COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

Bruxelles, le 19.6.2003
COM(2003) 358 final

RAPPORT DE LA COMMISSION

sur la transposition 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

TABLE DES MATIÈRES

1. INTRODUCTION 3

2. CHAMP D'APPLICATION – SECTEURS PUBLIC ET PRIVÉ 3

3. ÂGE DE L'ENFANT (Y COMPRIS LES VARIANTES RELATIVES AUX ENFANTS ADOPTÉS) 6

4. DURÉE ET MODALITÉS DU CONGÉ PARENTAL (À TEMPS PLEIN OU PARTIEL, EN BLOC OU FRAGMENTÉ) 9

5. CARACTÈRE INDIVIDUEL ET POSSIBILITÉ DE TRANSFERT DU CONGÉ ENTRE LES PARENTS 17

6. CONDITIONS/FORMALITÉS 22

7. RESTRICTIONS ET PETITES ENTREPRISES 26

8. PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT ET DROIT À LA RÉINTÉGRATION 28

9. DROITS ET STATUT DU TRAVAILLEUR EN CONGÉ PARENTAL 32

10. ABSENCE POUR CAS DE FORCE MAJEURE 35

ANNEXE I 43

ANNEXE II 54

ANNEXE III 57

1. INTRODUCTION

Le 3 juin 1996, le Conseil a adopté la directive 96/34/CE sur le congé parental (**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** (*JO L 145 du 19.6.1996, pp. 4-9*), modifiée par la directive 97/75/CE (*JO L 010 du 16.1.1998, p. 24*)), qui concrétisait le premier accord conclu par les partenaires sociaux dans le cadre de l'accord sur la politique sociale.

Le présent rapport repose sur les informations fournies à la Commission en vertu de l'article 2, paragraphe 1, de la directive, qui dispose que les États membres informent la Commission de leurs dispositions nationales de transposition, qu'il s'agisse de dispositions législatives ou de conventions collectives. La Commission a également envoyé aux États membres un bref questionnaire sur le congé parental, dont les réponses ont complété les informations déjà communiquées. La Commission a également consulté les partenaires sociaux et le réseau d'experts du droit de l'égalité. Il est à noter que les informations fournies à la Commission variaient considérablement sur le plan du contenu et de la précision. Le contenu du présent rapport reflète la situation de novembre 2002.

2. CHAMP D'APPLICATION – SECTEURS PUBLIC ET PRIVÉ

Les dispositions de l'accord-cadre sur le congé parental annexé à la directive et mis en œuvre par elle s'appliquent à tous les travailleurs, hommes et femmes, des secteurs privé et public, ayant un contrat ou une relation de travail défini(e) par la législation, les conventions collectives ou les pratiques en vigueur dans chaque État membre (clause 1, article 2). Il est clair que les salariés du secteur public sont couverts.

Pays	**Couverture de tous les salariés?**	**Observations**
Autriche	Oui, à quelques exceptions près.	**Exceptions:** Les salariés ayant un contrat à durée déterminée et courte: •n'ont droit à aucune allocation parentale si leur contrat se termine avant la naissance (pour les salariés du secteur privé commercial; pour certains enseignants ayant des contrats d'un an qui se suivent - "Vertragslehrerinnen"); •ne peuvent pas, en principe, prolonger le congé parental au-delà de la durée du contrat (plus problématique dans le secteur public: les agents contractuels, à l'exception des professeurs d'université).

		<u>Secteur privé</u>: la notion de travailleur/salarié inclut les travailleurs à domicile (des deux sexes) et les apprenties. Les salariés (des deux sexes) dans les ménages particuliers sont mentionnés explicitement. Il en ressort implicitement que la notion d'employeur inclut les apprentis masculins et les salariés dont les revenus sont inférieurs à 4 076 schillings autrichiens par mois. Dispositions spéciales pour les employeurs dans le secteur agricole: mentionnées dans les principes généraux et identiques à la législation du secteur privé. **<u>Secteur public</u>:** au niveau fédéral, les dispositions qui s'appliquent au secteur privé s'appliquent en principe au secteur public, à savoir aux fonctionnaires ou aux agents contractuels. Cependant, l'applicabilité de certains principes est restreinte pour certains groupes d'agents de la fonction publique (tels que les enseignants ayant un contrat de travail à durée déterminée). Au niveau régional (Länder), la législation applicable relève de la compétence des Länder. Les lois adoptées par l'État fédéral ne s'appliquent pas aux agents des gouvernements régionaux (Ländesregierungen) et des communes (Gemeinden), ni aux travailleurs des secteurs de l'agriculture et de la sylviculture. Les actes adoptés par les parlements régionaux (Ländtage) suivent régulièrement le(s) modèle(s) des actes adoptés par le législateur fédéral.
Belgique	Oui, à quelques exceptions près.	Les magistrats du siège n'en bénéficient pas.
Danemark	Oui.	
Finlande	Oui.	
France	Oui.	
Allemagne	Oui.	
Grèce	Oui, à quelques exceptions près.	Les personnes effectuant un travail maritime et les magistrats du siège n'en bénéficient pas.

Irlande	Oui.	
Italie	Oui, à quelques exceptions près.	Les travailleurs à domicile et les employés de maison ne bénéficient toujours pas de certaines dispositions nationales relatives au congé parental. Cependant, les exigences minimales prévues par la directive sont totalement “couvertes” par les règles en matière de congé de maternité (obligatoire) (5 mois, 2 avant et 3 après la naissance)
Luxembourg	Oui.	
Pays-Bas	Oui.	
Portugal	Oui.	
Espagne	Oui.	Y compris les travailleurs espagnols embauchés en Espagne par des entreprises espagnoles pour travailler à l'étranger et le personnel civil de l'armée. Le personnel militaire relève de dispositions distinctes.
Suède	Oui.	
Royaume-Uni	Oui.	

La Commission, qui estime que l'exclusion des travailleurs maritimes en Grèce est contraire à la directive, a entamé une procédure d'infraction. La Grèce envisage à présent d'étendre le congé parental aux travailleurs maritimes et aux magistrats du siège.

3. ÂGE DE L'ENFANT (Y COMPRIS LES VARIANTES RELATIVES AUX ENFANTS ADOPTÉS)

La clause 2, paragraphe 1, de l'accord-cadre sur le congé parental dispose que les travailleurs doivent avoir le droit de prendre un congé parental en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, pour pouvoir s'occuper de cet enfant, et que ce congé doit être disponible jusqu'à un âge déterminé pouvant aller jusqu'à huit ans, à définir par les États membres et/ou les partenaires sociaux. Tous les États membres prévoient un congé parental aussi bien pour les enfants adoptés que pour les enfants par le sang.

Pays	Âge maximum de l'enfant lorsque le droit au congé parental résulte de la naissance et, de manière générale, de l'adoption	Variante lorsque le droit au congé résulte de l'adoption
Autriche	• 2 ans si le congé est pris en un bloc. • 4 ans si le congé est pris à temps partiel. - **Secteur privé** Les variantes qui existent suivant qu'un ou que les deux parent(s) prenne(nt) un congé parental sont identiques pour les travailleurs à temps partiel. • 23 mois lorsque les parents prennent un mois en même temps; 7 ans lorsque les parents "postposent" leur congé de 3 mois. • Au-delà de 7 ans dans la mesure où la période de 3 mois serait raccourcie si l'enfant commençait l'école avant son 7e anniversaire, ou lorsque l'enfant commence l'école après son 7e anniversaire. • 30 mois lorsque l'enfant est adopté entre l'âge de 18 mois et celui de 2 ans; 7 ans lorsque l'enfant est adopté après l'âge de 2 ans = congé parental de 6 mois maximum. - **Secteur public:** congé supplémentaire jusqu'à ce que l'enfant entre à l'école, pour les fonctionnaires fédéraux et les agents contractuels fédéraux.	
Belgique	• 4 ans dans le secteur privé (8 ans si l'enfant est gravement handicapé). • 10 ans dans le secteur public (pour le régime non rémunéré. Cependant, dans le régime de congé parental combiné à une interruption de carrière avec prestations versées par le régime d'assurance chômage, les conditions sont les mêmes que celles du secteur privé.).	Maximum 8 ans pendant une période de 4 ans à partir de l'adoption.

Danemark	8 ans.	
Finlande	3 ans.	
France	3 ans.	Pour un enfant adopté avant l'âge de 3 ans, le droit existe pendant une période de 3 ans à partir de la date à laquelle il rejoint la famille. Pour un enfant adopté après l'âge de 3 ans mais avant qu'il n'ait atteint l'âge scolaire, le droit existe pendant une période d'un an maximum à partir de la date à laquelle il rejoint la famille.
Allemagne	3 ans (bien que 12 des 36 mois auxquels les parents ont droit puissent être postposés jusqu'à ce que l'enfant ait 8 ans, moyennant l'accord de l'employeur).	Maximum 8 ans pour une période de 3 ans.
Grèce	• 3,5 ans. • 6 ans dans la fonction publique. • 12 ans pour le congé parental annuel accordé aux parents isolés (veuves, veufs ou parents non mariés) ayant une relation de travail de droit privé.	
Irlande	5 ans.	Généralement 5 ans, mais exceptionnellement dans les 2 ans suivant le jugement d'adoption si l'enfant a entre 3 et 8 ans lors de l'adoption.
Italie	8 ans.	Généralement 8 ans, mais le congé peut être pris exceptionnellement jusqu'à 3 ans après l'adoption d'un enfant adopté entre 6 et 12 ans.
Luxembourg	5 ans.	
Pays-Bas	8 ans.	
Portugal	6 ans.	
Espagne	3 ans pour un congé à temps plein. 6 ans pour un congé à temps partiel.	
Suède	18 mois pour un congé à temps plein ou lorsqu'il existe un droit à des prestations de congé parental légales.	18 mois à partir du moment où le salarié obtient la garde de l'enfant pour un congé à temps plein.

	8 ans (ou jusqu'à la fin de la première année scolaire au plus tard) pour le congé à temps partiel.	8 ans (ou jusqu'à la fin de la première année scolaire au plus tard) pour le congé à temps partiel.
Royaume-Uni	5 ans.	Maximum 18 ans ou dans les 5 ans après que l'enfant a rejoint la famille si c'est le cas avant.

En réaction à des procédures d'infraction entamées par la Commission:

- l'Irlande a retiré de sa législation la disposition selon laquelle le congé parental n'était accordé que si l'enfant était né après le 3 juin 1996.

- le Royaume-Uni a retiré de sa législation la disposition selon laquelle le congé parental n'était pas disponible pour un enfant né avant le 15 décembre 1999.

- de même, au Luxembourg, le congé parental n'est disponible que pour les parents d'enfants nés après le 31 décembre 1998 ou, en cas d'adoption, si la procédure d'adoption a été ouverte devant le tribunal compétent après cette date. La Commission a entamé une procédure d'infraction à l'encontre du Luxembourg.

- en Allemagne, le congé parental n'est disponible que pour les enfants nés après le 31 décembre 1991, mais cette disposition n'a plus d'incidence pratique.

4. DURÉE ET MODALITÉS DU CONGÉ PARENTAL (À TEMPS PLEIN OU PARTIEL, EN BLOC OU FRAGMENTÉ)

La clause 2, paragraphe 1, de l'accord-cadre sur le congé parental dispose que ce congé dure un minimum de trois mois. La clause 2, paragraphe 3, sous a), dispose que les États membres et/ou les partenaires sociaux peuvent décider si le congé parental est accordé à temps plein, à temps partiel, de manière fragmentée, ou sous forme d'un crédit-temps.

Pays	Durée maximum du congé	Forme du congé	Observations
Autriche	Secteur privé: 22 mois.	Temps plein jusqu'au deuxième anniversaire de l'enfant (durée minimum: 3 mois; durée maximum: 22 mois).	Pour les enfants nés avant le 31 décembre 1999: les parents peuvent alterner une fois; pas d'utilisation simultanée; toutes les combinaisons qui satisfont ces exigences sont possibles.
		Temps plein.	Pour les enfants nés depuis le 1er janvier 2000: • les parents peuvent alterner deux fois; lorsqu'ils alternent pour la première fois, les parents peuvent bénéficier simultanément du congé pendant 1 mois jusqu'à ce que l'enfant ait 23 mois maximum. • congé parental à temps plein + 3 mois "postposés" au plus tard jusqu'au 7e anniversaire de l'enfant (ou son entrée à l'école) (un parent: jusqu'à ce que l'enfant ait 21 mois; les deux parents "postposent": premier bloc au maximum jusqu'à ce que l'enfant ait 18 mois + 3 mois + 3 mois). Congé parental secondaire/complémentaire lorsque l'autre parent est prévenu; congé parental *sui generis* dans les cas de force majeure; durée maximum de 23 mois et 3 semaines, s'il a commencé le plus tôt possible au cours du congé de maternité; structure symétrique si l'autre parent ne fait plus partie du même ménage que l'enfant; différence relative au sexe: seul le père doit faire partie du même ménage que l'enfant.

	46 semaines.	Temps partiel (bloc).	Pour les enfant nés avant le 31 décembre 1999: Un parent jusqu'au 4e anniversaire de l'enfant; les deux parents simultanément jusqu'au 2e anniversaire de l'enfant (maximum).
		Temps partiel.	Pour les enfants nés après le 1er janvier 2000, un parent ou les deux parents en alternance jusqu'au 4e anniversaire de l'enfant; les deux parents simultanément jusqu'au 2e anniversaire de l'enfant.
		Temps plein puis temps partiel.	Pour les enfants nés avant le 31 décembre 1999. Jusqu'au 1er anniversaire de l'enfant (pour un parent ou pour les deux en alternance), puis à temps partiel (un parent ou les deux parents en alternance jusqu'au 3e anniversaire de l'enfant; ou les deux parents simultanément jusqu'au 2e anniversaire de l'enfant - la durée minimum du temps partiel doit être de 3 mois.
		Temps plein combiné à un temps partiel.	Pour les enfants nés depuis le 1er janvier 2000. Si le temps partiel est consommé avant le 1e anniversaire, la période de temps partiel est prolongée en conséquence pendant le "bloc" de temps plein **(pas de protection contre le licenciement après le 2e anniversaire)**.
		Adoption: si l'enfant est adopté entre 18 mois et 2 ans: 6 mois. Si l'enfant est adopté après l'âge de deux ans: 6 mois, qui peuvent cependant être utilisés jusqu'à ce qu'il ait 7 ans. S'applique aussi aux parents d'accueil.	Exception pour les fonctionnaires des Länder – congé spécial jusqu'à ce que l'enfant entre au jardin d'enfants (4 ans). Les principes décrits pour le secteur privé s'appliquent.

