

2020/3

# REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

REVUE SOUTENUE PAR L'INSTITUT DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES DU CNRS

## DOSSIER THÉMATIQUE

LA DIRECTIVE 2019/1158 DU 20 JUIN 2019 CONCERNANT L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PRIVÉE DES PARENTS ET DES AIDANTS  
Coordination par **Pascale Lorber et Guillaume Santoro**

Introduction, **Pascale Lorber et Guillaume Santoro**

La Directive de 2019 sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée : une nouvelle étape franchie, **Eugenia Caracciolo di Torella**

La transposition de la Directive 2019/1158 en Italie : Problèmes en suspens et solutions complexes, **Laura Calafà**

L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants en droit français au regard de la Directive 2019/1158 du 20 juin 2019, **Guillaume Santoro**

La Directive 2019/1158 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants dans une perspective allemande, **Laura Krüger**

L'impact de la Directive 2019/1158 du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en droit néerlandais, **Susanne Burri**

L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en Slovénie à la lumière de la nouvelle Directive européenne 2019/1158, **Sara Bagari**

Concilier vie professionnelle et vie familiale pour promouvoir l'égalité femmes/hommes au Portugal à la lumière de la Directive 2019/1158, **Catarina de Oliveira Carvalho**

Mise en œuvre en Pologne de la Directive 2019/1158 concernant l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des parents et des aidants, **Anna Musiala**

L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en Roumanie dans le contexte de la Directive (UE) 2019/1158 du 20 juin 2019, **Felicia Roşioru**

Transposition de la Directive 2019/1158 dans le droit du travail tchèque, **Vera Stangova**

La Directive 2019/1158 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants au Royaume-Uni : l'effet Brexit, **Oxana Golynger et Pascale Lorber**

La situation des parents et des proches aidants en droit suisse à la lumière de la Directive (UE) 2019/1158, **Stéphanie Perrenoud**

L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en Afrique du Sud : un objectif irréalisable ?, **Kitty Malherbe**

## ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

AFRIQUES : ALGÉRIE - AMÉRIQUES : BRÉSIL / CANADA / CHILI / ÉTATS-UNIS / PÉROU / URUGUAY - ASIE-OCÉANIE : AUSTRALIE / JAPON - EUROPE : BULGARIE / FÉDÉRATION DE RUSSIE / FRANCE / IRLANDE / ITALIE / RÉPUBLIQUE DE SERBIE / TURQUIE

# REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

## Membres du Conseil scientifique

N. Aliprantis (Grèce), G.-G. Balandi (Italie), U. Becker (Allemagne), U. Carabelli (Italie), J. Carby Hall (Royaume-Uni), A. Cissé Niang (Sénégal), L. Compa (États-Unis), W. Däubler (Allemagne), P. Davies (Royaume-Uni), M. Dispersyn (Belgique), S. Gamonal C. (Chili), Adrian O. Goldin (Argentine), Z. Góral (Pologne), M. Iwamura (Japon), J.-C. Javillier (France), P. Koncar (Slovénie), M. Nasr-Eddine Koriche (Algérie), A.-M. Laflamme (Canada), R. Le Roux (Afrique du Sud), A. Lyon-Caen (France), A. Monteiro Fernandes (Portugal), A. Montoya Melgar (Espagne), A. Neal (Royaume-Uni), R. Owens (Australie), C. Papadimitriou (Grèce), P.-G. Pougoué (Cameroun), M. Rodríguez-Piñero (Espagne), J.-M. Servais (Belgique), A. Supiot (France), M. Sur (Turquie), G. Trudeau (Canada), C. Vargha (Bureau International du Travail), M. Weiss (Allemagne), A. Zheng (Chine).

## Directrice de la publication

Isabelle Daugereilh, COMPTRASEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.

## Rédactrice en Chef

Marie-Cécile Clément, COMPTRASEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.

## Secrétaire de rédaction

Marilyne Mondolfi, COMPTRASEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.

## Mise en page

Corinne Blazquez, Maison des Sciences de l'Homme d'Aquitaine (MSHA).

## Membres du Comité éditorial

Pablo Arellano Ortiz (Organisation Internationale du Travail - Université Pontifica de Valparaiso PUCV - Chili), Philippe Auvergnon (CNRS - Université de Bordeaux - France), Eri Kasagi (CNRS - Université de Bordeaux - France), Risa L. Lieberwitz (Université de Cornell - États-Unis), Pascale Lorber (Université de Leicester - Royaume-Uni), Stefania Scarponi (Université de Trento - Italie), Yuki Sekine (Université de Kobé - Japon), Achim Seifert (Université Friedrich Schiller de Iéna - Allemagne) et Ousmane O. Sidibé (Mali).

## Correspondants du réseau d'Actualités juridiques internationales

■ **AFRIQUES** : A. Govindjee et K. Malherbe (Afrique du Sud), C. Boukli-Hacène et Z. Yacoub (Algérie), B. Millefort Quenum (Bénin), P. Kiemde et H. Traoré (Burkina-Faso), P.-E. Kenfack (Cameroun), S. Yao Dje et D. Koffi Kouakou (Côte d'Ivoire), P. Kalay (République Démocratique du Congo - Congo Kinshasa), S. Ondze (République du Congo - Congo Brazzaville), I. Yankhoba Ndiaye et Massamba Gaye (Sénégal), N. Mzid et A. Mouelhi (Tunisie)

■ **AMÉRIQUES** : A. O. Goldin, D. Ledesma Iturbide et J. P. Mugnolo (Argentine), A. V. Moreira Gomes, S. Machado et J. Sarmiento Barra (Brésil), R.-C. Drouin, A.-M. Laflamme, L. Lamarche et G. Trudeau (Canada), P. Arellano Ortiz et S. Gamonal C. (Chili), C. Castellanos Avendano, A. N. Guerrero et V. Tobon Perilla (Colombie), R. L. Lieberwitz (États-Unis), P. Kurczyn Villalobos (Mexique), L. Gamarra Vilchez et M. K. Garcia Landaburu (Pérou), M. Ermiada Fernández et H. Barretto Ghione (Uruguay).

■ **ASIE-OCÉANIE** : D. Allen, S. McCrystal et T. Walsh (Australie), A. Zheng (Chine), J. Park (Corée du Sud), G. Davidov (Israël), S. Dake, M. Iwamura, E. Kasagi, H. Nagano, Y. Sekine et Y. Shibata (Japon), S. Taweejamsup (Thaïlande) et Tuán Kiêt Nguyễn (Vietnam).

■ **EUROPE** : A. Seifert (Allemagne), A. Csuk et G. Löschnigg (Autriche), A. Lamine et V. De Greef (Belgique), A. Filcheva et Y. Genova (Bulgarie), C. Jacqueson (Danemark), I. Vukorepa (Croatie), J. L. Gil y Gil (Espagne), E. Serebryakova et A. Alexandrova (Fédération de Russie), M. Badel, M. Gally, J.-P. Laborde, S. Ranc et M. Ribeyrol-Subrenat (France), C. Papadimitriou et A. Stergiou (Grèce), T. Gyulavári et K. Rúzs Molnár (Hongrie), M. O'Sullivan (Irlande), A. Mattei et S. Nadalet (Italie), B. Bubilaityte Martisiene et G. Tamašauskaitė (Lituanie), S. Burri et N. Gundt (Pays-Bas), M. Gajda, A. Musiała et M. Pliszkiwicz (Pologne), T. Coelho Moreira et A. Monteiro Fernandes (Portugal), M. Stefko et V. Štangová (République Tchèque), F. Rosioru (Roumanie), J. Carby-Hall et P. Lorber (Royaume-Uni), F. Bojić et L. Kovačević (Serbie), P. Koncar et B. Kresal (Slovénie), J. Julén Votinius (Suède) K. Pärli et A. Meier (Suisse), Kübra Doğan Yenisey et M. Sur (Turquie).

