taux de 66 % du dernier salaire, et uniquement dans le cas où les deux parents prennent au moins un mois à l'avance.

Cette hypothèse n'ayant pas été retenue par les partenaires sociaux, une telle solution ne sera pas appliquée. D'une part, les coûts directs pourront être inférieurs, puisque l'indemnisation n'est pas obligatoire. D'autre part, les parents qui travaillent seront moins avantagés, du fait de la perte de revenus qu'entraînerait la prise d'un congé parental non indemnisé, notamment par les pères.

La Commission n'a pas mené d'analyse d'impact particulière pour la présente proposition, étant donné qu'elle n'est pas tenue de le faire lorsqu'elle propose de conférer des effets juridiques à un accord des partenaires sociaux en application de l'article 139, paragraphe 2, du Traité CE.

---

10 Voir http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=641&langId=fr&moreDocuments=yes.

11 SEC(2008) 2526/2.

3. ASPECTS JURIDIQUES DE LA PROPOSITION

3.1. Base juridique

La proposition est fondée sur l'article 139, paragraphe 2, du Traité CE.

Aux termes de l'article 139, paragraphe 2, du Traité CE, l'application des accords conclus par les partenaires sociaux au niveau communautaire intervient, dans les matières relevant de l'article 137 CE, «à la demande conjointe des parties signataires, par une décision du Conseil sur proposition de la Commission». L'article précise ensuite que «Le Conseil statue à la majorité qualifiée, sauf lorsque l'accord en question contient une ou plusieurs dispositions relatives à l'un des domaines pour lesquels l'unanimité est requise en vertu de l'article 137, paragraphe 2. Dans ce cas, le Conseil statue à l'unanimité.»

L'accord conclu par BUSINESSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES vise une meilleure conciliation de la vie professionnelle, de la vie de famille et de la vie privée aux fins de «l'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement dans le travail», qui est régie par l'article 137 CE et qui relève de l'un des domaines dans lesquels le Conseil peut statuer à la majorité qualifiée. Par conséquent, l'article 139, paragraphe 2, constitue la base juridique appropriée pour fonder la proposition de la Commission.

L'article 139, paragraphe 2, du Traité CE ne prévoit pas la participation du Parlement à la procédure législative. Néanmoins, la Commission s'est engagée à transmettre, dans ce cas de figure, sa proposition au Parlement, de manière qu'il puisse, s'il le souhaite, soumettre un avis à la Commission et au Conseil. Elle agira de la même manière avec le Comité économique et social européen.

3.2. Analyse de l'accord

Aux termes de la communication de la Commission[12] définissant les modalités d'application des accords relevant de l'article 139 CE, la Commission élaborera ses propositions de décision qu'elle soumettra au Conseil en tenant compte du caractère représentatif des parties contractantes, de leur mandat et de la «légalité» de chaque clause de la convention collective au regard du droit communautaire, ainsi que du respect des dispositions concernant les petites et moyennes entreprises, conformément à l'article 137, paragraphe 2, du Traité CE. L'évaluation ex ante est présentée ci-après.

3.2.1. Représentativité et mandat des parties signataires

Le droit des partenaires sociaux à être consultés et à négocier des accords qui seront appliqués par une décision du Conseil est fondé sur leur représentativité. En 1995, l'accord-cadre sur le congé parental a été signé par la CES, le CEEP et l'UNICE (aujourd'hui BUSINESSEUROPE), partenaires sociaux interprofessionnels européens. Il ressort d'études effectuées en 1999[13] et en 2004[14] pour le compte de la Commission que la représentativité de

---

12 Communication de la Commission concernant la mise en œuvre du protocole sur la politique sociale [COM(93) 600 final du 14 décembre 1993].

13 «Report on the representativeness of European social partner organisations, Part 1» (rapport relatif à la représentativité des organisations européennes de partenaires sociaux, partie 1), Institut des sciences du travail — Université catholique de Louvain, septembre 1999.

ces organisations n'a pas beaucoup évolué et que celles-ci comptent à présent parmi leurs adhérents les principaux partenaires sociaux interprofessionnels des nouveaux États membres.

La Confédération des entreprises européennes (BUSINESSEUROPE) reste l'organisation patronale la plus représentative dans l'Union européenne: elle compte des membres dans tous les États membres, de toutes les branches industrielles et de toutes les catégories d'entreprise. Les principales confédérations patronales nationales de la grande majorité des États membres y sont affiliées. Ses membres jouent un rôle direct ou indirect dans les négociations collectives.

Le Centre européen de l'entreprise publique (CEEP) représente des entreprises publiques et des prestataires de services d'intérêt général de la majorité des États membres, de sorte qu'il représente une bonne part des employeurs, notamment du secteur public au niveau local et des secteurs d'intérêt économique général.