			Secteur privé: si l'employeur et le salarié ne parviennent pas à conclure une convention sur le travail à temps partiel, un tribunal civil peut être saisi: l'employeur doit y justifier que les motifs du rejet du congé parental à temps partiel sont raisonnables.
	<u>Secteur public:</u> 2 ans. 4 ans.	 Temps plein. Temps partiel.	Les dispositions relatives au congé parental "postposé" s'appliquent à certaines catégories d'agents fédéraux (professeurs d'université et autres, magistrats du siège) sous une forme modifiée. Congé supplémentaire jusqu'à ce que l'enfant entre à l'école pour les fonctionnaires fédéraux et les agents contractuels fédéraux.
			Secteur public: en tant qu'employeur, l'État fédéral peut rejeter le travail à temps partiel au seul motif que, à cause de ce temps partiel, l'agent ne pourrait occuper un emploi ni à son ancien lieu de travail, ni dans un lieu de travail équivalent. La décision de l'employeur peut être annulée par le tribunal administratif d'appel (Verwaltungsgerichtshof) ou par la Cour constitutionnelle (Verfassungsgerichtshof).
Belgique	3 mois.	Temps plein. Dans le secteur privé, le congé peut aussi être fragmenté moyennant l'accord de l'employeur, ou encore prendre la forme d'une réduction de l'horaire de travail (six mois de mi-temps, par exemple). Dans le secteur public fédéral, le congé peut être fragmenté mais il doit couvrir des journées de travail complètes. Dispositions semblables mais plus strictes dans d'autres services publics. Cependant, le congé parental ou l'interruption de carrière peut être pris(e) sous la forme d'un temps partiel	

		(depuis le 1er mai 1999).	
Danemark	• 52 semaines (entre les parents). • De 4 semaines avant la date prévue pour l'accouchement jusqu'à 14 semaines après la naissance de l'enfant.	Temps plein, en un seul bloc.	L'employeur et le salarié peuvent convenir d'une période de congé supplémentaire (payé par l'État), mais le congé ne peut excéder 52 semaines au total. Prestations complètes, qui sont nettement inférieures au salaire complet pour la plupart des travailleurs. Par voie de convention collective ou autre, l'employeur peut accepter de payer un salaire complet pour l'ensemble ou pour une partie de la période de congé parental. Il est possible de prolonger le congé parental en acceptant des prestations réduites et la possibilité de retarder la période de congé.
Finlande	158 jours civils consécutifs après la fin du congé de maternité (appelé congé de famille). En outre, un congé de garde d'enfant d'au moins 2 mois pour les enfants de moins de 3 ans (éventuellement, un congé de garde d'enfant partiel, c'est-à-dire une réduction de l'horaire de travail, qui ne peut cependant pas descendre en dessous des 30 heures par semaine).		
France	Dans le secteur privé : 3 ans, c'est-à-dire 12 mois (renouvelables	Il peut être à temps plein ou revêtir la forme d'une réduction de l'horaire de travail du cinquième au	

	deux fois). Dans le secteur public : 3 ans par périodes de 6 mois renouvelables.	minimum, ou encore consister en une combinaison des deux formules.	
Allema-gne	3 ans.	À temps plein ou partiel, en bloc ou fragmenté moyennant l'accord de l'employeur.	Le temps partiel est réservé aux salariés des établissements qui comptent plus de 15 travailleurs.
Grèce	3,5 mois. 2 ans dans la fonction publique.	À temps plein (temps partiel moyennant l'accord de l'employeur), en bloc ou fragmenté. Dans la fonction publique, 2 ans à temps plein, en bloc ou fragmenté.	En outre, les parents isolés (veuves, veufs ou parents non mariés) ont droit à un congé parental annuel de 6 jours s'ils ont jusqu'à 2 enfants et de 8 jours s'ils en ont 3 ou plus. Après leur congé de maternité, les femmes qui travaillent dans les banques et les sociétés publiques ont droit à une réduction de la journée de travail de 2 heures si elles ont des enfants de 2 ans ou moins et d'une heure si elles en ont de 4 ans ou moins. Au lieu d'une journée réduite, elles prennent un congé continu de 9 mois suivant le congé de maternité. Dans le secteur privé, après le congé de maternité, les mères ont droit à une réduction de leur journée de 1 heure pendant 30 mois ou, moyennant l'accord de leur employeur, de 2 heures pendant les 12 premiers mois et de 1 heure pendant 6 autres mois. Si la mère n'y a pas recours, le père a droit à une journée réduite.
Irlande	14 semaines de travail.	Temps plein, en un seul bloc. Autrement, en plusieurs blocs ou par une réduction des heures jusqu'à un maximum de 14 semaines, moyennant l'accord de l'employeur.	Même lorsqu'il a plus d'un enfant, le parent n'a droit qu'à 14 semaines dans une période de 12 mois, à moins que l'employeur n'accepte de lui en accorder davantage.
Italie	Les parents (ou un parent isolé) ont droit à un total de 10 mois de congé, la mère et le père pouvant prendre un maximum de	En bloc ou fragmenté.	Si le père prend plus de 3 mois, il a droit à un maximum de 7 mois et le temps total maximum par enfant passe de 10 à 11 mois.

	6 mois chacun.		
Luxem-bourg	6 mois. 12 mois.	Temps plein, en un seul bloc. Temps partiel, moyennant l'accord de l'employeur.	
Pays-Bas	6 mois. 13 semaines.	Temps partiel (50 % des heures de travail contractuelles). Le congé peut être pris de manière flexible, avec un maximum de trois périodes de congé d'au moins 1 mois chacune. Temps plein, disponible sur demande. L'employeur peut opposer un refus s'il a de bonnes raisons de le faire.	
Portugal	3 mois. 6 mois.	Temps plein. Temps partiel.	
	Autres régimes. Congé spécial supplémentaire de 6 mois renouvelable pendant maximum 2 ans (3 ans en cas de troisième enfant et 4 ans en cas d'enfant handicapé).	Temps plein.	
	1) <u>Régimes de garde qui peuvent aller jusqu'à 2 (ou 3) ans</u> - chaque parent a le droit de travailler à temps partiel pour garder un enfant de moins de 12 ans (loi sur la maternité, article 19, n. 1). Ce droit peut aller jusqu'à 2 ans, voire 3 ans en cas de troisième enfant ou plus.	Temps partiel.	
	2) <u>Autres régimes de garde, qui dépendent d'un accord entre l'employeur et le salarié</u> - le père ou la mère qui travaille peut toujours convenir avec l'employeur d'autres régimes de temps partiel pour la garde d'un enfant par le sang ou adopté de moins de 12 ans.	Temps partiel.	

Espagne	16 semaines (qui peuvent être prolongées de deux semaines en cas de naissances multiples pour chaque enfant né après le deuxième).	Temps plein.	1. Suspension du contrat de travail (congé après la naissance):
	10 semaines.	Temps partiel.	(Les 6 semaines après la naissance sont obligatoires et doivent être prises à temps plein, le reste des 16 semaines, soit 10 semaines, pouvant être pris à temps partiel.)
			Il existe un droit à la rémunération payée par les services de la sécurité sociale tant que l'on peut justifier d'une période minimum de 180 jours d'assurance au cours des 5 années qui précèdent immédiatement la date de la naissance ou la date de la décision administrative ou judiciaire en cas d'adoption.
			2. Congé de garde d'enfant[1]: pas de droit à rémunération au cours de cette période.
	3 ans à partir de la naissance.	Temps plein.	3. Réduction de l'horaire de travail journalier pour la garde de mineurs de moins de 6 ans[2]. Réduction de l'horaire de travail, comprise entre la moitié et le tiers, accompagnée d'une réduction correspondante et proportionnelle de la rémunération (salaire): applicable à toutes les catégories de travailleurs.
Suède	18 mois à partir de la naissance ou du moment auquel le parent obtient la garde de l'enfant adopté ou lorsqu'il existe un droit à des prestations de congé parental légales.	Temps plein: réduction du temps de travail normal lorsque le parent perçoit des prestations parentales en espèces. Réduction du temps de travail normal d'un quart jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de 8 ans (dans la plupart des cas) ou jusqu'à la fin de la première année	

[1] Art. 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la Ley 39/1999 de 5 de noviembre (BOE 6.11.1999).

[2] Art. 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la Ley 39/1999 de 5 de noviembre (BOE 6.11.1999).

		scolaire au plus tard. Congé pour qu'un salarié puisse prendre temporairement soin d'un enfant.	
Royaume-Uni	13 semaines: temps partiel: droit proportionnel (13 fois la semaine de travail normale du salarié) 18 semaines lorsque l'enfant a droit à une allocation de subsistance pour handicapé.	Temps plein. En règle générale, il doit être pris par semaines ou multiples d'une semaine.	Un salarié ne peut prendre plus de 4 semaines de congé pour chaque enfant pendant une période de 12 mois.

Au Luxembourg, si la grossesse ou l'adoption intervient pendant une période de congé parental, le congé se termine et fait place au congé de maternité ou d'adoption. La Commission, qui juge cette disposition contraire à la directive, a entamé une procédure d'infraction.

5. CARACTÈRE INDIVIDUEL ET POSSIBILITÉ DE TRANSFERT DU CONGÉ ENTRE LES PARENTS

La clause 2, paragraphe 1, de l'accord-cadre sur le congé parental dispose que les hommes et les femmes qui travaillent doivent bénéficier d'un droit individuel au congé parental. La clause 2, paragraphe 2, de l'accord-cadre sur le congé parental dispose que pour promouvoir l'égalité de chances et de traitement entre les hommes et les femmes, et pour encourager les pères à assurer une part égale des responsabilités familiales, le droit au congé parental devrait, en principe, être accordé de manière non transférable.

Pays	Droit individuel?	Observations
Autriche	Oui.	Le congé ne peut pas être pris simultanément par les deux parents. La législation actuelle donne la priorité à la mère (voir ci-dessous pour plus de détails).
Belgique	Oui.	
Danemark	Oui.	
Finlande	Oui.	Le père a droit à 2 semaines de congé de paternité. À partir de 14 semaines après la naissance, les parents ont droit à 32 semaines de congé parental qu'ils peuvent partager comme bon leur semble.
France	Oui.	Le congé de garde d'enfant partiel ne peut pas être pris simultanément par les deux parents.
Allemagne	Oui.	
Grèce	Oui, mais transférable en cas de congé à temps plein.	La convention entre les partenaires sociaux n'est pas stricte en ce qui concerne la non-transférabilité. Elle exige seulement que le droit au congé parental soit, en principe, non transférable.
Irlande	Oui.	
Italie	Oui.	

Luxembourg	Oui.	Chaque parent peut bénéficier d'un congé allant jusqu'à 6 mois, mais, globalement, la durée totale du congé parental pris par les parents ne peut pas excéder 10 mois (ou 11: voir au point 3). En outre, dans la mesure où le congé est rémunéré (en règle générale, la loi prévoit certaines exceptions), il s'agit seulement de 6 mois maximum par enfant. Par ailleurs, la mère (dont les revenus sont généralement inférieurs à ceux du père) est d'habitude seule à prendre le congé de 6 mois. Les congés spéciaux (pour la garde d'un enfant malade, notamment) ne peuvent pas être pris simultanément.
Pays-Bas	Oui.	Le congé ne peut pas être pris simultanément par les deux parents. Si les deux parents demandent à s'absenter en même temps, la priorité est accordée à la mère.
Portugal	Oui.	
Espagne	Oui (pour la mère).	Dans les 16 semaines de congé de maternité, mais seules les 6 semaines qui suivent immédiatement la naissance ne sont pas transférables.
	Non: peut être transféré de la mère au père.	Le reste - soit 10 semaines - peut être pris simultanément par les deux parents tant que la somme de deux périodes ne dépasse pas 10 semaines (la mère peut prendre 4 semaines et le père 6 semaines). Dans ce cas, les 4 premières semaines peuvent être prises simultanément; le père prend 2 semaines, juste après la naissance, pour s'occuper de la mère et de l'enfant, et la mère prend 14 semaines (6 obligatoires après la naissance et 8 sur les 10 restantes)[3].
	Oui (pour chaque travailleur - père et mère).	En cas de réduction de l'horaire de travail comprise entre la moitié et le tiers pour un mineur de moins de 6 ans.
	Oui.	Cependant, si le père et la mère sont salariés de la même entreprise et qu'ils exercent ce droit pour le même enfant, l'entreprise peut limiter cela.[4]

[3] Art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la Ley 39/1999 de 5 de noviembre (BOE 6.11.1999).

[4] Art. 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la Ley 39/1999 de 5 de noviembre (BOE 6.11.1999).

	Oui.	Le congé pour les mineurs de moins de 3 ans n'est pas transférable et ne fait l'objet d'aucune limitation.
Suède	Oui.	En ce qui concerne le congé rémunéré, il est possible pour un parent de transférer à l'autre le droit à la rémunération, à l'exception de 60 jours (à partir du 1er janvier 2001) (par enfant) réservés à chaque parent.
Royaume-Uni	Oui.	