## DOSSIER THÉMATIQUE

### LA DIRECTIVE 2019/1158 DU 20 JUIN 2019 CONCERNANT L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PRIVÉE DES PARENTS ET DES AIDANTS

COORDINATION PAR PASCALE LORBER ET GUILLAUME SANTORO

- p. 6 PASCALE LORBER ET GUILLAUME SANTORO**  
Introduction
- p. 8 EUGENIA CARACCILO DI TORELLA**  
La Directive de 2019 sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée : une nouvelle étape franchie
- p. 20 LAURA CALAFÀ**  
La transposition de la Directive 2019/1158 en Italie : Problèmes en suspens et solutions complexes
- p. 34 GUILLAUME SANTORO**  
L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants en droit français au regard de la Directive 2019/1158 du 20 juin 2019
- p. 46 LAURA KRÜGER**  
La Directive 2019/1158 du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants dans une perspective allemande
- p. 58 SUSANNE BURRI**  
L'impact de la Directive 2019/1158 du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en droit néerlandais
- p. 70 SARA BAGARI**  
L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en Slovénie à la lumière de la nouvelle Directive européenne 2019/1158
- p. 82 CATERINA DE OLIVEIRA CARVALHO**  
Concilier vie professionnelle et vie familiale pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes au Portugal : considérations et perspectives à la lumière de la Directive 2019/1158 sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants
- p. 94 ANNA MUSIALA**  
Mise en œuvre en Pologne de la Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des parents et des aidants
- p. 100 FELICIA ROȘIORU**  
L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en Roumanie dans le contexte de la Directive (UE) 2019/1158 du Parlement Européen et du Conseil du 20 juin 2019
- p. 112 VERA STANGOVA**  
Transposition de la Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants dans le droit du travail tchèque

# SOMMAIRE 2020/3

- p. 118 OXANA GOLYNKER ET PASCALE LORBER**  
La Directive 2019/1158 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants au Royaume-Uni : l'effet Brexit
- p. 132 STÉPHANIE PERRENOUD**  
La situation des parents et des proches aidants en droit suisse à la lumière de la Directive (UE) 2019/1158 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants
- p. 144 KITTY MALHERBE**  
L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en Afrique du Sud : un objectif irréalisable ?

## ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

### AFRIQUES

- p. 158 ALGÉRIE** - ZINA YACOB, Université de Béjaïa

### AMÉRIQUES

- p. 164 BRÉSIL** - JULIANO BARRA, Université Mackenzie-Brésil, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne et ARTHUR WEINTRAUB, Université Fédérale de Sao Paulo - Unifesp
- p. 168 CANADA** - GILLES TRUDEAU, Université de Montréal
- p. 172 CHILI** - SERGIO GAMONAL C., Université Adolfo Ibáñez
- p. 176 ÉTATS-UNIS** - RISA L. LIEBERWITZ, Cornell University - School of Industrial and Labor Relations
- p. 180 PÉROU** - MARIA KATIA GARCIA, Université pontificale catholique du Pérou
- p. 184 URUGUAY** - HUGO BARRETTO GHIONE, Université de la République

### ASIE - OCÉANIE

- p. 188 AUSTRALIE** - SHAE MCCRYSTAL, Faculté de droit, Université de Sydney
- p. 192 JAPON** - YOJIRO SHIBATA, Université de Chukyo

### EUROPE

- p. 196 BULGARIE** - YAROSLAVA GENOVA, Faculté de Droit de l'Université de Plovdiv « Paissii Hilendarski »
- p. 200 FÉDÉRATION DE RUSSIE** - ANNA ALEKSANDROVA, Université d'État de Penza
- p. 206 FRANCE** - JEAN-PIERRE LABORDE, Université de Bordeaux
- p. 212 IRLANDE** - CAROLINE MURPHY et LORRAINE RYAN, Université de Limerick
- p. 218 ITALIE** - ALBERTO MATTEI, Université de Vérone
- p. 222 RÉPUBLIQUE DE SERBIE** - FILIP BOJIĆ, Université de Belgrade
- p. 226 TURQUIE** - MELDA SUR, Université d'Économie d'Izmir

# L'IMPACT DE LA DIRECTIVE 2019/1158 SUR L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE EN DROIT NÉERLANDAIS



## ABSTRACT

The Netherlands is one of the Member States where the transposition into national law of the Work-life Balance directive 2019/1158 will have consequences for the pay during parental leave. The impact will be less significant for the other leaves addressed in this directive. In addition, workers have according to Dutch law far-reaching rights allowing them to adjust their working time, working hours and place of work according to their needs. Part-time work is very common in the Netherlands. The transposition of the directive into national law takes place in this context.

**KEYWORDS:** *Work-life Balance, EU Directive 2019/1158, Implementation in National Law, The Netherlands.*

## RÉSUMÉ

Les Pays-Bas sont l'un des États membres où la transposition en droit national de la directive 2019/1158 de l'UE sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée<sup>1</sup> aura des conséquences pour la rémunération des parents durant le congé parental<sup>2</sup>. L'impact sera en revanche plus modeste s'agissant des autres congés concernés par la directive. De plus, les travailleurs disposent déjà en droit néerlandais de droits importants concernant l'aménagement de la durée, des heures de travail et du travail à distance selon les besoins. Le travail à temps partiel<sup>3</sup> est très répandu aux Pays-Bas, en particulier parmi les femmes ayant des responsabilités familiales. C'est dans ce contexte que s'opère la transposition en droit national de cette directive.

**MOTS CLÉS :** *Équilibre vie professionnelle et privée, directive UE 2019/1158, transposition en droit national, Pays-Bas.*

- 1 Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil, JO L 188 du 12 juillet 2019, p. 79.
- 2 Pour un aperçu sur tous les États membres, voir A. Oliveira, M. de la Corte-Rodriguez & F. Lütz, « The new Directive on work-life balance : towards a new paradigm of family care and equality ? », *E.L. Rev.*, 2020, 45(3), p. 314.
- 3 Durée de travail de moins de 35 heures par semaine selon la définition du bureau central des statistiques (CBS).

Les Pays-Bas sont le pays du travail à temps partiel par excellence<sup>4</sup>. Dans aucun autre État membre de l'UE, autant de personnes ne travaillent à temps partiel. Au sein de l'UE, le pourcentage de travailleurs à temps partiel était de 19% en moyenne en 2018 pour les personnes de 20 à 64 ans<sup>5</sup>, contre quasiment une personne sur deux (47%) aux Pays-Bas. Alors que, dans chaque État membre de l'UE, la proportion des femmes travaillant à temps partiel (31% en moyenne dans l'UE) est plus élevée que celles des hommes (8% en moyenne dans l'UE), cette différence était bien plus prononcée aux Pays-Bas.