La Confédération européenne des syndicats (CES), qui rassemble les confédérations syndicales de tous les États membres les plus représentatives, reste de loin l'organisation syndicale interprofessionnelle la plus grande d'Europe. Elle a le plus de poids lors des négociations collectives dans les États membres et représente toutes les branches industrielles. Le comité de liaison Eurocadres/CEC a également participé aux négociations, dans la délégation de la CES. Le Conseil des cadres européens (Eurocadres) et la Confédération européenne des cadres (CEC), les deux organisations interprofessionnelles européennes représentant les cadres, sont membres effectifs de la délégation de la CES, qui participe au dialogue social européen, à laquelle elles confèrent donc un poids important.

Le nouvel accord a été négocié et signé par les mêmes signataires que ceux de 1995, qui sont les trois grandes organisations interprofessionnelles reconnues, ainsi que par l'Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (UEAPME). Celle-ci est une organisation interprofessionnelle européenne reconnue qui représente une certaine catégorie d'entreprises. Il s'agit de la principale organisation européenne défendant les intérêts des PME: elle compte des membres dans la majorité des États membres, dont certains participent aux négociations collectives au niveau national. L'organisation représente donc une bonne part des employeurs.

La Commission fait observer que les quatre organisations étaient toutes mandatées par leurs membres nationaux pour participer aux négociations sur le congé parental et qu'elles ont conclu l'accord en leur nom. Toutes ont approuvé les conclusions des négociations selon leurs procédures décisionnelles internes. Les conditions de représentativité sont donc remplies.

3.2.2. Légalité des clauses de l'accord

La Commission a examiné toutes les clauses de l'accord-cadre et n'en a trouvé aucune qui soit en infraction avec le droit communautaire. Les obligations des États membres découlent des modalités d'application de l'accord conformément à la directive, et non directement de l'accord proprement dit.

---

[14] «Monographs of the situation of social partners in the acceding and candidate countries, intersectoral level» (monographie de la situation des partenaires sociaux dans les nouveaux pays membres et dans les pays candidats, niveau interprofessionnel), Institut des sciences du travail — Université catholique de Louvain, mars 2004.

Le contenu de l'accord relève du champ d'application de l'article 137 CE et de celui qui est décrit dans le document de la Commission relatif à la deuxième étape de la consultation. L'accord adapte quelque peu l'accord existant, tout en en conservant les grands principes. Il énonce des prescriptions minimales et permet aux États membres d'adopter ou de conserver des dispositions plus favorables, conformément à l'article 137 CE. Aussi la Commission considère-t-elle que l'accord remplit les conditions de légalité.

3.2.3. Dispositions concernant les petites et moyennes entreprises

L'article 137, paragraphe 2, du Traité CE prévoit que la législation sociale doit éviter d'imposer des contraintes administratives, financières et juridiques telles qu'elles contrarieraient la création et le développement de petites et moyennes entreprises.

Comme son prédécesseur, l'accord attache une importance particulière à la situation des PME. La clause 3, paragraphe 1, point d), autorise expressément des «arrangements particuliers pour répondre aux besoins de fonctionnement et d'organisation des petites entreprises». D'autres clauses prévoient une gestion flexible du congé parental, de manière à tenir compte des besoins particuliers des petites entreprises [voir la clause 3, paragraphe 1, points a) et c), et paragraphe 2, et la clause 6, paragraphe 1].

Il apparaît qu'aucune clause n'impose de charges déraisonnables aux PME. En outre, l'UEAPME, qui représente les intérêts particuliers des PME au niveau communautaire, a pris part aux négociations et a approuvé l'accord.

3.3. Subsidiarité et proportionnalité

La proposition vise à l'adaptation des normes minimales communes concernant l'octroi du congé parental aux travailleurs ayant de jeunes enfants et leur protection dans leurs relations de travail, afin d'instaurer des conditions équitables d'accès au congé parental, qui est essentiel à la conciliation de la vie professionnelle, de la vie privée et de la vie de famille. Les États membres ne pouvant atteindre cet objectif seuls, il est nécessaire d'agir à l'échelle communautaire, ce dont tant les partenaires sociaux européens que la Commission sont convaincus.

Néanmoins, l'accord se limite à énoncer des principes généraux sur le congé parental et laisse aux États membres le choix des modalités d'application de ces principes. L'accord et la proposition font plusieurs fois mention du pouvoir discrétionnaire des États membres et des partenaires sociaux nationaux dans certaines matières particulières. Ces mentions ont pour but de ne pas rendre ces textes trop normatifs et de laisser une grande marge de manœuvre pour l'adaptation des dispositions au marché du travail de l'État membre concerné.