Dans tous les États membres, le droit au congé parental est individuel et **en principe** non transférable, conformément à la directive.

En outre, la législation du Royaume-Uni prévoit un transfert du congé parental dans des circonstances qui peuvent être précisées par le législateur, mais ne le sont pas à l'heure actuelle.

En Allemagne, chaque parent possède le droit au congé pendant trois ans, jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant. Les parents qui décident de prendre un congé parental à temps plein pour qu'un des parents prenne toute la période et que l'autre travaille pendant toute la période peuvent le faire. Cependant, s'ils décident de prendre un congé à temps partiel, ils doivent tous deux prendre un congé afin de bénéficier de l'entièreté de leur droit. Le congé parental à temps plein est donc transférable en fait. Les parents ne perdront aucun congé si la mère prend elle-même l'entièreté du congé.

Détails pour l'Autriche:

Les pères d'enfants nés avant le 31 décembre 1999 avaient un accès secondaire au congé parental ("droit déduit"), et des dispositions relatives au sexe s'appliquent à eux,

dans la mesure où les mères et les pères doivent:

- vivre avec l'enfant dans un ménage;
- le garder exclusivement.

En vertu du régime de sécurité sociale,[5] les dispositions relatives au droit du travail posaient explicitement les mêmes exigences pour les pères souhaitant prendre un congé parental, mais pas pour les mères.

Un père a le droit de prendre un congé parental dans deux cas seulement:

- dans le cas où la mère avait le droit de prendre un congé parental à l'occasion de sa maternité en vertu de dispositions légales autrichiennes;[6]

[5] cf. articles 26 et 26 bis de la Arbeitslosenversicherungsgesetz de 1977, telle que modifiée par la Bundesgesetz du 30 avril 1996, BGBl 201.

[6] Article 2, paragraphe 1, point 1, de la Eltern-Karenzurlaubsgesetz telle que modifiée par les BGBl 1995/434 et BGBl 1 1997/61.

- ou lorsque la mère n'a pas le droit de prendre un congé parental, mais que sa qualité de travailleuse (indépendante) l'empêche de garder son enfant.[7]

Dispositions qui s'appliquent aux parents d'enfants nés entre le 1er janvier 2000 et le 31 décembre 2001 s'ils veulent bénéficier d'un congé parental accordé par leur employeur.

Tant les mères que les pères doivent:

- vivre dans le même ménage;

- avoir la garde de l'enfant pour occupation principale.

Cependant, les pères sont soumis aussi à une autre condition explicite:

- la mère ne doit pas prendre un congé parental simultanément; ou

- n'avoir aucun droit au congé parental.[8]

Néanmoins, on peut dire que:

- le père a pleinement le droit de prendre un congé parental individuellement;

- les modifications de 1999 de la loi sur le congé parental ont abouti à une approche qui est davantage conforme à la directive dans la mesure où la législation autrichienne a amélioré l'accès au congé à temps partiel pour les parents d'accueil et en cas d'adoption;

- il peut y avoir des raisons objectives d'établir une distinction entre les pères et les mères.

Il convient de noter qu'il existe encore des dispositions spécifiques qui concernent seulement les pères et d'autres qui pourraient dissuader ceux-ci de prendre un congé parental.

Le cas échéant, les pères sont obligés de prévenir qu'ils:

- ne partagent pas le même ménage que l'enfant; ou

- n'ont pas la garde de l'enfant pour occupation principale.

Dans ce cas, leur congé parental peut se terminer prématurément et l'employeur a le droit d'exiger qu'ils reprennent le travail sans délais[9] (des dispositions similaires s'appliquent au secteur public[10]).

Le contexte du point 5 (paiement) comporte des dispositions plus déterminantes dissuadant les pères de prendre un congé parental.

---

7 Article 2, paragraphe 1, point 2, de la Eltern-Karenzurlaubsgesetz telle que modifiée par les BGBl 1995/434 et BGBl 1 1997/61.

8 Article 2, paragraphe 1, de la Eltern-Karenzurlaubsgesetz, telle que modifiée par le BGBl 1999/153.

9 Article 3, paragraphe 5 l.c

10 Article 10, paragraphe 3, de la Eltern-Karenzurlaubsgesetz; anciennement: article 10, paragraphe 4, de la Elternkarenzurlaubsgesetz, telle que modifiée par le BGBl 1999/153, qui s'applique aux fonctionnaires, aux enseignants des écoles d'agriculture et aux agents contractuels. Leur congé parental sera changé en un congé "normal" non rémunéré à moins que l'employeur n'exige qu'ils reprennent le travail sans délai.

Néanmoins, dans la pratique, les jeunes parents ne comprennent pas pourquoi il n'est pas possible de prendre un congé parental simultanément, surtout lorsque l'enfant vient de naître. En outre, les pères devraient avoir le droit d'entamer leur congé parental immédiatement après la naissance.[11]

[11] Article 2, paragraphe 2, de la EKUG.

6. CONDITIONS/FORMALITÉS

La clause 2, paragraphe 3, de l'accord-cadre sur le congé parental dispose que les conditions d'accès et 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 de l'accord. Les États membres et/ou les partenaires sociaux peuvent subordonner le droit au congé parental à une période de travail et/ou une période d'ancienneté qui ne peut dépasser un an, ajuster les conditions d'accès et modalités d'application du congé parental aux circonstances particulières de l'adoption et fixer des délais de préavis.

Pays	Délais de préavis	Conditions (période de travail et/ou d'ancienneté)
Autriche	8 semaines (accouchement prématuré, multiple ou par césarienne: 12 semaines). Si un salarié souhaite prolonger son congé, ou si la mère et le père ont pris un congé parental en alternance, la période de préavis de 3 mois avant la nouvelle partie du congé parental doit commencer peu de temps après l'adoption. Les conditions sont à la disposition de l'employeur et du salarié et peuvent être modifiées par convention.	Aucune condition n'est requise. Cependant, pour les salariés qui demandent des prestations: 52 semaines de travail au cours des 24 derniers mois. Disposition spéciale pour les parents d'enfants nés entre le 1er juillet 2000 et le 6 août 2001: si l'un des parents est en congé parental ou l'a postposé, il/elle bénéficie d'une période de 3 mois pour introduire une demande de congé parental jusqu'au 2e anniversaire de l'enfant.
Belgique	Par écrit 3 mois à l'avance (peut être réduit moyennant l'accord de l'employeur). Le travailleur est tenu de proposer les modalités de l'exercice du droit au congé parental dans la notification. Au cours du mois suivant cette notification, le travailleur et l'employeur conviennent des modalités en question. Par défaut, le congé parental commence à la date prévue dans la notification. Le salarié doit fournir des documents attestant la naissance ou l'adoption au plus tard lorsque commence le congé parental.	Dans le secteur privé. Avoir travaillé pendant 12 des 15 mois précédant la notification écrite. Pas de conditions dans le secteur public.
Danemark	4 semaines	Avoir travaillé pour le même employeur pendant au moins 3 mois. La loi n° 141 du 25 mars 2002 modifiant la loi sur l'égalité de traitement et la loi sur les prestations et abrogeant la loi sur le congé pour la garde des enfants. La nouvelle loi est entrée en vigueur le 27 mars 2002, mais elle produit ses effets à partir du 1er janvier 2002. Pour les enfants nés avant le

		1er janvier 2002, ce sont les "anciennes" règles relatives au congé parental et au congé pour la garde des enfants de la loi sur l'égalité de traitement, de la loi sur les prestations et de la loi sur le congé pour la garde des enfants qui s'appliquent. Pour les enfants nés entre le 1er janvier 2002 et le 27 mars 2002, les parents peuvent choisir entre les anciennes et les nouvelles règles. Pour les enfants nés après le 27 mars 2002, seules les nouvelles règles s'appliquent. En vertu des nouvelles règles, la loi sur le congé pour la garde des enfants est abrogée. Les règles relatives au congé pour la garde des enfants sont à présent intégrées dans les règles relatives au congé parental. Il n'existe plus de congé distinct pour la garde des enfants en plus du congé parental. Eu égard au droit communautaire, la nouvelle loi constitue donc la transposition danoise tant des règles relatives au congé parental de la directive sur la grossesse (92/85/CEE) que de la directive sur le congé parental (96/34/CE). L'absence de transposition intégrale de la directive sur le congé parental doit être envisagée dans le contexte du désaccord qui a opposé un temps le Danemark et la Commission sur la question de savoir si les conventions collectives danoises devaient être acceptées comme le seul instrument transposant les directives.
Finlande	2 mois. En cas de force majeure, il est possible de modifier la date (moyennant un préavis d'au moins un mois). Les parents adoptifs sont également tenus d'avertir deux mois à l'avance mais, dans les cas justifiés, ils peuvent changer les dates avant le début du congé en en informant l'employeur dans les meilleurs délais.	
France	2 mois (un mois si le congé parental suit le congé de maternité).	Une année d'ancienneté.
Allemagne	4 semaines.	

Grèce		Secteur public: Pas de conditions (ni période de travail, ni période d'ancienneté) dans la fonction publique. Secteur privé: • Une année d'ancienneté au service du même employeur; la priorité est accordée à ceux qui travaillent dans l'entreprise pour chaque année civile. • Si un congé parental a été demandé pour d'autres enfants de la famille, il convient d'avoir travaillé au moins une année depuis la fin de la dernière période de congé parental. L'autre parent doit travailler à l'extérieur du domicile.
Irlande	Par écrit, 6 semaines à l'avance. De plus, le salarié doit confirmer la date de commencement du congé, sa durée et ses modalités 4 semaines avant la date prévue pour son commencement.	Une année d'ancienneté sans interruption Cependant, si un travailleur a au minimum 3 mois d'ancienneté, il a droit à une semaine de congé parental par mois d'ancienneté.
Italie	15 jours minimum, sauf lorsque c'est objectivement impossible. Des règles détaillées peuvent être fixées par convention collective.	
Luxembourg	4 mois.	Le travailleur doit avoir été une année au minimum au service du même employeur luxembourgeois juste avant le congé; à moins qu'il ait eu à changer d'employeur pour des raisons économiques indépendantes de sa volonté, pour autant qu'il ait été légalement au service du même employeur pendant 12 mois au cours des 15 mois précédant la naissance ou l'adoption. Le salarié doit également travailler au moins un certain nombre d'heures par mois.
Pays-Bas	Par écrit, 2 mois à l'avance.	Une année d'ancienneté.
Portugal	10 jours pour le congé parental. 30 jours pour le congé spécial.	

Espagne		Aucune condition spéciale pour les différentes modalités des congés parentaux, mais des conditions spéciales pour ceux qui demandent à être rémunérés pendant les 16 semaines suivant la naissance: avoir déjà accompli une période de cotisation (à la sécurité sociale) de minimum 180 jours au cours des 5 années précédant la date de la naissance ou la date de la décision administrative ou judiciaire en cas d'adoption.
Suède	2 mois, ou obligation de notification dès que possible lorsque ce n'est pas réalisable.	Avoir été au service de l'employeur soit pendant les 6 mois précédents, soit pendant au moins 12 mois au cours des 2 années précédentes.
Royaume-Uni	21 jours.	Une année de travail sans interruption.

ROYAUME-UNI:

Dans bon nombre de cas, les dispositions du Royaume-Uni constituent des conditions minimales qui prennent effet seulement lorsque les employeurs et les salariés ne conviennent pas de leurs propres procédures pour la prise du congé parental. Ils peuvent le faire par des accords du personnel, des conventions collectives ou par des conventions individuelles. Lorsque de telles conventions ont été conclues, elles s'appliquent à condition d'être au moins équivalentes au minimum prévu par la législation ("fall-back").

7. RESTRICTIONS ET PETITES ENTREPRISES

La clause 2, paragraphe 3, sous e) et f), permet aux employeurs de reporter l'octroi du congé parental pour des raisons justifiables et autorise des arrangements particuliers pour répondre aux besoins de fonctionnement et d'organisation des petites entreprises (conformément à la recommandation 96/280/CE de la Commission, du 3 avril 1996, sur les PME).

Peu d'États membres ont fait usage de ces dispositions. Certains requièrent un accord entre l'employeur et le salarié en ce qui concerne les modalités pratiques du congé, telles que le calendrier, les horaires réduits, etc. (le Danemark, par exemple).

Pays	Ajournement du congé	Dispositions particulières pour les petites entreprises
Belgique	Pour les raisons exposées dans la directive (travail saisonnier, difficultés à trouver un remplaçant, etc.).	Les petites entreprises (définies comme celles qui ont moins de 50 salariés) peuvent prendre des dispositions particulières pour le congé parental et les demandes de congé parental à temps partiel nécessitent l'accord de l'employeur.
Danemark	Jusqu'à 26 semaines si l'agence pour l'emploi est incapable de fournir un remplaçant pour le salarié concerné ou si le remplaçant fourni ne convient pas à l'employeur.	
Irlande	6 mois dans le cas où l'octroi du congé aurait un effet préjudiciable substantiel sur le fonctionnement de l'entreprise.	
Allemagne		Le droit légal de demander un congé parental à temps partiel est réservé aux salariés des entreprises qui comptent plus de 15 personnes, sans compter les stagiaires.
Luxembourg	Le congé parental qui doit suivre immédiatement le congé de maternité ne peut être reporté, mais la deuxième période de congé peut être reportée de 2 mois maximum pour les raisons exposées dans la directive.	Dans les entreprises de moins de 15 salariés, et dans le cadre du travail saisonnier, l'employeur peut retarder l'octroi du congé parental pendant 6 mois maximum.
Portugal	- L'employeur peut s'opposer au congé pour des raisons liées au fonctionnement de l'entreprise dans les seuls cas de régimes de garde à temps partiel qui peuvent aller jusqu'à 2 ou 3 ans et s'il n'est pas possible de remplacer le salarié. Cependant, le rejet de la demande du salarié doit recevoir l'approbation de la commission pour l'égalité en matière d'emploi et au travail. - Dans les régimes de temps partiel pour	

	la garde d'un enfant qui dépendent d'un accord entre l'employeur et le salarié, l'employeur peut naturellement toujours refuser.	
Royaume-Uni	L'employeur peut retarder l'octroi du congé dans l'hypothèse où, en l'accordant au moment demandé, il s'exposerait à une perturbation excessive du fonctionnement de l'entreprise. L'employeur doit préciser à quel moment le congé parental demandé peut être pris.	

8. PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT ET DROIT À LA RÉINTÉGRATION

La clause 2, paragraphe 4, de l'accord-cadre sur le congé parental dispose que, 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 licenciement en raison de la demande ou de la prise de congé parental, conformément à la législation, aux conventions collectives ou aux pratiques nationales. La clause 2, paragraphe 5, dispose que, 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.

Pays	Protection contre le licenciement	Droit à la réintégration
Autriche	Pendant 4 semaines suivant la fin du congé parental ou la période de travail à temps partiel. Cependant: • la protection est moindre après le premier anniversaire de l'enfant; • exception à la protection contre le licenciement: le cas de fermeture de l'entreprise.	<u>Secteur privé:</u> Le contrat de travail en tant que tel n'est pas interrompu et se poursuit, mais l'obligation du salarié de travailler et celle de l'employeur de payer le salaire sont suspendues. Le salarié a le droit de retrouver le même emploi ou un emploi équivalent. Dans la pratique, les femmes surtout éprouvent des difficultés à être réintégrées; le salarié qui reçoit son préavis a droit à des prestations de chômage (exigences assouplies - moins de semaines d'assurance).
		<u>Secteur public:</u> Les femmes sont protégées contre le licenciement jusqu'à 4 semaines après la fin du congé parental ou de la période de congé parental à temps partiel. Cependant, le licenciement lié à un emploi temporaire (provisoire) est possible pour certaines raisons (loi sur les fonctionnaires): • après 4 mois suivant la protection contre le licenciement, le contrat de travail temporaire (provisoire) d'un fonctionnaire ne peut pas être transformé en un contrat de travail permanent; • une fois que le contrat temporaire sera rendu permanent, la décision concernée aura des effets rétroactifs à partir du début de la période de protection;

		• il ne peut pas être mis fin à la relation d'emploi permanente d'un fonctionnaire concerné par la loi sur les fonctionnaires, quel que soit son sexe.
		Les salariés du secteur public ayant un contrat de travail de droit privé: • peuvent être licenciés moyennant un préavis, à tout moment sans motif particulier, au cours de la 1re année d'emploi (= secteur privé); • ne peuvent être licenciés moyennant préavis que pour des motifs prévus par la loi sur les agents contractuels après la 1re année d'emploi.
Belgique	Deux séries de dispositions dans le secteur privé: • les dispositions "ministérielles" (lorsque le congé parental fait partie intégrante du régime d'interruption de carrière): licenciement uniquement pour motifs graves ou pour des raisons non liées au congé, jusqu'à 3 mois après la fin du congé. • Les dispositions "des partenaires sociaux": sont presque identiques, si ce n'est que la protection cesse 2 mois après la fin du congé, et permettent le congé fragmenté. Dans le secteur public, le personnel nommé à titre permanent ne peut être licencié, sauf pour un nombre de raisons limité.	Droit de retrouver le même emploi ou, si ce n'est pas possible, un emploi équivalent ou similaire. Le refus de réintégrer le salarié dans un emploi identique ou équivalent entraînerait une présomption de licenciement et le paiement d'indemnités fixes équivalentes à six mois de salaire.
Danemark	Le licenciement résultant d'un congé parental est interdit.	La législation ne comporte pas de disposition expresse à cet égard.
Finlande	Le licenciement résultant d'un congé parental est interdit.	Droit de retrouver le même emploi ou (si cet emploi n'existe pas) un travail similaire conforme au contrat de travail.
France	Le congé parental n'est pas un motif légitime de licenciement.	Droit de retrouver le même emploi ou un emploi similaire avec une rémunération au moins équivalente et, lorsque les techniques et méthodes de travail ont évolué, de recevoir une formation professionnelle après la fin du congé parental.

Allemagne	Pendant le congé parental et à partir du jour d'introduction de la demande de congé parental (si ce n'est pas plus de huit semaines avant qu'il ne commence), le licenciement du parent est soumis à l'autorisation des autorités centrales responsables de la sécurité sur le lieu de travail. À la fin du congé parental, le parent ne peut être licencié que moyennant un préavis de trois mois. En tout cas, le licenciement pour cause de congé parental est illégal.	Droit de retrouver le même emploi ou un emploi comparable.
Grèce	Le licenciement dû à l'exercice du droit au congé parental est nul et non avenu (la disposition législative concernée ne s'applique pas à la fonction publique, dans la mesure où tous les fonctionnaires bénéficient de garanties constitutionnelles contre le licenciement illégal, la rétrogradation ou le transfert préjudiciable). De plus, toute discrimination directe ou indirecte à l'égard de travailleurs ayant des responsabilités familiales, en ce qui concerne l'accès à l'emploi, sa conservation et l'évolution professionnelle, est expressément interdite par la législation qui couvre les travailleurs ayant une relation de travail de droit privé. En outre, le traitement défavorable d'un parent qui bénéficie d'une journée réduite est interdit.	Droit de retrouver le même emploi ou un emploi similaire, mais pas inférieur (ne s'applique pas à la fonction publique dans la mesure où existent des garanties de sécurité constitutionnelles).
Irlande	Le licenciement totalement ou principalement dû à l'exercice du droit au congé parental, ou au projet d'exercer ce droit, est abusif.	Droit de retrouver le même emploi ou, si ce n'est raisonnablement pas possible, un emploi similaire.
Italie	Le licenciement dû à la demande ou à l'exercice du congé parental est nul et non avenu.	Droit de retrouver le même emploi ou un emploi équivalent.
Luxembourg	Le licenciement pendant le congé parental ou à partir du dernier jour pour la notification préalable de l'intention de prendre un congé est nul et non avenu.	Droit de retrouver le même emploi ou un emploi similaire correspondant à ses qualifications ainsi qu'un salaire au moins équivalent à celui du précédent emploi.
Pays-Bas	L'employeur doit obtenir l'autorisation d'une instance administrative s'il souhaite licencier un salarié et cette autorisation est refusée lorsque le licenciement est lié à l'exercice d'un droit légal tel que le droit au congé parental.	Il n'y a pas de droit particulier à retrouver le même emploi sauf si le contrat individuel de travail le prévoit. Cependant, la législation générale en matière d'emploi interdit toute modification du contrat individuel de travail pour des raisons liées au congé parental.

Portugal	Le licenciement dû au fait que le salarié a demandé ou pris un congé parental ou un temps partiel, ou y a droit, est abusif.	Droit de retrouver le même emploi ou de retrouver un emploi à temps plein.
Espagne	Le licenciement dû à la demande ou à l'exercice du congé parental est nul et non avenu.	Droit de retrouver le même emploi pendant la première année du congé parental. Au terme de la première année, droit de retrouver un emploi relevant du même groupe de professions ou d'une catégorie équivalente. Le travailleur a également droit à une formation professionnelle lorsqu'il reprend le travail. Dans le cas d'une réduction de la journée de travail pour la garde d'enfants, il n'y a pas de garantie que le travailleur puisse revenir à la journée de travail qu'il avait avant la réduction.
Suède	Le licenciement au seul motif que le salarié a demandé ou pris un congé parental n'est pas valable; si un salarié est quand même licencié, avec préavis ou non, le licenciement peut être déclaré non valable à sa demande.	Droit de retrouver des conditions d'emploi et des prestations équivalentes, mais seulement à condition que le congé n'ait pas modifié les tâches et prestations nécessaires. Le transfert à d'autres tâches doit demeurer dans le cadre du contrat de travail.
Royaume-Uni	Le licenciement est abusif lorsque la principale raison en est que le salarié prend ou souhaite prendre un congé parental.	À l'issue d'une période de congé de 4 semaines au maximum, le salarié a le droit de retrouver le même emploi. Lorsque le congé parental dépasse les 4 semaines, le salarié a le droit de retrouver le même emploi ou, si ce n'est pas raisonnablement possible, un emploi similaire. Une variante de ces dispositions s'applique lorsque le congé parental suit immédiatement le congé de maternité.

9. DROITS ET STATUT DU TRAVAILLEUR EN CONGÉ PARENTAL

La clause 2, paragraphe 6, de l'accord-cadre sur le congé parental dispose que 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 ou de la pratique nationale, s'appliquent. La clause 2, paragraphe 7, dispose que 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. La clause 2, paragraphe 8, dispose que toutes les questions de sécurité sociale 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.

Pays	Observations
Autriche	**<u>Secteur privé:</u>** Sauf convention contraire, la durée du congé parental n'est pas prise en compte pour les droits qui dépendent de la durée de l'emploi (droits d'ancienneté). Néanmoins, une période maximum de 10 mois du premier congé parental de la relation de travail sera prise en considération pour déterminer la période de préavis relative au licenciement; pour déterminer la période de prestations de l'assurance maladie et pour les droits d'ancienneté pour la durée du congé annuel (vacances). Dans le secteur privé, de plus en plus de conventions collectives tiennent compte du congé parental pour le droit aux indemnités de départ (jusqu'à un maximum de 22 mois: conventions collectives des travailleurs métallurgistes). Cependant, la convention collective qui prévoit une progression automatique sur l'échelle salariale pendant le congé parental constitue une exception. En règle générale, le droit à la sécurité sociale - et notamment aux soins de santé - n'est pas modifié. Régime de pension: en vertu de l'article 227 bis de la loi sur la sécurité sociale (Allgemeines Sozialversicherungsgesetz), les périodes de garde d'enfant de fait et en tant qu'occupation principale (en Autriche) sont considérées comme des périodes de substitution pour le droit à la pension à concurrence de 48 mois au maximum.
	<u>Secteur public:</u> Les conventions qui ne correspondent pas aux principes établis par la *Mutterchutzgesetz* ne sont pas possibles (contrairement au secteur privé). Par principe, le statut du fonctionnaire ne change pas pendant le congé parental (la relation entre le fonctionnaire et l'État prend fin formellement lors du décès du fonctionnaire). Une disposition prévoit la prise en considération d'une période de dix mois pour les droits d'ancienneté. Dans la mesure où la législation fédérale ne prévoit pas de disposition contraire, les périodes de congé parental ne doivent pas être prises en considération pour les droits qui dépendent de la durée de l'emploi (droits d'ancienneté). En revanche, le congé parental ne retarde pas la promotion automatique. En règle générale, le droit à la sécurité sociale - et notamment aux soins de santé - n'est pas modifié. Le congé parental est pris en considération pour la pension; le salarié ne doit pas payer des frais ou cotisations supplémentaires. Le congé supplémentaire (maximum au total: 10 ans) suspend la promotion, mais est considéré comme période de service. Agents contractuels: l'entièreté du congé parental est pris en considération pour les droits d'ancienneté, congé supplémentaire pour la garde d'un enfant à concurrence de 5 % Secteurs privé et public: le fait de travailler pendant le

	congé parental dans une proportion minimum en dessous du seuil ne s'oppose pas aux prestations de congé parental pour le même employeur ou pour un employeur différent. Cela est considéré comme un contrat de travail parallèle; si le salarié ne vient pas travailler, cela ne sera pas considéré comme une rupture du contrat de travail (il a le droit de "maintenir le contact" avec l'entreprise, selon le législateur). Si les agents contractuels du secteur public peuvent bénéficier de ce type d'emploi, ce n'est pas le cas de certaines catégories de fonctionnaires. Droit d'être informé: pendant le congé parental, l'employeur doit continuer à informer le salarié des événements importants qui se déroulent dans l'entreprise, notamment en ce qui concerne l'insolvabilité, la formation et les modifications de l'organisation (*lex imperfecta*).
Belgique	Dans le **secteur privé**, le contrat de travail se poursuit pendant le congé, bien que son exécution soit suspendue. Les droits acquis demeurent, en tant que conditions essentielles de l'emploi dans lequel le travailleur doit être réintégré. L'acquisition de nouveaux droits, en particulier pour ce qui concerne la rémunération, est largement couverte par les conventions collectives. Le congé parental ne donne droit à aucune allocation de sécurité sociale et induit une interruption de la couverture sociale → seulement dans le régime des "partenaires sociaux". Dans le **secteur public**, le congé parental est assimilé à une période de service mais les agents contractuels n'ont pas de couverture sociale → seulement dans le régime "non rémunéré".
Danemark	Le congé parental compte comme période de service pour le calcul de l'ancienneté, mais pas pour la pension.
Finlande	Le contrat de travail se poursuit, bien que le salaire ne soit pas payé. Le congé parental est pris en compte en matière de congé annuel et est considéré comme une période d'assurance pour le calcul des prestations de retraite (mais l'application au secteur privée a été mise en doute par une décision du tribunal des assurances de décembre 2001).
France	Le congé parental compte (pour moitié du temps) pour les droits liés à l'ancienneté. Le congé compte comme période d'assurance pour le calcul des droits à pension. Tous les avantages acquis avant le début du congé sont conservés. Au terme du congé parental, les travailleurs ont droit à nouveau à l'intégralité de leurs droits à prestations de maladie, de maternité, d'invalidité et de décès.
Allemagne	Le contrat de travail se poursuit pendant le congé parental, bien que les obligations en matière de travail et de salaire ne soient pas en vigueur. Le temps passé en congé parental est crédité pour l'assurance maladie et l'assurance pension, sans versement de cotisations, mais ne compte pas pour le calcul des périodes de prestations de chômage. Chaque mois passé en congé parental réduit du douzième le droit annuel du salarié à congé.
Grèce	En règle générale, le temps passé en congé parental compte en tant que période d'emploi à toutes fins, y compris le calcul du congé annuel et les indemnités de licenciement. Le salarié doit payer la totalité des cotisations de sécurité sociales (tant les siennes que celles de l'employeur) s'il souhaite conserver sa couverture sociale pendant le congé parental. Cependant, les réponses à la question de savoir dans quelle mesure le congé parental compte comme période de service et à celle de la couverture médicale pendant le congé pour les fonctionnaires ne sont pas claires.
Irlande	Un salarié en congé parental est considéré comme étant au service de l'employeur et les droits découlant de l'emploi sont réputés poursuivre leurs