Ainsi, presque 74% des femmes travaillaient à temps partiel en 2018 (en moyenne 28 heures par semaine), contre 23% des hommes<sup>6</sup>. Les femmes travaillent plus souvent à temps partiel pour s'occuper de tâches ménagères, de leurs (petits-) enfants et disposer de davantage de temps libre<sup>7</sup>. Après la naissance de leur premier enfant, 4 mères sur 10 réduisent leur durée de travail ou s'arrêtent (temporairement) de travailler, alors que 9 pères sur 10 ne modifient pas leur temps de travail (en moyenne 39 heures par semaine). Ces chiffres coïncident parfaitement avec la durée de travail considérée idéale des jeunes mères (3 jours par semaine) et des jeunes pères (temps complet)<sup>8</sup>. Il n'est donc pas surprenant que moins de femmes soient économiquement indépendantes (60%) comparé aux hommes (79%)<sup>9</sup>. Par ailleurs, les femmes sollicitent aussi deux fois plus souvent un congé parental : 22% des femmes contre 11% des hommes en 2017<sup>10</sup>.

Dans ce contexte, les droits aux congés étaient - et sont encore - toujours relativement restreints **(I)**. De plus, l'usage de certains droits reste peu répandu et dépend aussi du secteur professionnel. S'agissant des formules souples de travail, les travailleurs aux Pays-Bas bénéficient déjà depuis longtemps de droits considérables **(II)**.

4 On parle de *deeltijdcultuur*.

5 Eurostat, «19% of 20-64 years old in part-time work in 2018 »: <https://ec.europa.eu/eurostat/fr/web/products-eurostat-news/-/DDN-20190621-1>

6 Eurostat, « Part-time employment as percentage of total employment, by sex and age (%) ».

7 W. Portegijs (SCP) & M. van den Brakel (CBS), *Emancipatiemonitor 2018*, La Haye, SCP & CBS, décembre 2018, p. 34.

8 *Ibid.*, p. 62.

9 Ceci correspond à un revenu d'au moins 70% du minimum social net individuel, soit 950€ par mois en 2017. Pour 40% des femmes, leur emploi ou allocation ne suffit pas pour atteindre ce minimum voire même pour disposer d'un revenu : W. Portegijs (SCP) & M. van den Brakel (CBS), *Emancipatiemonitor 2018*, *op. cit.*, p. 41.

10 W. Portegijs (SCP) & M. van den Brakel (CBS), *Emancipatiemonitor 2018*, *op. cit.*, p. 60.

## I - LES CONGÉS EN DROIT NÉERLANDAIS

La directive 2019/1158 n'entraîne pas de conséquences sur le congé de maternité de 14 semaines minimum requis par l'article 8 de la directive 92/85<sup>11</sup>. Une modification de cette directive a été proposée en 2008, incluant entre autres un droit à un congé de maternité de 18 semaines entièrement rémunérées, au lieu des 14 semaines existantes à un salaire réduit<sup>12</sup>. De longues négociations entre la Commission européenne, le Conseil et le Parlement européen n'ayant pas abouti, la Commission a finalement retiré cette proposition de directive en juillet 2015 et annoncé : « la Commission souhaite sortir clairement de l'impasse actuelle et ouvrir la voie à de nouvelles initiatives qui sont susceptibles d'être approuvées et peuvent apporter de réelles améliorations dans la vie des parents qui travaillent et des personnes qui assument la charge d'enfants ou de personnes dépendantes en qualité d'aidants »<sup>13</sup>.

La proposition de la Commission européenne, publiée en 2017, pour une directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée<sup>14</sup> ne contenait pas de nouvelles mesures sur le congé maternité. C'est donc toujours la directive 92/85 qui prescrit les normes minimales sur ce congé. Cependant, il serait préférable de moderniser et grouper toutes les formes de congés dans une seule et même directive, tout comme les dispositions applicables aux congés dont les droits en matière d'emploi et de protection contre le licenciement.

Au niveau national, les droits aux congés sont très divers et la distinction entre les différents congés (maternité, paternité, parental et congé d'aidant) ne correspond pas toujours aux dénominations des congés par le droit de l'UE<sup>15</sup>. Ainsi par exemple, lorsque durant le congé maternité une période est réservée à la mère après l'accouchement, - alors

11 Directive 92/85/CEE du Conseil du 19 octobre 1992, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, ayant accouché ou allaitantes au travail (dixième directive particulière au sens de l'article 16 paragraphe 1 de la directive 89/391/CEE), JO L 348, 28 novembre 1992, p. 1. Plusieurs directives concernent la protection et les droits liés à la grossesse et la maternité. La Cour de Justice de l'UE a fermement établi le principe de non-discrimination fondée sur le sexe. Voir S. Burri, « Protection et droits liés à la grossesse et à la maternité en droit de l'UE », *Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale*, 2019, n°3, p. 88 ; S. Burri, « Combatting pregnancy discrimination in the Netherlands. The role of the equality body », in B. Havelkova, M. Möschel (dir.), *Anti-discrimination law in civil law jurisdictions*, Oxford, Oxford UP, 2019, p. 157.

12 COM (2008) 637.

13 Commission européenne, Communiqué de presse, « Faciliter la vie des parents: la Commission retire sa proposition en attente sur le congé de maternité et ouvre la voie à une nouvelle approche », Bruxelles, 1<sup>er</sup> juillet 2015 : [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-15-5287\\_fr.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-15-5287_fr.htm). Voir sur les antécédents de la directive 2019/1158, Á. Oliveira, M. de la Corte-Rodriguez, F. Lütz, « The new Directive on work-life balance : towards a new paradigm of family care and equality ? », *op. cit.*, p. 297.

14 COM (2017) 253.

15 Voir notamment A. Masselot, European network of legal experts in gender equality and on-discrimination, « Family leave: enforcement of the protection against dismissal and unfavourable treatment », Luxembourg, *Publications Office of the European Union*, 2018 ; S. Burri, L. Senden, A. Timmer, « A comparative analysis of gender equality law in Europe 2019. The 28 EU Member States, Albania, North Macedonia, Iceland, Liechtenstein, Montenegro, Norway, Serbia and Turkey compared », Luxembourg, *Publications Office of the European Union*, 2020 ; A. Oliveira, M. de la Corte-Rodriguez, F. Lütz, *op. cit.*, p. 311.

qu'à la fin de cette période une partie du congé peut être prise indépendamment par le père ou la mère de l'enfant-, la deuxième période constituant un congé parental au sens de la directive 2019/1158<sup>16</sup>. En droit néerlandais, ce problème ne se pose pas, les congés correspondent à ceux mentionnés dans les directives 92/85 et 2019/1158.

Depuis 2001, les congés en droit néerlandais sont incorporés dans la loi sur l'articulation de la vie professionnelle et la vie privée (*Wet arbeid en zorg*, ci-après Loi WAZO), révisée de nombreuses fois depuis<sup>17</sup>. Cette loi a pour objectif de faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et privée des travailleurs dans le secteur privé et le secteur public. Des conventions collectives et des règlements d'entreprise peuvent naturellement accorder des droits supplémentaires et/ou plus généreux que les dispositions de la Loi WAZO. Sur certains points, des dérogations défavorables pour les travailleurs sont permises par convention collective<sup>18</sup>.