Le fait que les dispositions importantes de la proposition (les plus concernées par les différentes mesures pratiques) ont été rédigées par les représentants légitimes des travailleurs et des employeurs, et non par la Commission, est également un gage du respect du principe de subsidiarité.

Concernant la proportionnalité, la proposition ne va pas au-delà de ce qui est nécessaire pour faire en sorte que les objectifs soient atteints. Elle énonce des normes minimales de base, tout en permettant aux États membres d'adopter des prescriptions plus strictes s'ils le souhaitent.

La proposition respecte les principes de subsidiarité et de proportionnalité dans la mesure où le type de proposition est approprié et où elle ne va pas au-delà de ce qui est absolument nécessaire au niveau communautaire pour atteindre les objectifs.

3.4. Choix de l'instrument

La proposition vise à remplacer une directive existante.

Une «décision du Conseil» aux termes de l'article 139, paragraphe 2, du Traité CE désigne, dans son acception générale, les instruments juridiquement contraignants prévus par l'article 249 CE. Il appartient à la Commission de choisir et de proposer l'instrument contraignant qui convient le mieux (directive, règlement ou décision). L'accord vise à établir des prescriptions minimales, qui, compte tenu de la nature et du contenu de l'accord, ont vocation à être appliquées indirectement par voie de dispositions à transposer dans le droit national par les États membres et les partenaires sociaux. L'instrument approprié est donc une directive du Conseil à laquelle l'accord est annexé.

3.5. Tableau de correspondance

Les États membres sont tenus de communiquer à la Commission le texte de leurs dispositions nationales transposant la directive, ainsi qu'un tableau de correspondance entre celles-ci et la directive.

3.6. Espace économique européen

Puisque l'accord présente de l'intérêt pour l'Espace économique européen (EEE), la directive sera applicable aux États tiers membres de cet Espace, en vertu d'une décision du comité mixte de l'EEE.

4. INCIDENCE BUDGETAIRE

La proposition n'a pas d'incidence sur le budget de la Communauté.

5. EXPLICATION DETAILLEE DES DIFFERENTES DISPOSITIONS

5.1. Texte de la directive

Article premier

Cet article rendra l'accord des partenaires sociaux, annexé à la directive, juridiquement contraignant dans toute l'Union européenne, ce qui est l'objet d'une décision du Conseil au sens de l'article 139, paragraphe 2, du Traité CE.

Article 2

L'article proposé est l'article type relatif aux sanctions. Il devrait grandement contribuer à la bonne application de l'accord-cadre. Conformément à la jurisprudence de la Cour de justice

européenne[15], cet article relatif aux sanctions exclut la fixation de tout plafond pour les dédommagements dus en cas de violation du principe de l'égalité de traitement. Cette disposition ne requiert pas l'introduction de sanctions pénales. Elle codifie la jurisprudence existante et aligne la directive sur les autres directives relatives à l'égalité de traitement.

Articles 3, 5 et 6

Ces articles énoncent les dispositions d'usage relatives à la transposition dans le droit des États membres et des dispositions particulières concernant la possibilité de transposition par voie de conventions collectives. Les dispositions particulières figurent dans l'accord des partenaires sociaux et sont équivalentes à celles de la présente directive.

Article 4

Cet article précise que la directive abroge et remplace la directive relative au congé parental actuellement en vigueur.

5.2. Texte de l'accord dans l'annexe de la directive

Les explications suivantes concernent uniquement les clauses de l'accord qui modifient les dispositions de la directive actuellement en vigueur.

Clause 1: Objet et champ d'application

Le paragraphe 1 indique que les dispositions de l'accord visent à prendre en compte la diversité de plus en plus grande des structures familiales (familles monoparentales, couples non mariés, couples du même sexe, etc.) sans remettre en question la compétence des États membres en matière de droit de la famille.

Le paragraphe 3 précise que l'accord s'applique à tous les types de contrat et de relation de travail, notamment le travail à temps partiel, le travail à durée déterminée et le travail intérimaire.

Clause 2: Congé parental

La durée du congé parental auquel ont droit les parents qui travaillent passe de trois à quatre mois par enfant. Le principe général selon lequel le congé parental est un droit individuel qui ne peut être transféré d'un parent à l'autre est maintenu. En outre, pour favoriser l'égalité entre les mères et les pères en matière de congé parental, l'accord prévoit qu'au moins un des quatre mois ne peut être transféré en aucune circonstance (et est perdu si seul un des parents prend le congé parental).

Clause 3: Modalités d'application

Le paragraphe 1, point a), précise qu'un congé parental pris selon des modalités souples ne peut desservir ni les travailleurs ni les employeurs.