	effets, à l'exception du droit à la rémunération, des prestations de retraite ou de toute obligation de versement de cotisations. Il n'y a pas de rupture entre le congé et la précédente période d'emploi. Lorsqu'un salarié est en congé, il peut être considéré comme étant en service pour les futurs droits à prestations sociales. La période du congé parental ne modifie pas le droit au congé annuel légal et aux jours fériés.
Italie	Le contrat de travail se poursuit pendant le congé, bien que son exécution soit suspendue. Le congé parental est pris en considération pour le calcul des droits liés à l'ancienneté (mais pas pour le paiement du "treizième mois"). Le congé est totalement porté au crédit du salarié en ce qui concerne les cotisations de sécurité sociale jusqu'à ce que l'enfant soit âgé de trois ans et pour un maximum de six mois. Le salarié continue à être couvert par le système de santé national.
Luxembourg	Le travailleur conserve le bénéfice de tous les avantages acquis avant le début du congé. Le congé parental est pris en compte dans le calcul des droits liés à l'ancienneté, est considéré comme une période de stage en vue de l'assurance sociale et donne au travailleur la totalité des droits en matière d'indemnités de chômage. Cependant, le congé parental ne donne aucun droit à congé annuel. Le contrat de travail est suspendu pendant le congé parental.
Pays-Bas	La relation d'emploi se poursuit, mais il n'existe pas de disposition particulière concernant la protection des droits acquis. Néanmoins, la législation générale en matière d'emploi protège ces droits.
Portugal	Suspension des droits, obligations et protections des parties à la relation d'emploi en ce qui concerne l'exécution du travail et la rémunération. Cependant, le congé compte en matière de droits liés à l'ancienneté, à la durée du service et à la promotion, par exemple. Le congé est pris en compte pour le calcul des pensions d'invalidité et de retraite et n'a aucun effet négatif sur le droit aux prestations en matière de soins médicaux.
Espagne	Le congé parental est pris en compte pour la durée du service et, dans le secteur public uniquement, pour la promotion. La législation en matière de congé ou d'absence pour la garde d'enfants reconnaît les droits acquis ou en cours d'acquisition. Le contrat est suspendu pendant le congé parental et l'obligation de travail du travailleur ainsi que l'obligation de rémunération de l'employeur sont annulées. Des dispositions existent pour permettre au travailleur de conserver sa couverture sociale pendant les périodes de congé consacrées à la garde d'un jeune enfant.
Suède	Un salarié qui demande à exercer ou exerce son droit à congé n'est tenu d'accepter ni des avantages et prestations réduits ou des conditions de travail moins favorables que ce que nécessite le congé, ni un transfert autre que celui qui peut se produire dans le contexte du contrat de travail et qui est nécessité par le congé. Le contrat de travail se poursuit pendant le congé parental. Le congé compte en matière de durée du service.
Royaume-Uni	Le contrat de travail se poursuit pendant la période de congé parental, bien que seules certaines des conditions relatives à la résiliation, au licenciement et aux procédures de discipline et de conciliation s'appliquent. Les droits liés à l'ancienneté et aux pensions acquis avant le début du congé sont préservés. Lorsqu'il reprend le travail, le parent bénéficie de toute amélioration apportée à d'autres conditions (y compris en matière de rémunération).

10. ABSENCE POUR CAS DE FORCE MAJEURE

La clause 3, paragraphe 1, de l'accord-cadre sur le congé parental dispose que 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. Les États membres et/ou les partenaires sociaux peuvent préciser les conditions d'accès et modalités d'application et limiter ce droit à une certaine durée par an et/ou par cas (clause 3, paragraphe 2).

Pays	Droit	Motifs
Autriche	Une semaine de congé rémunéré par an.	Pour s'occuper d'un enfant ou d'un membre de la famille qui est malade.
	Une semaine de plus par an.	Si un enfant de moins de 12 ans doit être gardé: - parce que la personne qui s'en occupe ne peut pas le faire car elle est décédée, hospitalisée, en prison, arrêtée ou gravement malade. Le parent concerné a droit à un congé parental immédiatement après qu'un de ces cas s'est présenté, même si l'autre parent a pris un congé parental au préalable, et ce jusqu'au deuxième anniversaire de l'enfant au maximum. Exigence supplémentaire pour les pères: vivre dans le même ménage que l'enfant. - ou si l'autre parent ne vit plus dans le même ménage que l'enfant ou ne s'en occupe plus pendant la majeure partie de son temps.

	Jusqu'à une semaine pour les salariés.	Autres observations: • Raisons personnelles importantes qui empêchent de travailler. • Les salariés ("Angestellte" par opposition aux ouvriers) ont droit à une rémunération s'ils sont empêchés de travailler pendant un temps relativement court pour des motifs personnels importants dont ils ne peuvent pas être tenus responsables: Les tribunaux ont étendu l'applicabilité de ce droit aux cas suivants: • "motifs personnels importants": l'obtention d'un passeport; les examens pour le permis de conduire; les examens médicaux; les baptêmes; les mariages; les funérailles (famille ou ami très proche); toute urgence; • le fait d'être "empêché de travailler pendant un temps relativement court" peut couvrir une période comprise entre quelques heures et une semaine.
		De manière générale, la disposition s'applique à tout cas dans lequel l'obligation contractuelle à l'égard de l'employeur se heurte à une obligation légale vis-à-vis d'une tierce personne. Elle s'applique en particulier: • aux parents, qui sont obligés de s'occuper de leur s enfants; • au mari dont l'épouse accouche ou a accouché récemment; bien qu'il n'existe pas d'obligation légale, il en va de même pour les couples dont la relation n'est pas officielle.
		Voici les dispositions classiques que comportent la plupart des conventions collectives:
	1 jour.	Pour l'accouchement de l'épouse ou de la compagne.
	3 jours.	Pour le mariage.
	1-3 jours.	En cas de déménagement.
	Au moins 1 jour.	Pour les funérailles, etc.

Belgique	Dans le secteur privé, 10 jours de congé par an (proportionnel au temps de travail pour les travailleurs à temps partiel).	Pour des "raisons impérieuses", dont des exemples figurent dans la législation et incluent la maladie, l'accident ou l'hospitalisation d'un membre de la famille.
	Le personnel du secteur public a droit à 15 jours de congé par an, qui peuvent aller jusqu'à 30 jours de "congé exceptionnel".	Pour des "raisons impérieuses liées à la famille".
	Absence pour de "courtes périodes".	Si un membre de la famille est hospitalisé.
Danemark	Congé temporaire non rémunéré.	Lorsque des raisons pressantes, telles que maladie ou accident dans la famille, font de la présence du salarié au domicile une nécessité urgente. Cette disposition ne figure que dans un certain nombre de conventions collectives. Aucune législation ne couvre les salariés qui ne sont pas couverts par une convention collective comportant une clause de force majeure. Au Danemark, quelque 30 % des salariés du secteur privé ne sont pas couverts par des conventions collectives.
Finlande	Congé temporaire non rémunéré.	Pour des raisons de force majeure, pour des raisons familiales urgentes telles que maladie ou accident, qui rendent indispensable la présence immédiate du salarié.
	Congé temporaire de maximum 4 jours. En vertu de certaines conventions collectives, 3 de ces 4 jours sont rémunérés. Les marins ont le même droit, à condition qu'ils quittent leur navire au port et y retournent.	Pour prendre soin d'un enfant malade de moins de dix ans (il est possible de répéter les quatre jours si l'enfant a une autre maladie ou si un autre enfant est malade). Si l'autre parent est à la maison et en mesure de s'occuper de l'enfant malade, le fonctionnaire n'a pas le droit de prendre congé.
France	3 jours de congé par an.	En cas de maladie ou d'accident d'un enfant de moins de 16 ans dont le salarié a la garde (certificat médical à l'appui).
	5 jours de congé par an.	Si le salarié a un enfant de moins d'un an ou s'il a au moins 3 enfants de moins de 16 ans.
	4 mois (renouvelables deux fois).	S'il existe une raison (par exemple, une maladie grave, un handicap grave ou un accident) qui place le salarié dans l'impossibilité de travailler Possibilité de temps partiel.

	S'il existe un motif (par exemple, la maladie grave ou le décès d'un parent proche ou la paternité) qui empêche un salarié de travailler pendant un temps relativement court, celui-ci peut rester au domicile. Les conventions collectives peuvent contenir des modalités plus détaillées concernant la durée du congé. Le congé est rémunéré dans certains cas. En outre, 5 jours en cas de maladie d'un enfant lorsque le parent bénéficie du régime public d'assurance maladie. Dans le secteur public: 4 mois (renouvelables deux fois).	Si le salarié a un enfant de moins d'un an ou s'il a au moins 3 enfants de moins de 16 ans.
Allemagne	10 jours de congé par parent par enfant (20 jours pour le parent isolé). S'il y a plus d'un enfant, le total maximum est de 25 jours par parent (50 jours pour le parent isolé) si le parent est couvert par le régime public d'assurance maladie. Le congé est payé par l'employeur ou le régime public d'assurance maladie. Le congé est accordé sans tenir compte du fait que d'autres personnes puissent être en mesure de s'occuper de l'enfant. En outre, si des raisons urgentes le justifient (par exemple la maladie grave d'un enfant dont personne d'autre ne peut s'occuper), le salarié peut rester à la maison (droit à un "congé de maladie d'enfant"). Les conventions collectives peuvent contenir des modalités plus détaillées concernant la durée du congé (certaines prévoient des périodes de congé plus longues si l'enfant est gravement malade). Le congé est rémunéré dans certains cas.	
Grèce	6 jours.	Pour les travailleurs à temps partiel qui ont la garde d'un enfant et/ou d'autres membres de leur famille dont ils ont la charge, en cas de maladie.
	8 jours.	Pour les travailleurs à temps plein qui ont la garde d'au moins 2 enfants.

	12 jours. De plus, le travailleur à temps plein a droit à un maximum de 4 jours de congé par an pour les visites d'écoles. Les parents qui travaillent dans des entreprises d'au moins 50 travailleurs, qui ont des enfants handicapés mentaux ou physiques, peuvent demander que leur journée de travail soit réduite d'une heure, moyennant une réduction proportionnelle de leur rémunération. En outre, 2 jours de congé en cas de décès du conjoint, d'un enfant, d'un parent, d'une sœur ou d'un frère.	Pour les travailleurs à temps plein qui ont la garde d'au moins 3 enfants.
Irlande	La situation de la fonction publique n'est pas claire. Le code des fonctionnaires ne prévoit rien concernant les cas de force majeure, tandis que son article 53 dispose que les salariés bénéficient de facilités concernant les visites d'écoles en vertu d'une décision ministérielle qui fixera le nombre maximum de jours d'absence, mais cette décision n'est pas encore intervenue.	Pour les urgences familiales causées par l'accident ou la maladie ("congé de force majeure"), le droit à prendre un congé s'applique dans le cas d'une maladie grave d'un parent proche ou d'un compagnon avec lequel vit le salarié.
Italie	3 jours de congé rémunéré par an.	En cas de décès ou de maladie grave et attestée du compagnon ou d'un autre membre de la famille.
	Autrement, le salarié et l'employeur peuvent convenir de modalités de travail différentes.	Dans le cas d'une maladie mentionné ci-dessus.
	En outre, jusqu'à 2 ans de congé non rémunéré, en bloc ou fragmenté (ne comptant pas comme travail réel pour le régime de pension).	Pour s'occuper d'affaires familiales graves et attestées.
		Les critères de priorité relatifs à ces congés et les modalités liées à la vérification périodique de l'existence des exigences en la matière sont fixés par décret, tandis que la négociation collective doit préciser les modalités relatives à la participation à la formation professionnelle destinée aux personnes qui retournent au travail après un tel congé.

	Chaque parent a également droit (ce droit ne pouvant pas être exercé simultanément par les deux parents) à: un congé non rémunéré; 5 jours de congé par an; des périodes de congé plus longues.	Pour s'occuper d'un enfant malade âgé de maximum 3 ans. Pour s'occuper d'un enfant malade âgé de maximum 8 ans. Pour s'occuper d'un enfant handicapé ou d'un autre parent.
Luxembourg	2 jours de congé spécial (par enfant) par an. Pendant le congé, les dispositions légales concernant la sécurité sociale et la protection de l'emploi, et en particulier la protection contre le licenciement, s'appliquent sans interruption.	Pour des raisons familiales. Si un enfant de moins de quinze ans dont le salarié a la charge et pour lequel des prestations familiales sont dues est victime d'une maladie ou d'un accident grave ou si d'autres raisons de santé impérieuses requièrent la présence de l'un des parents.
Pays-Bas	Congé rémunéré. Pas de limitation des heures et des jours.	Pour des raisons urgentes et personnelles, telles que la naissance d'un enfant ou le décès d'un membre de la famille. Pour des soins urgents (en cas de maladie d'un membre de la famille), il est possible de prendre un congé payé de courte durée, à concurrence de maximum le double de l'horaire de travail hebdomadaire normal par an.
Portugal	30 jours par an.	Pour fournir des soins urgents et essentiels à un enfant de moins de 10 ans (sans limite d'âge pour un enfant handicapé) qui est malade ou victime d'un accident. Si l'enfant est hospitalisé, le droit à congé est étendu pour couvrir la durée de l'hospitalisation.
	15 jours par an.	Pour fournir des soins urgents et essentiels à un enfant de plus de 10 ans, à son époux ou compagnon ou à certains autres proches en cas de maladie. Les absences du travail sont considérées comme justifiées, mais elles ne sont généralement pas rémunérées et le droit à des prestations sociales est relativement incertain.