En plus du congé de maternité de 16 semaines entièrement rémunéré<sup>19</sup> pour les salariées et travailleuses indépendantes<sup>20</sup>, la Loi WAZO comprend un congé d'adoption entièrement payé de 6 semaines<sup>21</sup>, un congé court en cas de calamité **(A)**, un congé de naissance après l'accouchement de la mère pour le père/concubin **(B)**, un congé parental et deux congés pour des aidants (un court et un long)<sup>22</sup> **(C)**. Seuls sont ici décrits les congés inclus dans la directive 2019/1158 pour permettre une comparaison entre les congés en droit néerlandais et les obligations imposées par la directive **(D)**.

16 Le congé de maternité devra durer au moins 14 semaines, réparties avant et/ou après l'accouchement, dont au moins deux semaines de congé obligatoires (article 8 de la directive 92/85). Si une période de ce congé ne peut être prise que par le père de l'enfant, ce sera un congé de paternité. Voir par exemple en droit suédois : European network of legal experts in gender equality and non-discrimination, J. Julen Votinius, « Country report Gender equality. How are EU rules transposed into national law? Sweden », Luxembourg, *Publications Office of the European Union*, 2019, p. 26; Miguel De la Corte-Rodriguez, *EU Law on Maternity and Other Child-Related Leaves. Impact on Gender Equality*, Kluwer Law International, 2019.

17 *Stb.* 2001, 567. La législation est publiée (en néerlandais) sur le site [wetten.overheid.nl](http://wetten.overheid.nl).

18 Et certains règlements spécifiques, voir par exemple article 4:7 (1) WAZO.

19 L'employeur reçoit sur demande une allocation de UWV (*Uitkeringsinstituut Werknemersverzekeringen*) et continue généralement de verser le salaire, jusqu'à un plafond de 219,28€ brut par jour (depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020).

20 Si elles remplissent les conditions des articles 3:6 et 3:8 WAZO, voir aussi article 3:17 WAZO.

21 Article 3: 2 WAZO. L'employeur reçoit sur demande une allocation à UWV, comme pour le congé de maternité et au même plafond : articles 3: 9, 3: 11 et 3:13 WAZO. Ce congé vaut aussi pour les parents adoptifs d'une famille d'accueil : article 3:2 (5) WAZO aux mêmes conditions.

22 Le chapitre 2 *Aanpassing arbeidsduur* est réservé. Mais les dispositions concernant la flexibilité de la durée de travail et celles relatives aux possibilités d'adapter le lieu du travail sont contenues dans la loi *Flexibel werken*. Le chapitre 7 *Levensloopregeling* a peu d'impact, dans la mesure où la possibilité d'épargner avec des facilités fiscales pour un congé payé a été abolie le 1<sup>er</sup> janvier 2012.

## A - LE CONGÉ COURT EN CAS DE CALAMITÉ

Ce congé de courte durée entièrement rémunéré, dont la durée est à préciser de manière équitable, permet notamment au travailleur de quitter immédiatement son travail en cas d'urgence lorsque sa présence immédiate est requise, ou dans le cadre de circonstances personnelles très particulières (article 4 :1 (1) WAZO). La loi illustre les circonstances personnelles très particulières par des exemples tels que l'accouchement de la conjointe/ concubine, ou encore l'accompagnement d'urgence, non prévu ou ne pouvant pas être raisonnablement planifié en dehors des heures de travail, d'un(e) conjoint(e), ou d'un enfant à une visite médicale, ou les soins nécessaires à donner le premier jour de maladie par exemple à un proche (article 4 : 1 (2) WAZO).

Ce congé court de calamité correspond en partie au droit d'absence du travail pour des cas de force majeure (article 7 de la directive), qui limite le droit d'absence « pour raisons de force majeure, liées à des causes familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident, qui rendent indispensable la présence immédiate du travailleur ». Au regard de la liste non-limitative de raisons personnelles - et donc familiales - qui justifient une absence de courte durée en droit néerlandais, notamment en cas d'urgence liée à une maladie ou un accident, ce droit est plus étendu que la définition donnée par l'article 7 de la directive qui correspond d'ailleurs à la clause 7 de l'accord-cadre européen sur le congé parental révisé en annexe de la directive 2010/18<sup>23</sup>. Aucune transposition n'est donc requise.

## B - LE CONGÉ POUR CAUSE DE NAISSANCE

Alors que le congé maternité est entièrement rémunéré en droit néerlandais, les pères n'avaient droit, jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2019, qu'à deux jours de congé rémunérés lors de la naissance de leur(s) enfant(s). Depuis, le travailleur a droit à un congé rémunéré d'une semaine<sup>24</sup> commençant le premier jour après l'accouchement de l'épouse, partenaire, concubine ou de celle dont le travailleur reconnaît l'enfant, (article 4 :2 WAZO)<sup>25</sup>.

Après avoir pris ce congé d'une semaine, le travailleur a également droit (depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2020) à un congé de naissance non rémunéré supplémentaire de cinq semaines au maximum, à prendre dans les six mois suivant l'accouchement (articles 4 :2a - 4 :2c WAZO). Durant ce congé, le travailleur peut demander par le biais de son employeur une allocation à UWV (*Uitkeringsinstituut Werknemersverzekeringen*), qui correspond à un maximum de 70% du salaire avec un plafond (articles 4 :2a et 4 :2b WAZO)<sup>26</sup>. La loi spécifie certaines modalités concernant par exemple l'obligation d'informer l'employeur et les conséquences d'un congé de naissance pour le congé annuel. Alors que des dérogations par convention collective défavorables pour le travailleur sont permises pour le congé de calamité<sup>27</sup>, ce n'est pas le cas pour les deux congés de naissance (article 4 :7 WAZO).

23 Directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BUSINESSSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES et abrogeant la directive 96/34/CE (Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE), JO L 68, 18 mars 2010, p. 13.

24 Un travailleur à temps partiel aura donc ce congé *pro rata temporis*.

25 Stb. 2018, 451 et 452 *Wet invoering extra geboorteverlof* (WIEG).

26 Le même que pour le congé de maternité : 219,28 € brut par jour (depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020).

27 Concernant par exemple le salaire et le droit aux vacances. L'article 7 de la directive ne prévoit pas d'obligation de rémunérer les salariés durant une absence du travail en cas de force majeure.

Depuis l'entrée en vigueur du congé de naissance supplémentaire pour les travailleurs après l'accouchement de l'épouse, la partenaire, la concubine ou la personne dont le travailleur reconnaît l'enfant, le droit néerlandais correspond au congé de paternité de l'article 4 de la directive<sup>28</sup>. De plus, ce congé de 6 semaines au maximum est bien plus long que le droit au congé de paternité de 10 jours ouvrables à prendre à l'occasion de la naissance de l'enfant du travailleur requis par la directive. Le congé de naissance peut de plus être pris durant une période de 6 mois, permettant une solution flexible conformément à l'article 4 (1) de la directive. La rémunération de 100% du salaire pendant la première semaine du congé de naissance et l'allocation de 70% du salaire correspondent au revenu minimum prescrit par l'article 8 (1) et (2) de la directive, puisqu'en droit néerlandais, l'employeur doit payer au minimum 70% du salaire brut pendant les deux premières années d'arrêt de travail pour cause de maladie, de grossesse ou d'accouchement<sup>29</sup>.