---

[15] Arrêts dans l'affaire C-180/95, Draehmpaehl, Recueil 1997, p. I-2195 et dans l'affaire C-271/91, Marshall, Recueil 1993, p. I-4367.

Le paragraphe 1, point b), maintient à une année la période de travail ou d'ancienneté minimale requise pour prétendre à un congé parental, mais il précise qu'en cas de contrats à durée déterminée successifs avec le même employeur la durée totale de ces contrats doit être incluse dans cette période.

La liste indicative des circonstances dans lesquelles l'octroi d'un congé parental peut être reporté figurant au paragraphe 1, point c), est supprimée, sans que le contenu de la disposition soit modifié.

Le paragraphe 2 impose la fixation, dans le droit national, d'une durée de préavis entre le moment où le travailleur informe son employeur de sa volonté d'exercer son droit à un congé parental et le congé parental. Cette durée doit être déterminée en tenant compte des intérêts des travailleurs comme des employeurs.

Le paragraphe 3 encourage les États membres et les partenaires sociaux nationaux à juger de la nécessité d'adapter le régime du congé parental aux besoins des parents d'enfants souffrant d'un handicap ou d'une longue maladie.

Clause 4: Adoption

Cette clause prévoit la possibilité de prendre des mesures complémentaires au niveau national pour répondre aux besoins particuliers des parents adoptifs. Le droit des parents adoptifs à un congé parental est maintenu dans la clause 2, paragraphe 1.

Clause 5: Droits en matière d'emploi et non-discrimination

Le paragraphe 4 interdit à présent toutes les formes de traitement défavorable, et pas seulement le licenciement pour demande ou prise d'un congé parental. Grâce à cette disposition, les travailleurs qui prennent un congé parental sont mieux protégés contre la discrimination fondée sur le congé parental.

Le paragraphe 5 (deuxième alinéa) précise que les indemnisations ou les revenus versés pendant le congé parental doivent être déterminés par les États membres et les partenaires sociaux au niveau national. Par ailleurs, il souligne que les revenus sont un facteur important pris en compte pour décider de la prise d'un congé parental.

Clause 6: Retour au travail

Le paragraphe 1 établit le droit des travailleurs rentrant d'un congé parental de demander l'aménagement de leur horaire ou de leur rythme de travail pendant une période donnée. Les employeurs doivent examiner les demandes d'assouplissement des conditions de travail et y répondre en tenant compte de leurs propres besoins et de ceux de leurs travailleurs. Cette mesure vise à aider les parents qui travaillent à mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie de famille, même après leur congé parental.

Le paragraphe 2 encourage les travailleurs et les employeurs à rester en contact pendant le congé parental des premiers et à prévoir leur réintégration après le congé, de manière à faciliter leur retour au travail à l'issue de celui-ci.

Clause 7: Absence du travail pour raisons de force majeure

Cette clause reste inchangée.

Clause 8: Dispositions finales

Cette clause énonce les mêmes dispositions finales générales que l'accord actuel, notamment celle concernant les «normes minimales», qui indique que les États membres peuvent conserver ou adopter des dispositions plus favorables que celles prévues par l'accord, ou la disposition relative à la «non-régression».

Proposition de

DIRECTIVE DU CONSEIL

portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BUSINESSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES et abrogeant la directive 96/34/CE

(Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE)

LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

vu le Traité instituant la Communauté européenne, et notamment son article 139, paragraphe 2,

vu la proposition de la Commission[16],

considérant ce qui suit:

(1) L'article 137 du Traité permet à la Communauté de soutenir et de compléter l'action des États membres, notamment dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement dans le travail.

(2) Aux termes de l'article 139, paragraphe 1, du Traité, le dialogue social au niveau communautaire peut conduire, si les partenaires sociaux le souhaitent, à des relations conventionnelles, y compris des accords. Les partenaires sociaux peuvent, conformément à l'article 139, paragraphe 2, du Traité, demander conjointement que les accords qu'ils concluent au niveau communautaire dans les matières relevant de l'article 137 du Traité soient appliqués par une décision du Conseil sur proposition de la Commission.

(3) Le 14 décembre 1995, les partenaires sociaux interprofessionnels européens (la CES, l'UNICE et le CEEP) ont conclu un accord-cadre sur le congé parental auquel la directive 96/34/CE du Conseil du 3 juin 1996 concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES[17] confère des effets juridiques. Cette directive a grandement contribué à améliorer les possibilités offertes aux travailleurs des États membres de mieux concilier leurs responsabilités professionnelles et leurs obligations familiales grâce à des dispositions en matière de congés.