Espagne	2 jours (ou 4 jours si un voyage est nécessaire) - notification préalable et justification requises.	En cas d'accident ou de maladie grave d'un enfant ou d'un proche.
	En outre, droit à un an de congé non rémunéré ou à une réduction de l'horaire de travail comprise entre la moitié et le tiers (avec réduction proportionnelle du salaire)[12].	Pour s'occuper d'un proche qui a besoin d'aide en raison de son âge, d'un accident ou d'une maladie.
Suède	Un salarié a le droit de prendre un congé parental pour s'occuper d'un enfant malade de moins de 12 ans, à concurrence de maximum 60 jours par an et par enfant. Un salarié a le droit de prendre un congé pour des raisons de force majeure, pour des raisons familiales urgentes telles que maladie ou accident, qui rendent indispensable sa présence immédiate.	
Royaume-Uni	Un congé d'une durée raisonnable.	Pour s'occuper d'incidents domestiques tels que la maladie soudaine ou un accident dont est victime une personne à charge ou pour prendre les mesures nécessaires en matière de garde d'enfant en raison de la maladie soudaine ou de l'incapacité soudaine de la personne qui s'en occupe normalement. Le terme "personne à charge" est défini d'une manière large pour inclure des personnes autres que les membres de la famille du salarié.

Observations concernant le Danemark:

Il n'existe pas de disposition législative destinée à transposer la clause de force majeure de la directive sur le congé parental dans la nouvelle législation danoise en la matière, qui vient d'être adoptée. Ainsi, le Danemark ne satisfait pas correctement ses obligations en matière de transposition de la clause de force majeure pour raisons familiales.

[12] Art. 46.4 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la Ley 39/1999 de 5 de noviembre (BOE 6.11.1999).

Observations concernant l'Allemagne:

En Allemagne, le congé parental est encore pris par les mères dans 95 % des cas. La raison principale en est que le congé est très long et qu'il est, dans la pratique, totalement transférable entre les parents s'il n'est pas pris à temps partiel. Le congé parental à temps partiel est limité et pas encore très bien accepté. Il n'existe pas d'aide au revenu adéquate pour ceux qui prennent un congé parental - le "Erziehungsgeld" équivaut toujours à 900 marks maximum. C'est pourquoi, la plupart des familles n'ont pas d'autre choix que d'opter pour le congé parental de celui des deux époux dont le salaire est inférieur.

Observations concernant l'Autriche:

Les salariés du secteur privé ne bénéficient pas de dispositions flexibles telles que celles qui existent pour les fonctionnaires. Dans le secteur privé, si les enfants d'un salarié sont malades et que les parents doivent s'en occuper pendant plus de deux semaines par an, ils doivent exercer leur droit aux vacances à cet effet.

Par contre, dans la pratique, les salariés dépendent fortement de facteurs informels (relations personnelles avec l'employeur; "climat" général dans leur entreprise) s'ils veulent bénéficier des dispositions relativement meilleures qui leur sont destinées.

ANNEXE I

DISPOSITIONS NATIONALES DES ÉTATS MEMBRES

Belgique:

1. Convention collective de travail n 64 du Conseil National du Travail instituant un droit au congé parental du 29/04/1997 rendue obligatoire par l'A.R. du 29 octobre 1997.

2. Arrêté Royal du 10 août 1998 modifiant l'Arrêté Royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de carrière.

Danemark:

1. Lov om orlov jf. Lovbekndtgorelse nr.4 af 4 januar 1999 (Leave Act Consolidating Act N° 4 of 4 January 1999).

2. Bekendgørelse N°48 af 26 januar 1998(Order N°48 of 26 January 1998on training , sabbatical and child care leave.

3. In the Private sector: Agreement between the Danish Federation of t_Trade Unions (LO) and the Danish Employer's Confederation (DA), dated 3 June 1999, on implementation of Parental Leave Directive

4. In the Public sector: Agreement between the Finance Ministry and the central organisations and the Finance Ministry circular, dated 17 March 1997

5. In the sea transport sector abil has been tabled to implement §3 of the Directive. Bill amending the Seafarers Act of 13 October 1999

Allemagne:

1. BErzGG December 2000

2. Gesetz über die Gewährung von Erziehungsgeld und Erziehungsurlaub (Bundeserziehungsgeldgesetz - BErzGG), in der Fassung der Bekanntmachung vom 31/01/1994 (BGBl. I S. 180), zuletzt geändert durch Gesetz vom 24/03/1997 ref : Bundesgesetzblatt Teil I vom 24/03/1997 Seite 594

3. Gesetz über die Gewährung von Erziehungsgeld und zur Elternzeit (Bundeserziehungsgeldgesetz) in der Fassung der Bekanntmachung vom 7. Dezember 2001, BGBL. I, Nr. 65, S. 3358

Grèce:

1. Law n° 1483/1984 of 5 October 1984, FEK A numéro 153 of 08/10/1984 [Attention: since law 2639/1998 has modified only art. 5(1) of law 1483/1984, this means that the other provisions of law 1483 are still in effect].

2. FEK A n° 205 du 02/09/1998

3. Law n° 2683/1999 (Code od Civil Servants), FEK A numéro 19 of 09/02/1999.

4. Decree n° 193/1988, FEK A n° 84 of 06/05/1988.

   Note : It is not clear to whom Decree 193/1988 applies nowadays. It is probable that it applies a) to persons who are employed by the State, legal persons governed by public law and local authorities under a fixed term contract and b) to civil servants of local authorities.

5. Law n° 2639/1998 of 2 September 1998 Article 25 modifying Art 5(1) of law n° 1483/84

Remark: The Ministry of Labour is not competent for civil servants and personnel of legal persons governed by public law, which form a large part of employees in Greece. Therefore, they we have only half the picture regarding the situation in Greece as the specific legislation that covers these employees is not mentioned. this applies to all information on employment and social security in Greece.

Espagne:

1. Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre (BOE 17.11.2001), por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo

2. Ley 39/1999 de 5 de noviembre, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (BOE 6.11.1999)

3. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Boletín Oficial del Estado de número 75 de 29/03/1995 Página 9654 (Marginal 7730)

4. Ley 30/1984, de 30 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, Boletín Oficial del Estado número 185 de 03/08/1984 Página 3367 (Marginal 17387)

5. Ley 66/1997, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, Boletín Oficial del Estado número 313 de 31/12/1997 Página 38517 (Marginal 28053)

6. Ley 4/1995, de 23 de marzo, de regulación del permiso parental y por maternidad, Boletín Oficial del Estado número 71 de 24/3/1995 Página 9211 (Marginal 7242)

7. Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, Boletín Oficial del Estado número 154 de 29/6/1994 Página 20658 (Marginal 14960)

8. Real Decreto número 356/91 de 15/03/1991, por el que se desarrolla, en materia de prestaciones por hijo a cargo, la Ley 26/1990, de 20 de diciembre, por la que se establecen en la Seguridad Social prestaciones no contributivas, Boletín Oficial del Estado de 21/03/1991

9. Real Decreto número 356/91 de 15/03/1991, por el que se desarrolla, en materia de pensiones no contributivas la Ley 26/1990, de 20 de diciembre, por la que se establecen en la Seguridad Social prestaciones no contributivas, Boletín Oficial del Estado de 21/03/1991

10. Orden de 18 de julio de 1991, por la que se regula el Convenio Especial en el Sistema de la Seguridad Social, Boletín Oficial del Estado de 30/7/91

France:

In the private sector:

1. Code du travail, Articles L 122-28-1 to L 122-32. Code de la Sécurité sociale Article L.351-4 et 5

2. Loi n°84-9 de janvier 1984 (aviation civile et armement maritime).

In the public sector:

1. Loi du 25.07.1994 (n°94-629) complétée par la loi du 16.12.1996 (n°96-1093) relative au congé parental après l'adoption d'un enfant.

2. Décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 modifié par le décret 2002-684 du 30 avril 2002. : article 52 à 58. JO 2 mai 2002.

Irelande:

1. Parental Leave Act, 1998 of 3 December 1998

2. Parental Leave (Notice of *Force Majeure* Leave) Regulations, 1998 (SI No. 454 of 1998)

3. Parental Leave (Disputes and Appeals) Regulations, 1999 (SI No. 6 of 1999)

4. Parental Leave (Maximum Compensation) Regulations, 1999 (SI No. 34 of 1999)

5. European Communities (Parental Leave) Regulations, 2000 (SI No. 231 of 2000)

Italie:

1. Legge 8 Marzo 2000 N°53 Disposizioni per il sostegno della maternita' e della paternita', per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle citta'

2. D.L.gs 26 Marzo 2001 N° 151 Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternita' e della paternita', a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53

Luxembourg:

1. Loi du 12 février 1999 concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998.

Pays-Bas:

1. Wet van 16 november 2001 tot vaststelling van regels voor het tot stand brengen van een nieuw evenwicht tussen arbeid en zorg in de ruimste zin (Wet arbeid en zorg). Chapter 6 of this new Act deals with parental leave. Staatsblad 2001, 567 and 568

2. Wet van 25 juni 1997 tot wijziging van titel 7.10 (arbeidsovereenkomst) van het Burgerlijk Wetboek met betrekking tot het ouderschapsverlof", Staatsblad 1997, 266.

3. Besluit van 25 juni 1997 tot vaststelling van het tijdstip van inwerkingtreding van de Wet van 25 juni 1997 tot wijziging van titel 7.10 (arbeidsovereenkomst) van het Burgerlijk Wetboek met betrekking tot het ouderschapsverlof", Staatsblad 1997, 267.

Autriche

1. Landesgesetz vom 04/11/1993 über die Regelung des Eltern-Karenzurlaubes (O.ö. Eltern-Karenzurlaubsgesetz - O.ö. EKUG), Landesgesetzblatt für Oberösterreich Nr. 123

2. Verordnung der o.ö. Landesregierung vom 15/09/1997 zur Bekämpfung von Nelkenwicklern, Landesgesetzblatt für Oberösterreich, Nr. 122/1997, ausgegeben und versendet am 24/10/1997

3. Landesgesetz vom 29/02/1996, mit dem das O.ö. Landesbeamtengesetz 1993, das als Landesgesetz geltende Gehaltsgesetz 1956, das O.ö. Landes-Vertragsbedienstetengesetz, das Landesbeamten-Pensionsgesetz, das O.ö. Mutterschutzgesetz und das O.ö. Karenzurlaubsgeldgesetz geändert und Bestimmungen über das Ausmaß der Lehrverpflichtung für Vertragslehrer an Musikschulen der o.ö. Gemeinden erlassen werden (O.ö. Dienstrechtsänderungsgesetz 1996), Landesgesetzblatt für Oberösterreich, Nr. 37/1996 , ausgegeben und versendet am 15/05/1996

4. Landesgesetz vom 03/12/1993 über das Dienstrecht der Beamten des Landes Oberösterreich (O.ö. Landesbeamtengesetz 1993 - O.ö. LBG), Landesgesetzblatt für Oberösterreich, Nr. 11/1994, zuletzt geändert durch 83/1996

5. Landesgesetz vom 3. Dezember 1993 über das Dienstrecht der Vertragsbediensteten des Landes Oberösterreich (O.ö. Landes Vertragsbedientstetengesetz - O.ö. LVBG), Landesgesetzblatt für Oberösterreich, Nr. 10/1994

6. Mutterschutzgesetz BGBl 1979/221 idF BGBl 1980/409, 1980/577, 1984/213, 1986/563, 1989/651, 1990/76, 1990/408, 1990/450, 1991/277, 1991/628, 1992/315, 1992/833, 1993/257, 1995/434, I 1997/9, I 1997/61, I 1998/70, I 1998/123, I 1999/70, I 1999/153, I 2001/98 und I 2001/103

7. Bundesgesetz vom 07/07/1976 betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung, Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 390/1976 idF 832/1995

8. Bundesgesetz vom 12/12/1989 mit dem ein Karenzurlaub für Väter geschaffen (Eltern-Karenzurlaubsgesetz - EKUG) und das Mutterschutzgesetz 1979, das Angestelltengesetz, das Gutsangestelltengesetz, das Landarbeitergesetz 1984, das Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977, das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz, das Karenzurlaubsgeldgesetz, das Beamten-Dienstechtsgesetz 1979, das Gehaltsgesetz 1956, das Pensionsgesetz 1965, das Vertragsbedienstetengesetz 1948, die Bundesforste-Dienstordnung 1986, das Land- und Forstarbeiterdienstrechtsgesetz, das Landeslehrerdienstrechtsgesetz 1984 und das Land- und forstwirtschaftliche Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz 1985 geändert werden, Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 651/1989 idF 434/1995

9. Bundesgestetz, Änderung mit dem das Landarbeitsgesetzes 1984. ref: BGBl 07/07/2000 p.625 - SG(2000)A/14169

10. Landarbeitsordnungs-Novelle 2000 ref: LGBL nr 53 - SG(2000)A/13454

11. Landesgesetz, mit dem das Oö. Landes-Gehaltsgesetz, das Oö. Landesbeamten-Pensionsgesetz, das Oö. Objektivierungsgesetz, das Oö. Mutterschutzgesetz, das Oö. Landesbediensteten-Schutzgesetz 1998, das Oö. Land- und forstwirtschaftliche Landeslehrer-Diensthoheitsgesetz 1988, das Oö. Land- und forstwirtschaftliche Landeslehrer-Diensthoheitsgesetz 1988, das Oö. Landes-Personalvertretungsgesetz und das Oö. Nebengebührenzulagengesetz geändert werden (Oö. Dienstrechtsänderungsgesetz 2000) ref : LGBl. Nr 24/2001, 20 Stück, 30/03/2001, seite 75; SG(2001)A/5408 du 10/05/2001