### C - LES CONGÉS D'AIDANT DE COURTE ET DE LONGUE DURÉE

Le travailleur a droit à un congé d'aidant de courte durée pour prodiguer des soins nécessaires en cas de maladie d'une personne faisant partie du groupe suivant (article 5 :1 WAZO) : l'époux/épouse, le/la partenaire de PACS ou le/la concubin(e) ; un enfant avec lequel l'aidant a un lien de famille juridique ; un enfant de l'époux/épouse, partenaire enregistré(e) ou concubin(e) ; un enfant d'un parent d'une famille d'accueil habitant à la même adresse ; un parent (par les liens du sang) au 1<sup>er</sup> ou 2<sup>e</sup> degré ; la personne qui fait partie du foyer de l'aidant, sans qu'il y ait de relation de travail ; la personne avec laquelle le travailleur entretient une relation sociale, que les soins à prodiguer découlent directement de cette relation, et s'ils doivent raisonnablement être prodigués par l'aidant.

Ce congé d'aidant de courte durée est au maximum de deux fois la durée de travail hebdomadaire<sup>30</sup>, pendant une période de 12 mois débutant le premier jour de ce congé (article 5 :2 WAZO). L'employeur peut refuser ce congé ou sa prolongation lorsqu'un intérêt grave de l'entreprise ou du service doit raisonnablement primer sur l'intérêt du travailleur (article 5 :4 (2) WAZO). Ce congé est rémunéré par l'employeur au moins à 70% du salaire (art. 5 :6 WAZO)<sup>31</sup>.

Le travailleur a droit au congé d'aidant de longue durée lorsqu'une personne du groupe susmentionné souffre d'une maladie mortelle, ou nécessite des soins en raison de sa maladie ou de son état (article 5 :9 WAZO). Ce congé non payé peut durer au maximum six fois la durée de travail hebdomadaire durant une période de 12 mois commençant le premier jour de ce congé (article 5 :10 WAZO). Comme pour le congé d'aidant de courte durée, l'employeur peut refuser ce congé lorsqu'un intérêt grave de l'entreprise ou du service doit raisonnablement primer sur l'intérêt du travailleur (article 5 :11 (3) WAZO). Une fois que l'employeur a accédé à la demande de congé sans invoquer un intérêt grave de l'entreprise ou du service, il ne pourra alors plus invoquer ledit intérêt sauf s'il s'agit d'un

28 En droit néerlandais, une femme peut reconnaître un enfant sous certaines conditions (article 1: 198 (1) (c) Code Civil) ainsi qu'un homme (article 1: 199 (c) Code Civil).

29 Article 7:629 (1) Code Civil. Ce droit est soumis à un plafond (219,28€ brut par jour, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020). De nombreuses conventions collectives donnent droit à une rémunération de 100% pendant la première année du congé de maladie.

30 Ce congé est donc proportionnel à la durée de travail, conformément à l'article 3 (2) de la directive.

31 Ce salaire doit au moins correspondre au salaire minimum et ne pas dépasser le plafond de 219,28€ brut par jour (depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020).

fonctionnaire militaire (article 5 :11 (4) WAZO). La loi prescrit les procédures à suivre en la matière. Des conventions collectives ou des réglementations mentionnées dans l'article 5 :16 WAZO peuvent contenir des dispositions moins favorables au travailleur pour les deux types de congé d'aidant.

Le droit au congé d'aidant prévu par l'article 6 de la directive est de 5 jours ouvrables par an. Toutefois, cet article ne spécifie pas le fait que l'employeur puisse refuser ledit congé dès lors qu'un intérêt grave de l'entreprise s'y oppose. Ainsi, les congés d'aidant en droit néerlandais ne correspondent pas à ceux de la directive. Les États membres sont libres de déterminer des éléments supplémentaires concernant le champ d'application et les conditions relatives à ce congé. Le droit néerlandais est bien plus généreux concernant la rémunération du congé de courte durée. La transposition de la directive pourrait donc avoir des conséquences pour les premiers 5 jours ouvrables pendant une période de 12 mois du congé d'aidant de courte durée, sauf si la « passerelle » de l'article 20 (6) de la directive est invoquée. Cette « passerelle » permet de tenir compte de toute période d'absence du travail pour raison familiale et la rémunération ou allocation durant ces congés, pourvu que les normes minimales des directives 92/85 et 2019/1158 soient respectées.

L'impact de la directive sur le droit néerlandais en ce qui concerne ces 4 congés - de calamité, de naissance, pour aidants de courte et de longue durée - est donc peu conséquent, le droit néerlandais remplissant en gros amplement les obligations imposées par la directive. Tel n'est en revanche pas le cas du congé parental rémunéré.

## D - LE CONGÉ PARENTAL

Le travailleur qui a un lien familial juridique avec un enfant a droit à un congé parental non rémunéré (article 6 :1 (1) WAZO)<sup>32</sup>. Il en est de même pour le salarié qui réside à la même adresse qu'un enfant dont il prend soin et qu'il éduque comme son propre enfant (article 6 :1 (2) WAZO). La durée du congé parental est au maximum de 26 fois la durée de travail hebdomadaire (article 6 : 2 WAZO) et ce congé peut être pris jusqu'aux huit ans de l'enfant (article 6 :4 WAZO). En dépit du fait que l'employeur ne dispose pas de la possibilité de refuser ce congé, il peut en revanche, face à un intérêt grave de l'entreprise s'opposant aux vœux du travailleur, modifier les modalités d'application de ce congé (par exemple les jours ou heures de congé), et ce jusqu'à 4 semaines avant le début dudit congé (article 6 :5 (3) WAZO).

Ces dispositions sont impératives, mais quelques aspects mineurs peuvent être moins favorables pour le travailleur s'ils font l'objet d'une convention collective (article 6 :8 WAZO). Le travailleur est protégé contre un traitement défavorable par l'employeur suite à l'exercice du droit au congé parental ou à une plainte relative à ce congé (article 6 :1a WAZO)<sup>33</sup>. En outre, la loi sur le temps du travail permet, après le congé parental de six semaines, de demander un aménagement des heures de travail<sup>34</sup>. L'employeur doit également prendre

32 En cas de jumeaux, triplés, etc., ce droit existe pour chaque enfant. Il en est de même en cas d'adoption : article 6:1 (1) et (2) WAZO.

33 Cet article est une transposition de la directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BUSINESSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES, et abrogeant la directive 96/34/CE (Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE), JO L 68, 18 mars 2010, p. 13, et est en vigueur depuis le 12 avril 2012 : Stb. 2012, 152 et 153.

34 Article 4:1b *Arbeidstijdenwet*: Stb. 2012, 152 et 153.

en considération la situation personnelle du salarié lorsqu'il détermine le temps de travail, pour autant qu'on puisse raisonnablement l'exiger de lui<sup>35</sup>.