(4) La Commission a consulté les partenaires sociaux européens en 2006 et en 2007, en application de l'article 138, paragraphes 2 et 3, du Traité, pour qu'ils commentent, d'une part, les solutions envisagées pour permettre une meilleure conciliation de la vie professionnelle, de la vie privée et de la vie de famille, notamment la législation communautaire en vigueur relative à la protection de la maternité et au congé parental,

---

16 JO C … du …, p. …

17 JO L 145 du 19.6.1996, p. 4.

et, d'autre part, la possibilité d'adopter de nouveaux types de congé familial, tels que le congé de paternité, le congé d'adoption et le congé pour prendre soin de membres de la famille.

(5) Le 11 septembre 2008, les trois organisations interprofessionnelles à vocation générale en Europe (la CES, le CEEP et BUSINESSEUROPE, anciennement UNICE) et l'UEAPME, organisation européenne interprofessionnelle représentant une certaine catégorie d'entreprises, ont informé la Commission de leur volonté d'entamer des négociations, en application de l'article 138, paragraphe 4, et de l'article 139 du Traité, en vue de la révision de l'accord-cadre sur le congé parental conclu en 1995.

(6) Le 18 juin 2009, ces organisations ont signé l'accord-cadre révisé sur le congé parental et ont demandé conjointement à la Commission de soumettre une proposition de décision du Conseil portant application de cet accord-cadre.

(7) Lors de ces négociations, les partenaires sociaux européens ont révisé de fond en comble l'accord-cadre de 1995 sur le congé parental. Du fait de cette révision, il y a lieu d'abroger la directive 96/34/CE et de la remplacer par une nouvelle directive plutôt que de la modifier.

(8) Les États membres n'étant pas en mesure de concrétiser dans une mesure suffisante les objectifs à atteindre, qui sont de permettre aux parents qui travaillent de mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie de famille et d'œuvrer à l'égalité entre les hommes et les femmes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement dans le travail dans l'ensemble de la Communauté, ces objectifs peuvent être atteints de manière plus satisfaisante au niveau communautaire, de sorte que la Communauté peut adopter des mesures conformément au principe de subsidiarité consacré à l'article 5 du Traité. Conformément au principe de proportionnalité énoncé audit article, la présente directive n'excède pas ce qui est nécessaire pour atteindre ces objectifs.

(9) La Commission a élaboré sa proposition de directive en tenant compte de la représentativité des parties signataires, de leur mandat, de la légalité des clauses de l'accord-cadre et de leur conformité avec les dispositions applicables concernant les petites et moyennes entreprises.

(10) La Commission a informé le Parlement européen et le Comité économique et social européen de sa proposition.

(11) La clause 1, paragraphe 1, de l'accord-cadre indique que l'accord énonce des prescriptions minimales, dans l'esprit des principes généraux du droit communautaire dans le domaine social.

(12) La clause 8, paragraphe 1, mentionne que les États membres peuvent adopter ou conserver des dispositions plus favorables que celles prévues par l'accord.

(13) La clause 8, paragraphe 2, précise que la mise en application des dispositions de l'accord ne saurait justifier valablement la régression du niveau général de protection des travailleurs dans le domaine couvert par cet accord.

(14) Les États membres devraient mettre en place des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives applicables en cas de non-respect des obligations découlant de la présente directive.

(15) Les États membres peuvent charger les partenaires sociaux, à leur demande conjointe, d'appliquer la présente directive, à condition de prendre toute disposition nécessaire leur permettant d'être à tout moment en mesure de garantir les résultats imposés par la présente directive,

A ARRÊTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE:

Article premier

La présente directive porte application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu le 18 juin 2009 par les organisations européennes interprofessionnelles (BUSINESSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES), accord qui figure en annexe.

Article 2

Les États membres déterminent le régime des sanctions applicables aux violations des dispositions nationales prises en application de la présente directive et prennent toute mesure nécessaire pour en garantir l'application. Les sanctions ainsi prévues doivent être effectives, proportionnées et dissuasives. Il peut s'agir du paiement de dédommagements, dont le montant ne peut être plafonné. Les États membres notifient ces dispositions à la Commission au plus tard à la date mentionnée à l'article 3, et toute modification ultérieure les concernant, dans les meilleurs délais.

Article 3

1. Les États membres adoptent les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive ou s'assurent que les partenaires sociaux ont mis en place les mesures nécessaires par voie d'accord, au plus tard [deux ans après l'adoption]. Ils communiquent immédiatement à la Commission le texte de ces dispositions ainsi qu'un tableau de correspondance entre celles-ci et la présente directive. Lorsque les États membres adoptent ces dispositions, celles-ci contiennent une référence à la présente directive ou sont accompagnées d'une telle référence lors de leur publication officielle. Les modalités de cette référence sont arrêtées par les États membres.