12. NÖ Gemeindebeamtendienstrordnung 1976 (GBDO 1976) ref : LGBl. für das Land Niederösterreich 2400-37; SG(2001)A/6064 du 29/05/2001

13. Dienstpragmatik der Landesbeamten 1972 (DPL 1972) ref : LGBl. für das Land Niederösterreich 2200-51; SG(2001)A/6063 du 29/05/2001

14. Gesetz mit dem die Kärntner Landarbeitsordnung 1995 geändert wird LGBI. nr. 79/2001 ref: LGBI. für Kärnten 23/11/1995, 43. Stück, seite 335; SG(2001) A/12755 du 22/11/2001

15. Bundesgesetz vom 7.8.2001, mit dem ein Kinderbetreuungsgeldgesetz erlassen wird sowie das Familienlastenausgleichsgesetz 1987, das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz, das Gewerbliche Sozialversicherungsgesetz, das Bauern-Sozialversicherungsgesetz, das Beamten-Kranken- und Unfallversicherungsgesetz, das Mutterschutzgesetz 1979, das Eltern-Karenzurlaubsgesetz, das Landarbeitsgesetz 1984, das Karenzgeldgesetz, das Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977, das Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz, das Überbrückungshilfengesetz, das Karenzurlaubsgeldgesetz und die Exekutionsordnung geändert werden, Bundesgesetzblatt Teil I Nr. 103 (BGBl I 2001/103)

16. Bundesgesetz, mit dem Karenz für Väter geschaffen wird (Väter-Karenzgesetz - VKG), BGBl 1989/651 idF BGBl 1990/299, 1990/408, 1990/450, 1991/277, 1992/315, 1992/833, 1994/665, 1995/434, I 1997/61, I 1998/70, I 1998/123, I 1999/153, I 2000/6 und I 2001/103 [bis 7.8.2001: „Eltern-Karenzurlaubsgesetz (EKUG)“]

17. Familienlastenausgleichsgesetz (FLAG): Bundesgesetz vom 24. 10. 1967, BGBl. Nr. 376, betreffend den Familienlastenausgleich, zuletzt geändert durch BGBl I 2001/103

18. Verordnung der Bundesministerin für Gesundheit und Konsumentenschutz über die Festlegung eines Mutter-Kind-Paß-Untersuchungsprogrammes, die Voraussetzungen zur Erlangung des Mutter-Kind-Paß-Bonusses sowie über den Mutter-Kind-Paß (Mutter-Kind-Paß-Verordnung – MuKiPaßV), BGBl II 1997/24 (in Force until 31.12.2001)

19. Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG) BGBl 1955, zuletzt geändert durch BGBl I 2001/99 und 2001/103

20. Arbeitlsosenversicherungsgesetz 1977 (AlVG), BGBl 1994/315, zuletzt geändert durch BGBl 2001/47 und BGBl 2001/103

22. Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl 1961/105 idgF 21. - Hausgehilfen- and Hausangestelltengesetz, BGBl 1962/235 idgF

23. Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG), Gesetz vom 1. Oktober 1920, womit die Republik Österreich als Bundesstaat eingerichtet wird (Bundes-Verfassungsgesetz), Staatsgesetzblatt Nr. 450, in der geltenden Fassung

24. Bundesgesetz über vom 31. Mai 1967, BGBl. Nr. 200, über die Kranken- und Unfallversicherung öffentlich Bediensteter (BKUVG) idF BGBl I 2001/102

25. Bundesgesetz über das Karenzgeld (Karenzgeldgesetz – KGG), BGBl I 1997/47 idF BGBl I 1997/139, I 1998/6, I 1998/30, I 1998/148, I 2000/142 und BGBl I 2001/103

26. Bundesgesetz vom 27. Juni 1974, BGBl. Nr. 395, über Geldleistungen an öffentlich Bedienstete während des Karenzurlaubes aus Anlass der Mutterschaft, zuletzt geändert durch BGBl I 2001/103

27. Vertragsbedienstetengesetz 1948, BGBl 1948/86, zuletzt geändert durch BGBl I 2000/94

28. Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979, BGBl 1979/333, zuletzt geändert durch BGBl I 2000/94

29. Angestelltengesetz 1921, BGBl 1921/292 idgF, zuletzt geändert durch BGBl I 2000/44

30. Bundesgesetz vom 7. Juli 1976 betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung (Urlaubsgesetz 1976), BGBl 1976/390, zuletzt geändert durch BGBl I 2001/7

Länder (public sector)

Burgenland

1. Gesetz vom 20. November 1997 über das Dienstrecht der Landesbeamten (Burgenländisches Landesbeamten-Dienstrechtsgesetz 1997), LGBl Bgld 1998/17 idF LGBl Bgld 2000/38

2. Gesetz vom 1. Oktober 1985 über das Dienstrecht der Vertragsbediensteten des Landes (Landesvertragsbedienstetengesetz 1985), LGBl Bgld 1985/49 idF LGBl Bgld 2000/39

3. Gesetz vom 20. Dezember 1971 über das Dienstrecht der Beamten und Vertragsbediensteten der Gmeinden (Gemeindebedienstetengesetz 1971), LBGl Bgld 1971/13 idF LGBl Bgld 1996/54

Kärnten (Carinthia)

1. Gesetz vom 7. November 1991 über den Mutterschutz und den Karenzurlaub (K-MUG), LGBl Ktn 1992/9 idF LGBl Ktn 1997/73

2. Gemeindebedienstetengesetz, Wiederverlautbarung LGBl Ktn 1992/56 idF LGBl Ktn 1998/76

3. Stadtbeamtengesetz 1993, LGBl Ktn 1993/115, zuletzt geändert durch LGBl Ktn LGBl 1998/71

Niederösterreich (Lower Austria)

1. NÖ Mutterschutz-Landesgesetz, Wiederverlautbarung vom 18. Dezember 1975, LGBl NÖ 2039-0, zuletzt geändert durch LGBl NÖ 2039-6

2. NÖ Eltern-Karenzurlaubsgesetz (NÖ EKUG), LGBl NÖ 2050 idF LGBl NÖ 2050-1

3. Gesetz vom 15. Mai 1975 über die Gewährung eines Karenzurlaubsgeldes aus Anlaß der Mutterschaft (NÖ Karenzurlaubsgeldgesetz 1975), LGBl NÖ 2040 idF LGBl NÖ 2040-8

Oberösterreich (Upper Austria)

1. Landesgesetz vom 4. November 1993 über den Mutterschutz der in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Land Oberösterreich stehenden Dienstnehmerinnen (OÖ Mutterschutzgesetz – OÖ MSchG), LGBl OÖ 1993/122

2. Landesgesetz vom 4. November 1993 über die Regelung des Eltern-Karenzurlaubs (OÖ Eltern-Karenzurlaubsgesetz – OÖ EKUG), LGBl OÖ 1993/123

3. Landesgesetz vom 4. November 1993 über die Ansprüche der Geldleistungen aus Anlaß der Mutterschaft (OÖ Karenzurlaubsgeldgesetz – OÖ KUG), LGBl OÖ 1993/68

Salzburg

1. Salzburger Landesbeamtengesetz 1986, Wiederverlautbarung vom 15. Dezember 1986, LGBl Sbg 1987/1, zuletzt geändert durch LGBl Sbg 2000/3 und 2001/17

2. Salzburger Landesvertragsbedienstetengesetz 2000, LGBl Sbg 2000/4 idF LGBl Sbg 2001/17

3. Salzburger Gemeindebeamtengesetz 1968, Wiederverlautbarung vom 12. Februar 1968, LGBl Sbg 1968/27, zuletzt geändert durch die Novelle LGBl Sbg 2000/7

4. Salzburger Gemeindevertragsbedienstetengesetz 1968, Wiederverlautbarung vom 14. März 1968, LGBl Sbg Nr 31, zuletzt geändert durch die Novelle LGBl Sbg 2000/7

5. Salzburger Magistratsbeamtengesetz 1981, Wiederverlautbarung vom 6. Mai 1981, LGBl Sbg 1981/42, zuletzt geändert durch die Novelle LGBl Sbg 2000/7

Steiermark (Styria)

1. Gesetz vom 3. Juli 1974 über das Dienstrecht der Landesbeamten (Steiermärkisches Landesbeamtengesetz), LGBl Stmk 1974/124, zuletzt geändert durch die Novelle LGBl Stmk 2000/40

2. Gesetz vom 24. September 1996, mit dem das Steiermärkische Landesbeamtengesetz geändert wird (4. Landesbeamtengesetz-Novelle 1996), LGBl Stmk 1997/2 idF LGBl Stmk 1998/44

3. Gesetz vom 3. Juli 1974 über das Dienstrecht der Landesvertragsbediensteten (Steiermärkisches Landesvertragsbedienstetengeetz), LGBl Stmk 1974/125 idF LGBl Stmk 2000/40

4. Gesetz vom 23. Mai 1957 über den Mutterschutz von Dienstnehmerinnen der steirischen Gemeinden, auf die das Mutterschutzgesetz, BGBl 1957/76, keine Anwendung findet, LGBl Stmk 1957/42, zuletzt geändert durch die Novelle LGBl Stmk 1975/65

5. Gesetz vom 4. Februar 1957 betreffend die Dienstordnung der öffentlich-rechtlichen Bediensteten der steirischen Gemeinden mit Ausnahme der Städte mit eigenem Statut (Gemeindebedienstetengesetz 1957), LGBl Stmk 1957/34, zuletzt geändert durch die Novelle LGBl Stmk 2000/1

6. Steiermärkisches Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz 1962, Wiederverlautbarung vom 24. September 1962, LGBl Stmk 1962/160, zuletzt geändert durch die Novelle LGBl Stmk 1995/15

7. Dienst- und Gehaltsordnung der Beamten der Landeshauptstadt Graz 1956, LGBl Stmk 1957/30, zuletzt geändert durch die Novelle LGBl Stmk 1996/46

8. Gesetz vom 5. März 1974 über das Dienst- und Gehaltsrecht der Vertragsbediensteten der Landeshauptstadt Graz (Grazer Gemeindevertragsbedienstetengesetz), LGBl Stmk 1974/30, zuletzt geändert durch die Novelle LGBl Stmk 1995/14

Tirol

1. Tiroler Mutterschutzgesetz 1998, Wiederverlautbarung vom 29.9.1998, LGBl Tir 1998/86 idF LGBl Tir 2000/43

2. Tiroler Elternkarenzurlaubsgesetz, Wiederverlautbarung LGBl Tir 1998/87 idF LGBl Tir 2000/46

3. Tiroler Karenzurlaubsgeldgesetz 1998, Wiederverlautbarung vom 29.9.1998, LGBl Tir 1998/88 idF LGBl Tir 2000/47

4. Tiroler Gemeindebeamten-Kranken- und Unfallfürsorgegesetz 1998 (GKUFG 1998), Wiederverlautbarung vom 27.10.1998, LGBl Tir 1998/98 idF LGBl Tir 1999/42

Vorarlberg

1. Gesetz über das Dienstrecht der Landesbediensteten (Landesbedienstetengesetz 2000 – LBedG 2000), LGBl Vbg 2000/50 idF LGBl 2001/15

Wien (Vienna)

1. Gesetz über das Dienstrecht der Beamten der Bundeshauptstadt Wien (Dienstordnung 1994 – DO 1994), LGBl W 1994/56 idF LGBl W 2000/51

2. Gesetz über das Besoldungsrecht der Beamten der Bundeshauptstadt Wien (Besoldungsordnung 1994 – BO 1994), LGBl W 1994/55 idF LGBl W 2000/51

3. Gesetz über das Dienstrecht der Vertragsbediensteten der Gemeinde Wien (Vertragsbedienstetenordnung 1995 – VBO 1995), LGBl W 1995/50idF LGBl W 2000/51

4. Wiener Karenzurlaubszuschußgesetz, LGBl W 1998/19

Agricultural Sector

1. Landarbeitsgesetz, BGBl 1984/287, Wiederverlautbarung vom 9.7.1984, zuletzt geändert durch BGBl I 2000/40 und I 2001/103 (Grundsatzgesetzgebung des Bundes)

2. Landarbeitsordnungen der Länder o.A.

Portugal:

1. Lei n.° 4/84 de 05/04/1984. Protecção da maternidade e da paternidade ref : Diário da República I Série n.° 81 de 05/04/1984 Página 1149

2. Lei n.° 17/95 de 09/06/1995. Altera a Lei n.° 4/84, de 5 de Abril (protecção da maternidade e da paternidade ref : Diário da República I Série A n.° 134 de 09/06/1995 Página 3754

3. Lei n.° 18/98 de 28/04/1998. Alargamento da protecção à maternidade e paternidade (altera a Lei n.° 4/84, de 5 dz abril, alterada pela Lei n.° 17/95, de 9 de Junho) ref : Diário da República I Série A n.° 98 de 28/04/1998 Página 1888

4. Decreto-lei n.° 136/85 de 03/05/1985. Regulamenta a Lei n° 4/84, de 5 de Abril (protecção da maternidade e da paternidade) ref : Diário da República I Série n.° 101 de 03/05/1985 Página 1161

5. Decreto-lei n.° 64-A/89 de 27/02/1989. Aprova o regime jurídico da cessação do contrato individual de trabalho, incluindo às condições de celebração e caducidade do contrato de trabalho a termo), ref : Diário da República I Série A n.° 48 (2° Suplemento) de 27/02/1989 Página 862-(4)

6. Decreto-lei n.° 272/81 de 30/09/1981, Diário da República I Série n.° 225 de 30/09/1981 Página 2614-(2)

7. Decreto-lei n.° 874/76 de 28/12/1976. Define o regime jurídico de ferias feriados e faltas ref : Diário da República I Série n.° 300 Página 2856