En droit néerlandais, le congé parental est un droit individuel, non-transférable, en partie plus généreux que la directive. Ceci est vrai tant pour les travailleurs bénéficiaires de ce droit au congé (pas seulement les parents en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant comme défini par l'article 3 (1) (b) de la directive), que pour la durée du congé (26 semaines au lieu des 4 mois requis par l'article 5 (1) de la directive). Le congé parental peut être pris de manière flexible. De plus, le droit néerlandais ne pose pas de condition d'ancienneté et ce droit ne peut être refusé par l'employeur qui peut cependant influencer sur les modalités d'application en cas d'intérêt grave de l'entreprise ou du service (ceci correspond plus ou moins à l'article 5 (5) et (6) de la directive). Le congé parental n'est pas rémunéré aux Pays-Bas, sauf si une convention collective ou un règlement d'entreprise le stipulent<sup>36</sup>. Par ailleurs, le travailleur n'a pas droit à une allocation durant le congé parental. La transposition de la directive exige que, pour les 2 mois non-transférables du congé parental, le travailleur reçoive une rémunération ou allocation fixée de manière à faciliter la prise du congé parental par les deux parents (article 8 (1) et (2)). Alors que la transposition de la directive doit se faire avant le 2 août 2022, la période de transposition est prolongée de deux ans concernant les deux dernières semaines des deux mois rémunérés (article 20 (1) et (2)).

Contrairement aux congés le droit néerlandais a, de longue date, établi des droits en faveur des travailleurs cas de flexibilité du travail.

## II - LES FORMES FLEXIBLES DE TRAVAIL AUX PAYS-BAS

En droit néerlandais, les possibilités pour les travailleurs d'aménager leurs régimes de travail selon leurs préférences sont bien plus élargies que les obligations imposées par l'article 9 de la directive<sup>37</sup>.

Depuis l'entrée en vigueur de la loi sur le travail flexible (*Wet flexibel werken*) le 1<sup>er</sup> janvier 2016<sup>38</sup>, un salarié ou un fonctionnaire dispose non seulement du droit de diminuer ou d'augmenter sa durée de travail<sup>39</sup>, mais également du droit de demander un aménagement du temps de travail comme du lieu de travail<sup>40</sup>. L'employeur est dans

35 Articles 4 : 1 et 4 : 1a *Arbeidstijdenwet*.

36 Selon le gouvernement néerlandais environ 25% des travailleurs auraient droit à une telle rémunération partielle.

37 L'article 3 (1) (f) définit une formule souple de travail comme la possibilité pour les travailleurs d'aménager leurs régimes de travail, y compris par le recours au travail à distance, à des horaires de travail souples ou à une réduction du temps de travail.

38 *Stb.* 2015, 245, 376 & 464.

39 Le droit de diminuer ou d'augmenter la durée du travail existe depuis l'entrée en vigueur en 2000 de la loi sur l'aménagement de la durée du travail (*Wet aanpassing arbeidsduur*), *Stb.* 2000, 114 & 115. Voir S. Burri, « Pays-Bas : loi sur l'adaptation du temps de travail », *Futuribles*, Mai 2000, p. 78.

40 Voir E. Verhulp, « *Wet flexibel werken* », in J.M. van Slooten, M.S.A. Vegter, E. Verhulp (dir.), *Tekst en commentaar, Arbeidsrecht*, Wolters Kluwer, 2016 ; H.G. van Andel, « Van (wet) aanpassing arbeidsduur naar (wet) flexibel werken », *Arbeidsrecht*, 2017, n°24 ; S. Burri, « Articuler vie professionnelle, familiale et privée aux Pays-Bas : quelle flexibilité pour les salariés ? », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2018/1, p. 32.

l'obligation d'accepter un ajustement de la durée et du temps du travail sauf si des intérêts graves de l'entreprise ou du service s'y opposent. Une telle modification de la durée et/ou du temps de travail peut être demandée pour des périodes et/ou pour une ampleur variables, un changement temporaire restant donc possible. En ce qui concerne l'ajustement de la répartition des heures de travail et du lieu de travail, l'employeur dispose de davantage de possibilités pour justifier un éventuel refus. Une évaluation de cette loi est prévue fin 2020. Ces formules souples de travail cadrent pleinement avec la culture dominante du travail à temps partiel aux Pays-Bas. Aucun changement important au niveau national n'est requis par la directive sur ce point. Il est même probable que les formules souples de travail soient renforcées en ce qui concerne le travail à domicile. Le confinement subi dû à la pandémie du Coronavirus début 2020 a ainsi obligé plus de la moitié des personnes en activité à travailler à domicile pendant des mois. Ceci a permis de percevoir non seulement les désavantages, mais aussi les avantages de cette option, comme par exemple moins de difficultés et de temps perdu liés aux transports. La haute qualité de la structure digitale (internet) des Pays-Bas a permis à un grand nombre de personnes de poursuivre leur travail depuis leur domicile, sans engendrer de réels problèmes de digitalisation.

A plusieurs niveaux, des initiatives ont été engagées pour faciliter cette forme de travail. A cet égard, deux partis politiques (*GroenLinks* de gauche et *D66* du centre) proposent d'octroyer aux travailleurs le droit de travailler à la maison, sauf si des intérêts graves de l'entreprise ou du service s'y opposent<sup>41</sup>. Selon ces deux partis, le travail à domicile requiert également des mesures concernant les conditions de travail et pourrait notamment être facilité par des dispositions fiscales en faveur des travailleurs et des employeurs. Par ailleurs, la cellule de réflexion portant sur la crise du Coronavirus mise en place à l'initiative du Conseil Économique et Social, plaide pour le travail à domicile à temps partiel, ainsi que pour un enseignement supérieur dispensé en digital comme en présentiel<sup>42</sup>.

### III - LES DROITS, PROTECTIONS, CHARGE DE LA PREUVE ET MISE EN ŒUVRE

Les articles 10 à 15 de la directive concernent différents droits liés à la protection des travailleurs et la mise en œuvre des dispositions de ladite directive. Sur certains points, le droit néerlandais correspond (partiellement) déjà aux obligations imposées par le texte. Ainsi, durant les congés de calamité, de naissance, d'aidant et parental, le contrat de travail ne change pas. Les droits en matière d'emploi, visés par l'article 10 de la directive, devraient donc en principe être appliqués. Néanmoins, il serait pertinent de spécifier explicitement ces droits dans la législation, notamment pour une plus grande transparence.

En droit néerlandais, la protection contre un traitement moins favorable des travailleurs ayant sollicité ou pris l'un des quatre congés visés par la directive (article 11) n'existe que pour le cas du congé parental (article 6 :1a WAZO). La protection contre le licenciement pour motif d'avoir sollicité ou pris un congé (entre autres) de naissance, d'aidant ou parental, ou une formule de travail souple, existe en droit néerlandais<sup>43</sup> mais n'inclut pas de mesures

41 <https://groenlinks.nl/nieuws/groenlinks-en-d66-maak-van-thuiswerken-een-recht>

42 Cette évaluation a été sollicitée par le Ministre de l'infrastructure et des Ponts et Chaussées, le 11 mai 2020.

43 Article 7 :670 (7) du Code Civil et article 3 *Wet flexibel werken*.

préalables au licenciement. De même, la charge de la preuve prévue par l'article 12 (3) - calquée sur les directives d'égalité des genres et de non-discrimination<sup>44</sup> est moins lourde pour les plaignants qu'en droit civil néerlandais. La protection des travailleurs contre tout traitement défavorable résultant d'une plainte pour faire respecter les exigences prévues par la directive (article 14), ainsi que les compétences du Collège des Droits de l'Homme (*College voor de Rechten van de Mens*), devront être étendues (article 15). Il reste donc à transposer différents aspects découlant des obligations prévues dans les articles 10 à 12 de la directive en droit néerlandais.