2. Au besoin, les États membres peuvent, en cas de difficultés particulières ou d'une mise en application par convention collective, disposer au maximum d'une année supplémentaire. Ils en informent la Commission au plus tard le [date limite pour la mise en application], en exposant les circonstances justifiant ce délai supplémentaire.

3. Les États membres communiquent à la Commission le texte des dispositions essentielles de droit interne qu'ils adoptent dans le domaine régi par la présente directive.

Article 4

La directive 96/34/CE est abrogée avec effet au [date limite pour la mise en application à insérer].

Article 5

La présente directive entre en vigueur le vingtième jour suivant celui de sa publication au *Journal officiel de l'Union européenne*.

Article 6

Les États membres sont destinataires de la présente directive.

Fait à Bruxelles, le […]

Par le Conseil
Le Président
[…]

ANNEXE

ACCORD-CADRE SUR LE CONGE PARENTAL (RÉVISÉ)

DU 18 JUIN 2009

PREAMBULE

L'accord-cadre entre les partenaires sociaux européens – BUSINESSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES (et le comité de liaison Eurocadres/CEC) – est une version révisée de l'accord-cadre sur le congé parental, conclu le 14 décembre 1995, qui énonce les prescriptions minimales sur le congé parental, en tant que moyen important de concilier la vie professionnelle et familiale 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 contraignantes dans les États membres de l'Union européenne.

I – CONSIDERATIONS GENERALES

1) Vu le Traité CE, et notamment ses articles 138 et 139,

2) vu les articles 137, paragraphe 1, point c), et 141 du Traité CE, ainsi que le principe d'égalité de traitement (articles 2, 3 et 13 du Traité CE) et la législation dérivée de ce principe, notamment la directive 75/117/CEE du Conseil concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins[18], la directive 92/85/CEE du Conseil concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail[19], la directive 96/97/CE du Conseil modifiant la directive 86/378/CEE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale[20] et la directive 2006/54/CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte)[21],

3) vu la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne du 18 décembre 2000 et ses articles 23 et 33, relatifs à l'égalité entre hommes et femmes et à la conciliation de la vie professionnelle, de la vie privée et de la vie familiale,

4) vu le rapport de la Commission de 2003 sur la mise en application de la directive 96/34/CE du Conseil, du 3 juin 1996, concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES,

---

18 JO L 45 du 19.2.1975, p. 19 à 20.
19 JO L 348 du 28.11.1992, p. 1 à 8.
20 JO L 46 du 17.2.1997, p. 20 à 24.
21 JO L 204 du 26.7.2006, p. 23 à 26.

5) vu l'objectif de la stratégie de Lisbonne pour la croissance et l'emploi de porter les taux d'emploi globaux à 70 %, celui des femmes à 60 % et celui des personnes âgées à 50 %; vu les objectifs de Barcelone concernant les structures d'accueil pour enfants et vu la contribution des mesures propres à faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale à la concrétisation de ces objectifs,

6) vu le cadre d'action des partenaires sociaux européens sur l'égalité hommes-femmes du 22 mars 2005, qui fait de l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale une priorité d'action, tout en reconnaissant la nécessité, pour faire avancer les choses dans ce domaine, d'instaurer une combinaison de mesures équilibrées, intégrées et cohérentes, dont des dispositions en matière de congé, d'aménagement du travail et de structures d'accueil,

7) considérant que les mesures visant à permettre une meilleure conciliation des responsabilités professionnelles et familiales s'inscrivent dans un programme d'action plus vaste destiné à répondre aux besoins des employeurs et des travailleurs et à améliorer les capacités d'adaptation et l'aptitude à l'emploi, au titre d'une politique de flexisécurité,

8) considérant que la politique familiale devrait œuvrer à l'égalité entre les sexes et tenir compte de l'évolution démographique, des effets du vieillissement de la population, du rapprochement des générations, de l'encouragement de la participation des femmes à la vie active et de la répartition des responsabilités familiales entre les hommes et les femmes,

9) considérant que la Commission a consulté les partenaires sociaux européens en deux étapes, en 2006 et en 2007, sur la conciliation de la vie professionnelle, de la vie privée et de la vie familiale, qu'elle a, entre autres, entrepris d'actualiser le cadre réglementaire au niveau communautaire et qu'elle a incité les partenaires sociaux européens à faire le point sur 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 fait évoluer les choses positivement, permis la concordance des stratégies des États membres en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie de famille et joué un rôle important dans l'aide apportée aux parents qui travaillent pour mieux concilier leurs obligations professionnelles et familiales, mais que, selon une évaluation commune des partenaires sociaux européens, la concrétisation de ces objectifs impose d'adapter ou de réviser certaines dispositions de l'accord,