8. Nota n° 25/98 do Ministério do Trabalho e da Solidariedade. Identificação das disposições da legislação nacional que dão cumplimento à Directiva 96/34/CE, do Conselho relativa à licença parental

9. Decreto-lei n.° 333/95 de 23/12/1995, Diário da República I Série A n.° 295 de 23/12/1995 Página 8074

10. Maternity and Paternity Law (latest version) - Decre-Law 230/2000, from the 23 September

Finlande:

1. Työsopimuslaki/Lag om arbetsavtal (320/70) 30/04/1970

2. Merimieslaki/Sjömanslag (423/78) 07/06/1978

3. Sairausvakuutuslaki/Sjukförsäkringslag (364/63) 04/07/1963

4. Vuosilomalaki/Semesterlag (272/73)

5. Merimiesten vuosilomalaki/Semesterlag för sjömän (433/84) 01/06/1984

6. Asetus valtion virkamiesten vuosilomasta/Förordning om semester för statens tjänstemän (692/92)

7. Laki kunnallisen viranhaltijan palvelussuhdeturvasta/Lag om kommunala tjänsteinnehavares anställningstrygghet (484/96) 28/06/1996

8. Valtion virkamieslaki/Statstjänstemannalag (750/93) 19/08/1994

9. Valtion yleinen virkaehtosopimus (tarkentava virkaehtosopimus 19/05/1998)

10. Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus

11. Laki merimieslain muuttamisesta/Lag om ändring av sjömanslagen (26/99) 22/01/1999

12. Kunnallinen virkaehtosopimus (uudistetut virkaehtosopimusmääräykset perhevapaista 1998.

13. Kirkon virka- ja työehtosopimukset (uudistetut määräykset perhevapaista 1998)

Suède:

1. Förärldraledighetslag, Svensk författningssamling (SFS) 1995:584

2. Lag om allmän försäkring, Svensk författningssamling (SFS) 1962 :381

3. Lag om ersättning och ledighet för närståendevård, Svensk författningssamling (SFS) 1988 :1465

Royaune-Uni:

Amendment N° 1 Regulations 2001 to Maternity and Parental Leave Amendment N° 2 Regulations (Northern Ireland) 2002 of 5 April 2002 to Maternity and Parental Leave.

ANNEXE II

Journal officiel n° L 145 du 19/06/1996 p. 0004 - 0009

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

LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

vu l'accord sur la politique sociale, annexé au protocole (n° 14) sur la politique sociale, annexé au traité instituant la Communauté européenne, et notamment son article 4 paragraphe 2,

vu la proposition de la Commission,

(1) considérant que, sur la base du protocole sur la politique sociale, les États membres, à l'exception du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, ci-après dénommés 'États membres', désireux de poursuivre dans la voie tracée par la charte sociale de 1989, ont arrêté entre eux un accord sur la politique sociale;

(2) considérant que les partenaires sociaux, conformément à l'article 4 paragraphe 2 de l'accord sur la politique sociale, peuvent demander conjointement que les accords au niveau communautaire soient mis en oeuvre par une décision du Conseil sur proposition de la Commission;

(3) considérant que le point 16 de la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs relatif à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes prévoit, entre autres, qu'il 'convient également de développer des mesures permettant aux hommes et aux femmes de concilier leurs obligations professionnelles et familiales';

(4) considérant que le Conseil, malgré l'existence d'un large consensus, n'a pas été en mesure de statuer sur la proposition de directive relative aux congés parentaux et aux congés pour des raisons familiales (1), telle que modifiée (2) le 15 novembre 1984;

(5) considérant que la Commission, conformément à l'article 3 paragraphe 2 de l'accord sur la politique sociale, a consulté les partenaires sociaux sur l'orientation possible d'une action communautaire en matière de conciliation de la vie professionnelle et familiale;

(6) considérant que la Commission, estimant après cette consultation qu'une action communautaire était souhaitable, a de nouveau consulté les partenaires sociaux sur le contenu de la proposition envisagée, conformément à l'article 3 paragraphe 3 dudit accord;

(7) considérant que les organisations interprofessionnelles à vocation générale [Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe (UNICE), Centre européen de l'entreprise publique (CEEP) et Confédération européenne des syndicats (CES)] ont informé la Commission, par lettre conjointe du 5 juillet 1995, de leur volonté d'engager le processus prévu à l'article 4 dudit accord;

(8) considérant que lesdites organisations interprofessionnelles ont conclu, le 14 décembre 1995, un accord-cadre sur le congé parental et qu'elles ont transmis à la Commission leur demande conjointe de mettre en oeuvre cet accord-cadre par une décision du Conseil sur proposition de la Commission, conformément à l'article 4 paragraphe 2 dudit accord;

(9) considérant que le Conseil, dans sa résolution du 6 décembre 1994 sur certaines perspectives d'une politique sociale de l'Union européenne: contribution à la convergence économique et sociale de l'Union (3), a invité les partenaires sociaux à mettre à profit les possibilités de conclure des conventions, puisqu'ils sont, en règle générale, plus proches de la réalité sociale et des problèmes sociaux; que, à Madrid, les membres du Conseil européen dont l'État participe à l'accord sur la politique sociale se sont félicités de la conclusion de cet accord-cadre;

(10) considérant que les parties signataires ont souhaité conclure un accord-cadre prévoyant des prescriptions minimales sur le congé parental et l'absence du travail pour raisons de force majeure et renvoyant aux États membres et/ou aux partenaires sociaux la définition des conditions d'application du congé parental, afin de prendre en compte la situation, y compris celle de la politique familiale existant dans chaque État membre, notamment en ce qui concerne les conditions d'octroi du congé parental et de l'exercice du droit au congé parental;

(11) considérant que l'acte approprié pour la mise en oeuvre de cet accord-cadre est une directive au sens de l'article 189 du traité; qu'elle lie, dès lors, les États membres quant au résultat à atteindre, tout en leur laissant la compétence quant à la forme et aux moyens;

(12) considérant que, conformément au principe de subsidiarité et au principe de proportionnalité, tels qu'énoncés à l'article 3 B du traité, les objectifs de la présente directive ne peuvent être réalisés de manière suffisante par les États membres et peuvent donc être mieux réalisés au niveau communautaire; que la présente directive se limite au minimum requis pour atteindre ces objectifs et n'excède pas ce qui est nécessaire à cette fin;

(13) considérant que 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 du respect des dispositions pertinentes concernant les petites et moyennes entreprises;

(14) considérant que la Commission, conformément à sa communication du 14 décembre 1993 concernant la mise en oeuvre du protocole sur la politique sociale, a informé le Parlement européen, en lui envoyant le texte de l'accord-cadre accompagné de sa proposition de directive et de l'exposé des motifs;

(15) considérant que la Commission a également informé le Comité économique et social, en lui envoyant le texte de l'accord-cadre accompagné de sa proposition de directive et de l'exposé des motifs;

(16) considérant que la clause 4 point 2 de l'accord-cadre souligne que 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 cet accord, et ceci 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;

(17) considérant que la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs reconnaît l'importance de la lutte contre les discriminations sous toutes leurs formes, notamment celles fondées sur le sexe, la couleur, la race, les opinions et les croyances;

(18) considérant que l'article F paragraphe 2 du traité sur l'Union européenne prévoit que l'Union respecte les droits fondamentaux, tels qu'ils sont garantis par la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, signée à Rome le 4 novembre 1950, et tels qu'ils résultent des traditions constitutionnelles communes aux États membres, en tant que principes généraux du droit communautaire';

(19) considérant que les États membres peuvent confier aux partenaires sociaux, à leur demande conjointe, la mise en oeuvre de 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;

(20) considérant que la mise en oeuvre de l'accord-cadre contribue à la réalisation des objectifs visés à l'article 1er de l'accord sur la politique sociale,

A ARRÊTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE:

Article premier

Mise en oeuvre de l'accord-cadre

La présente directive vise à mettre en oeuvre l'accord-cadre sur le congé parental conclu le 14 décembre 1995 par les organisations interprofessionnelles à vocation générale (UNICE, CEEP et CES) et figurant en annexe.

Article 2

Dispositions finales

1. Les États membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le 3 juin 1998 ou s'assurent au plus tard à cette date que les partenaires sociaux ont mis en place les dispositions nécessaires par voie d'accord, les États membres devant prendre toute disposition nécessaire leur permettant d'être à tout moment en mesure de garantir les résultats imposés par la présente directive. Ils en informent immédiatement la Commission.

2. 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. Ils doivent informer immédiatement la Commission de ces circonstances.

3. Lorsque les États membres adoptent les dispositions visées au paragraphe 1, 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.

Article 3

Les États membres sont destinataires de la présente directive.

Fait à Luxembourg, le 3 juin 1996.

Par le Conseil
Le président
T. TREU

ANNEXE III

ACCORD-CADRE SUR LE CONGÉ PARENTAL

PRÉAMBULE

L'accord-cadre, ci-joint, représente un engagement de l'UNICE, du CEEP et de la CES à mettre en place des prescriptions minimales sur le congé parental et l'absence du travail pour raison de force majeure, 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.

La CES, l'UNICE et le CEEP 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 la Communauté européenne, à l'exception du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord.

I. CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES

1. Vu l'accord sur la politique sociale annexé au protocole sur la politique sociale annexé au traité instituant la Communauté européenne, et notamment ses articles 3 paragraphe 4 et 4 paragraphe 2,

2. considérant que l'article 4 paragraphe 2 de l'accord sur la politique sociale prévoit que les accords conclus au niveau communautaire sont mis en oeuvre, à la demande conjointe des parties signataires, par décision du Conseil sur proposition de la Commission;

3. considérant que la Commission a annoncé son intention de proposer une mesure communautaire sur la conciliation de la vie professionnelle et familiale;

4. considérant que la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux stipule, au point 16 concernant l'égalité de traitement, que des mesures doivent être développées pour permettre aux hommes et aux femmes de concilier leurs obligations professionnelles et familiales;

5. considérant que la résolution du Conseil du 6 décembre 1994 reconnaît qu'une politique effective d'égalité des chances présuppose une stratégie globale et intégrée permettant une meilleure organisation des horaires de travail, une plus grande flexibilité, ainsi qu'un retour plus aisé à la vie professionnelle, et prend acte du rôle important que jouent les partenaires sociaux dans ce domaine et dans l'offre, aux hommes et aux femmes, d'une possibilité de concilier leurs responsabilités professionnelles et leurs obligations familiales;

6. considérant que les mesures pour concilier la vie professionnelle et familiale devraient encourager l'introduction de nouveaux modes flexibles d'organisation du travail et du temps, plus adaptés aux besoins changeants de la société et qui devraient prendre en compte à la fois les besoins des entreprises et ceux des travailleurs;

7. considérant que la politique familiale doit être vue dans le contexte des changements démographiques, des effets du vieillissement de la population, du rapprochement des générations et de la promotion de la participation des femmes à la vie active;

8. considérant que les hommes devraient être encouragés à assumer une part égale des responsabilités familiales, par exemple, ils devraient être encouragés à prendre un congé parental par des moyens tels que des programmes de sensibilisation;

9. 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;

10. 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;

11. 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;

12. 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 la Communauté 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;

13. 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 oeuvre et l'application du présent accord,

LES PARTIES SIGNATAIRES ONT CONCLU LE PRÉSENT ACCORD:

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.

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 ou pratiques en vigueur dans chaque État membre.

Clause 2: **Congé parental**

1. En vertu du présent accord, sous réserve de la clause 2.2, un droit individuel à un congé parental est accordé aux travailleurs, hommes et femmes, en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, pour pouvoir s'occuper de cet enfant pendant au moins trois mois jusqu'à un âge déterminé pouvant aller jusqu'à huit ans, à définir par les États membres et/ou les partenaires sociaux.

2. Pour promouvoir l'égalité de chances et de traitement entre les hommes et les femmes, les parties signataires du présent accord considèrent que le droit au congé parental prévu à la clause 2.1 devrait, en principe, être accordé de manière non transférable.

3. Les conditions d'accès et 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;

   b) subordonner le droit au congé parental à une période de travail et/ou une période d'ancienneté qui ne peut dépasser un an;

   c) ajuster les conditions d'accès et modalités d'application du congé parental aux circonstances particulières de l'adoption;

   d) fixer des 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;

   e) 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'entreprise (par exemple lorsque le travail est de nature saisonnière, lorsqu'un remplaçant ne peut être trouvé pendant la période de notification, lorsqu'une proportion significative de la main-d'oeuvre demande le congé parental en même temps, lorsqu'une fonction particulière est d'une importance stratégique). Toute difficulté découlant de l'application de cette clause doit être résolue conformément à la législation, aux conventions collectives et aux pratiques nationales;

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

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 licenciement en raison de la demande ou de la prise de congé parental, conformément à la législation, aux conventions collectives ou aux pratiques nationales.

5. 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.

6. 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 ou de la pratique nationale, s'appliquent.

7. 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.

8. 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.

Clause 3: **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 modalités d'application de la clause 3.1 et limiter ce droit à une certaine durée par an et/ou par cas.

Clause 4: **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 ceci 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[13] (1) mettent en place les dispositions nécessaires par voie d'accord avant la fin de

[13] au sens de l'article 2 paragraphe 4 de l'accord sur la politique sociale.

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 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 14 décembre 1995.

Fritz VERZETNITSCH
Président de la CES
Emilio GABAGLIO
Secrétaire général
CES
Boulevard Émile Jacqmain 155
B-1210 Bruxelles

Antonio Castellano AUYANET
Président de la CEEP
Roger GOURVÈS
Secrétaire général
CEEP
rue de la Charité 15
B-1040 Bruxelles

François PERIGOT
Président de l'UNICE
Zygmunt TYSZKIEWICZ
Secrétaire général
UNICE
rue Joseph II 40
B-1040 Bruxelles