### IV - LES NÉGOCIATIONS SUR LE TEXTE DE LA DIRECTIVE ET L'AVENIR DU DROIT NÉERLANDAIS

Le gouvernement néerlandais s'est fortement opposé à l'adoption de la directive 2019/1158, et aurait même davantage opté pour l'adoption d'une Recommandation. Les Pays-Bas furent ainsi l'un des quatre États membres ayant voté contre son adoption<sup>45</sup>. Une comparaison entre le projet initial de la Commission européenne publié le 24 avril 2017<sup>46</sup> et le texte final de la directive révèle différents aspects qui furent au cœur des réticences déjà exprimées en juin 2017 par le gouvernement néerlandais<sup>47</sup>.

Le gouvernement néerlandais est positif sur l'objectif de la directive : faciliter le bon équilibre entre la vie professionnelle et privée des femmes et des hommes, en vue de pouvoir participer de manière égale sur le marché du travail et d'être économiquement indépendant. La critique porte sur les effets positifs attendus par la Commission européenne en matière d'emploi. Ces effets ne sont pas corroborés par une recherche sur la situation aux Pays-Bas<sup>48</sup>. Le gouvernement néerlandais est en principe positif sur le congé de paternité, mais désire clarifier la relation avec la durée du travail (à temps partiel). Cet aspect est maintenant réglé par l'article 3(2) de la directive. En outre, le gouvernement néerlandais considère que non seulement le père, mais également le concubin de la mère, devraient avoir droit au congé de paternité. L'article 4(1) de la directive définit un champ d'application plus étendu. De plus, ce congé peut être pris de manière flexible.

La critique du gouvernement néerlandais porte principalement sur le congé parental, en particulier sur l'augmentation de l'âge de l'enfant de 8 à 12 ans et sur la rémunération - ou l'allocation - durant ce congé. De même, en ce qui concerne la rémunération ou l'allocation

44 Voir par exemple l'article 19 de la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte), JO L 204 du 26 juillet 2006, p. 23. Et voir en droit néerlandais par exemple l'article 7:646 (12) du Code Civil.

45 Avec le Danemark, la Hongrie et la Slovaquie. Mais la majorité qualifiée de 16 États membres a été atteinte (2 abstentions - Autriche et Pologne - et 22 votes pour) : [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CONSIL:ST\\_10282\\_2019\\_INIT&from=FR](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CONSIL:ST_10282_2019_INIT&from=FR)

46 COM (2017) 253 final. Voir S. Burri, « The EU Proposal on Work-Life Balance and its Potential Impact in the Netherlands », in J. Picht & K. Koldinská (Eds.), *Labour Law and Social Protection in a Globalized World - Changing Realities in Selected Areas of Law and Policy*, 2018, Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, p. 305.

47 Voir lien : <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/kst-22112-2353.html> et lien : <https://www.parlementairemonitor.nl/9353000/1/j9vvi5epmj1ey0/vkm8hi89xcz5>

48 CPB (Centraal Planbureau), *Kansrijk arbeidsmarktbeleid, deel 2*, CPB: La Haye, 2016: <https://www.cpb.nl/publicatie/kansrijk-arbeidsmarktbeleid-deel-2>

du congé d'aidant, le gouvernement néerlandais émet des doutes sur la manière dont ces congés contribuent effectivement au but de ce projet. La première réaction fait également un inventaire des conséquences budgétaires, estimées jusqu'à 1,2 milliard pour le secteur public et 1,2 milliard pour le secteur privé. Au final, l'âge de l'enfant est resté inchangé dans la directive (article 5(1)). Le droit au congé parental n'est rémunéré que pour les 2 mois non-transférables, au lieu de 4, et la rémunération ou l'allocation peut être définie par les États membres, bien qu'elle doive être fixée de manière à faciliter la prise du congé par les deux parents. Il s'agit donc d'un droit dans la directive bien moins généreux que les 4 mois de congé payé prévus dans le projet initial. De plus, le congé d'aidant n'est plus un congé payé. Il est probable que l'approche du gouvernement néerlandais ait principalement influencé l'indemnisation du congé parental et de celui d'aidant.

En mai 2019, le gouvernement néerlandais a annoncé qu'il procédait à un inventaire des possibilités et de la mise en œuvre de la directive, et qu'il prévoyait la publication d'un projet de loi au début de 2020<sup>49</sup>. Le 29 avril 2020, en réaction à un rapport interdépartemental sur le travail à temps partiel, le gouvernement néerlandais a ainsi publié ses projets sur le congé parental rémunéré<sup>50</sup>. Les détails de la transposition prévue sont incorporés dans un projet de loi, qui fut soumis à une consultation sur internet jusqu'au 24 mai 2020. Ce projet vise en particulier à transposer les dispositions sur les droits des travailleurs, la protection et la mise en œuvre (voir ci-dessus) dans les lois WAZO et *Wet flexibel werken*. Durant les 9 premières semaines du congé parental, les travailleurs auraient droit à une allocation de 50% de leur salaire, payé par UWV, avec un plafond<sup>51</sup>. Pour avoir droit à cette allocation, le congé parental payé devrait être pris durant la première année de l'enfant. Les 17 semaines restantes de congé non rémunéré pourraient être prises jusqu'aux huit ans de l'enfant. Ce changement entrerait en vigueur en août 2022.

Il convient de souligner que d'ores et déjà, le bas niveau de l'allocation a été fortement critiqué. S'agissant en particulier des travailleurs avec un revenu modeste, des familles avec un seul revenu ou monoparentales, l'allocation est considérée comme étant tout à fait insuffisante<sup>52</sup>.

### Conclusion

Durant les négociations au sein de l'UE, le gouvernement néerlandais s'est fermement opposé au congé parental payé. Or, c'est précisément sur ce point que l'impact de la directive sera le plus important en droit néerlandais. La directive 2019/1158 octroie, sur la question de la rémunération du congé parental, davantage de liberté aux États membres que le projet de la Commission. Ainsi, le gouvernement néerlandais peut satisfaire aux

49 L'entrée en vigueur de la loi était prévue en juillet 2022.

50 IBO Deeltijdwerk, *De(elt)tijd zal het leren. Van analyse naar beleid over deeltijd*, La Haye, Ministère des Finances, septembre 2019 : <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2020/04/29/ibo-deeltijdwerk> et EK 2019-2020, 35 300 : <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2020/04/29/kabinetsreactie-ibo-deeltijdwerk>

51 Bulletin de presse du 24 avril 2020 : <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/ouderschapsverlof/nieuws/2020/04/29/ouderschapsverlof-wordt-deels-betaald>. Le plafond est 50% du plafond des allocations durant les congés mentionnés ci-dessus.

52 Voir par exemple la réaction du syndicat FNV : <https://www.fnv.nl/nieuwsbericht/algemeen-nieuws/2020/04/betaal-ouderschapsverlof-van-negen-weken-volledig> ; C. Pelgrip et A. Sterkt, NRC 30 avril 2020 ; M. Yerkes et R. Nieuwenhuis, NRC 6 mai 2020.

obligations imposées par la directive avec une proposition minimale, fortement critiquée, d'une allocation de 50% du salaire brut (avec un maximum d'environ 110€ par jour) pendant les 9 premières semaines de congé parental, à prendre avant que l'enfant n'ait atteint l'âge d'un an. La directive impose quant à elle un congé parental payé pour tous les travailleurs ce qui, au regard du droit néerlandais actuel, constitue un pas dans la bonne direction. Néanmoins, l'allocation prévue par le gouvernement néerlandais actuel est si modeste qu'elle sera probablement bien insuffisante pour inciter les personnes à faible revenu et/ou les pères à prendre un congé parental.