11) 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 les pratiques nationales,

12) considérant que, dans de nombreux États membres, les mesures prises pour inciter les hommes à assumer une part égale des responsabilités familiales n'ont pas donné de résultats suffisants, de sorte que des mesures plus efficaces sont requises,

13) considérant qu'il existe déjà dans de nombreux États membres toute une panoplie de mesures et de pratiques en matière de congés, de structures d'accueil pour enfants et d'assouplissement des conditions de travail qui sont adaptées aux besoins des travailleurs et des employeurs et qui visent à aider les parents à concilier leur vie professionnelle, leur vie privée et leur vie familiale, et considérant que celles-ci devraient être prises en compte lors de la mise en application du présent accord,

14) considérant que le présent accord-cadre est l'une des actions des partenaires sociaux européens destinées à faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie de famille,

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 qu'il laisse aux États membres et aux partenaires sociaux le soin d'instaurer des conditions d'accès et des modalités d'application afin de prendre en compte la situation dans chaque État membre,

16) considérant que, dans le présent accord, le droit au congé parental est un droit individuel qui ne peut, en principe, être transféré et que les États membres sont habilités à le rendre transférable, que l'expérience montre que la non-transférabilité du congé est susceptible d'inciter les pères à le prendre, de sorte que les partenaires sociaux européens conviennent d'en rendre une partie non transférable,

17) considérant qu'il importe de tenir compte des besoins particuliers des parents d'enfants souffrant d'un handicap ou d'une longue maladie,

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 du congé parental;

19) considérant que, lors de la mise en application du présent accord, les États membres devraient également, en fonction des circonstances nationales et de la situation budgétaire, envisager le maintien, en l'état, des droits aux prestations de sécurité sociale pendant la durée minimale du congé parental, de même que tenir compte du fait que les revenus sont un des facteurs pris en compte pour décider de la prise d'un congé parental,

20) considérant que l'expérience dans les États membres a montré que le niveau des revenus pendant le congé parental est un facteur pris en compte par les parents et, singulièrement, les pères, pour décider d'en prendre un,

21) considérant que l'assouplissement des conditions de travail permet aux parents de concilier plus aisément leurs responsabilités professionnelles et familiales et facilite leur réintégration au travail, en particulier au retour d'un congé parental,

22) considérant que le régime du congé parental est destiné à aider les parents qui travaillent pendant une durée déterminée, de manière à les inciter à demeurer dans la vie active, et que, à cet effet, il convient de faire davantage en sorte que les parents restent en contact avec leur employeur pendant leur congé ou prennent avec lui des dispositions en vue de leur retour au travail,

23) considérant que le présent accord prend en considération la nécessité d'améliorer 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 de 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 qu'un rôle particulier doit, par conséquent, leur être accordé dans la mise en application, le suivi et l'évaluation du présent accord, lequel doit concorder avec les autres mesures visant à mieux concilier la vie professionnelle et familiale 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, compte tenu de la diversité de plus en plus grande des structures familiales, tout en respectant la législation, les conventions collectives et les pratiques nationales.

2. Le présent accord s'applique à tous les travailleurs, des deux sexes, ayant un contrat ou une relation de travail définie par la législation, par des conventions collectives ou par des pratiques en vigueur dans chaque État membre.

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

Clause 2: Congé parental

1. En vertu du présent accord, un droit individuel à un congé parental est accordé aux travailleurs des deux sexes pour cause de naissance ou d'adoption d'un enfant, de manière à leur permettre de prendre soin de cet enfant jusqu'à ce qu'il atteigne un âge déterminé pouvant aller jusqu'à huit ans, à définir par les États membres et les partenaires sociaux.

2. Le congé est accordé pour une période d'au moins quatre mois et, pour promouvoir l'égalité de chances et de traitement entre les hommes et les femmes, il ne devrait, en principe, pas pouvoir être transféré. Pour favoriser l'égalité entre les deux parents en matière de congé parental, au moins un des quatre mois ne peut être transféré. Les modalités d'application de la période non transférable sont arrêtées au niveau national par voie législative ou par conventions collectives, en fonction des dispositions en matière de congé en vigueur dans les États membres.

Clause 3: Modalités d'application

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

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

b) subordonner le droit au congé parental à une période de travail ou à une période d'ancienneté qui ne peut dépasser un an. Les États membres et les partenaires sociaux veillent, le cas échéant, à inclure dans cette période la durée totale des contrats à durée déterminée successifs avec le même employeur, contrats définis par la directive 1999/70/CE du Conseil sur le travail à durée déterminée;

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

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

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

2. Les États membres et les partenaires sociaux fixent la durée du préavis dont dispose le travailleur pour informer l'employeur de son intention d'exercer son droit au congé parental et lui indiquer les dates de début et de fin de la période de congé. Pour fixer la durée de ce préavis, les États membres et les partenaires sociaux tiennent compte des intérêts des travailleurs et des employeurs.

3. Les États membres et les partenaires sociaux jugent de la nécessité d'adapter les conditions d'accès au congé parental et ses modalités d'application aux besoins des parents d'enfants souffrant d'un handicap ou d'une longue maladie.

Clause 4: Adoption

1. Les États membres et les partenaires sociaux jugent de la nécessité de mesures complémentaires pour répondre aux besoins particuliers des parents adoptifs.

Clause 5: Droits en matière d'emploi et non-discrimination

1. À l'issue du congé parental, le travailleur a le droit de retrouver son poste de travail ou, si cela se révèle impossible, 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 en l'état jusqu'à la fin du congé parental. Ces droits s'appliquent à l'issue du congé parental, tout comme les modifications apportées à la législation, aux conventions collectives ou aux pratiques nationales.

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

4. Pour faire en sorte que les travailleurs puissent exercer leur droit au congé parental, les États membres et les partenaires sociaux prennent les mesures nécessaires à la protection des travailleurs contre un traitement défavorable ou le licenciement pour demande ou prise de congé parental, conformément à la législation, aux conventions collectives ou aux pratiques nationales.

5. Toutes les questions de sécurité sociale liées au présent accord seront examinées et déterminées par les États membres et les partenaires sociaux conformément à la législation 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, dont les soins de santé.

Toutes les questions de revenus liées au présent accord seront examinées et déterminées par les États membres et les partenaires sociaux conformément à la législation, aux conventions collectives ou aux pratiques nationales, en tenant compte du fait que les revenus sont un des facteurs pris en compte pour décider de la prise d'un congé parental.

Clause 6: Retour au travail

1. Les États membres et les partenaires sociaux, œuvrant à une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie de famille, prennent les mesures nécessaires pour s'assurer que les travailleurs puissent demander, à leur retour d'un congé parental, l'aménagement de leur horaire ou de leur rythme de travail pendant une période donnée. Les employeurs examinent ces demandes et y répondent en tenant compte de leurs propres besoins et de ceux de leurs travailleurs.

Les modalités de cette disposition sont déterminées conformément à la législation, aux conventions collectives ou aux pratiques nationales.

2. Pour faciliter le retour au travail à la suite d'un congé parental, les travailleurs et les employeurs sont encouragés à rester en contact pendant le congé et peuvent prévoir les mesures de réintégration indiquées, d'un commun accord, en respectant la législation, les conventions collectives ou les pratiques nationales.

Clause 7: Absence du travail pour raisons de force majeure

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

2. Les États membres et les partenaires sociaux peuvent préciser les conditions d'accès et les modalités d'application de la clause 7, paragraphe 1, et limiter ce droit à une certaine durée par an ou par cas.

Clause 8: Dispositions finales

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

2. La mise en application des dispositions du présent accord ne saurait justifier valablement la régression du niveau général de protection des travailleurs dans le domaine couvert par le présent accord, et ceci sans préjudice du droit des États membres et des partenaires sociaux d'élaborer des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles différentes, eu égard à l'évolution de la situation (notamment en cas d'adoption du principe de non-transférabilité), pour autant que les prescriptions minimales prévues par le présent accord soient respectées.

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

4. Les États membres adoptent 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 prennent les mesures nécessaires par voie d'accord avant la fin de cette période. Au besoin, les États membres peuvent, en cas de difficultés particulières ou d'une mise en application par convention collective, disposer au maximum d'une année supplémentaire pour se conformer à la décision.

5. La prévention et le règlement des litiges et des plaintes résultant de l'application du présent accord interviennent conformément à la législation, aux conventions collectives ou aux pratiques nationales.

6. Sans préjudice des compétences respectives de la Commission, des tribunaux nationaux et de la Cour de justice européenne, en cas de problème d'interprétation du présent accord au niveau européen, la Commission est tenue, en premier lieu, d'en informer les parties signataires, qui rendront un avis.

7. À la demande de l'une des parties au présent accord, les parties signataires feront le point sur son application cinq ans après la date de la décision du Conseil.

Fait à Bruxelles, le 18 juin 2009

Pour la CES

M. John Monks

Secrétaire général

Au nom de la délégation syndicale

Pour BUSINESSEUROPE

M. Philippe de Buck

Directeur général

Pour l'UEAPME

M. Andrea Benassi

Secrétaire général

Pour le CEEP

M. Ralf Resch

Secrétaire général