Hormis un congé parental rémunéré, peu de changements semblent nécessaires pour transposer la directive en droit néerlandais. Ceci s'explique en partie par l'introduction du congé de naissance, qui remplace depuis peu un congé de paternité de 2 jours rémunérés par un congé de naissance de 6 semaines, dont une semaine entièrement rémunérée et 5 semaines avec droit à une allocation de 70% du salaire. Les congés d'aidant et les droits des travailleurs à des formes flexibles de travail correspondent *grosso modo* aux obligations minimales de la directive.

Le gouvernement néerlandais mise encore toujours principalement sur le travail à temps partiel, déjà très répandu aux Pays-Bas, et qui cadre avec la culture dominante, surtout en ce qui concerne la participation des femmes au marché du travail. Dans la mesure où les congés sont relativement courts et peu - ou pas - rémunérés, ils entraînent généralement peu de coûts pour les employeurs et l'État.

Ce seront probablement les formules flexibles de travail qui seront à l'avenir favorisées aux Pays-Bas, en particulier le travail à domicile. La crise du Coronavirus a démontré que de nombreux travailleurs, du jour au lendemain, pouvaient travailler depuis leur domicile, soutenus par une bonne infrastructure digitale et en découvraient ainsi les (dés)avantages. L'évaluation de la loi sur les formules souples prévue d'ici fin 2020, les expériences vécues durant la crise du Coronavirus, ainsi que la transposition de la directive 2019/1158, offrent ainsi la possibilité de renforcer les droits des travailleurs. Ceci ne garantit pas bien sûr une répartition plus équilibrée entre femmes et hommes du travail rémunéré/non rémunéré (comme les soins aux enfants, aux malades ou aux personnes âgées), les stéréotypes de genre étant toujours bien présents dans la culture néerlandaise. Mais de tels droits peuvent être bienvenus, en plus des droits aux congés pour les travailleurs avec des responsabilités familiales et d'aidant.

### SUSANNE BURRI

Professeure associée, Département du droit de l'Université d'Utrecht.

**Thèmes de recherche :** Principe d'égalité en droit de l'UE, néerlandais et international, articulation vie professionnelle et privée, relations de travail atypiques, familles et droit.

#### Publications :

~ S. Burri, « Care in the Workplace: The Dutch Approach to Part-time Work, Flexible Working Arrangements and Leave », in L. Gelsthorpe, P. Mody & B. Sloan (Eds.), *Spaces of Care*, 2020, Oxford: Hart Publishing, p. 143.

~ S. Burri, « Articuler vie professionnelle, familiale et privée aux Pays-Bas - quelle flexibilité pour les salariés ? », *Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale*, 2018 (1), p. 32.

## TARIFS 2020

REVUE DE DROIT COMPARÉ  
DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

(PAPIER) ISSN 2117-4350  
(E-JOURNAL) ISSN 2262-9815

PAR AN

3 NUMÉROS PAPIERS (FRANÇAIS)  
1 NUMÉRO ÉLECTRONIQUE (ANGLAIS)

COMPTRASEC  
UMR 5114

Mme Marie-Cécile Clément  
UNIVERSITÉ DE BORDEAUX  
Avenue Léon Duguit - 33608 PESSAC cedex FRANCE  
Tél. 33(0)5 56 84 54 74  
Fax 33(0)5 56 84 85 12  
Email : revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

Nom/Name/Nombre .....

Adresse/Address/Direcció .....

Code postal/Zip Code/Codigo postal ..... Ville/City/Ciudad .....

Pays/Country/Pais .....

① ..... / ..... @ .....

		Prix/Price/Precio
Abonnement Annuel Annual Subscription Suscripción anual	<b>Revue papier</b> / Print Journal / Revista Impresa (3 n° en français / 3 issues in French / 3 números en francés)	105 €
	<b>Revue électronique</b> / E-journal/ Revista Electrónica (1 n° en anglais/1 issue in English, 1 número en inglés)	70 €
	<b>Pack Revues papier et électronique</b> / Printed copies & E-journal / Revistas impresa y electrónica (3 n° en Français & 1 n° en Anglais/ 3 issues in French & 1 in English/ 3 números en francés & 1 en inglés)	145 €
Prix à l'unité Unit Price Precio unitario	<b>Revue Papier</b> / Print Journal/ Revista Impresa	40 €
	<b>Revue électronique</b> /E-Journal/Revista Electrónica	70 €
	<b>Article</b> / Journal article/Artículo	6 €
<i>Frais de port compris / Postal charges included / Gastos de envío incluidos</i>		
TVA VAT IVA	<b>Livraison / Delivery/Entrega :</b> 2,10% France / 1,05% DOM & Corse / 0% UE & hors UE	<b>TOTAL</b>

### MODE DE RÈGLEMENT/MODE DE PAYMENT/FORMA DE PAGO

PAIEMENT EN LIGNE / ONLINE PAYMENT / PAGO EN LINEA  
(Carte de crédit - Credit card - Tarjeta de credito)

CHÈQUE / CHEK  
À libeller à l'ordre de / Make out to / A la orden de  
Monsieur l'agent comptable de l'Université de Bordeaux

**NB : Le paiement en ligne est à privilégier**

Online payment is preferred / El pago en linea se prefiere

Date ..... Signature

Préciser ici les numéros de la Revue qui vous intéressent ou l'année à partir de laquelle vous souhaitez souscrire un abonnement / Please mention here the issues you are interested in / Por favor, especifique aqui los numeros de la revista que desea

**Pour souscrire  
un abonnement permanent**  
(renouvellement annuel automatique)  
cocher la case ci-dessous



ABONNEMENT PERMANENT  
PERMANENT SUBSCRIPTION  
SUSCRIPCIÓN PERMANENTE



REVUE

2020/3

DE DROIT COMPARÉ  
DU TRAVAIL  
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

La Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale est publiée par le COMPTRASEC, UMR 5114 CNRS de l'Université de Bordeaux depuis 1981. Elle est diffusée trois fois par an dans le but de contribuer au développement des analyses et des échanges sur le droit du travail et de la sécurité sociale à travers le monde. La Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale est membre de l'International Association of Labour Law Journals (IALLJ), réseau international d'échange d'idées et de publications en droit du travail et de la sécurité sociale.

Pour toute correspondance ou proposition de contribution écrire à :

**Marie-Cécile CLÉMENT**

COMPTRASEC - UMR CNRS 5114 - Université de Bordeaux  
16, avenue Léon Duguit - CS 50057 - 33608 PESSAC cedex FRANCE

E-mail : [marie-cecile.clement@u-bordeaux.fr](mailto:marie-cecile.clement@u-bordeaux.fr)

Téléphone : 33 (0)5 56 84 54 74 - Télécopie : 33 (0)5 56 84 85 12

<http://comptrasec.u-bordeaux.fr>

Les opinions émises dans les articles n'engagent que leurs auteurs. Lorsqu'une traduction est effectuée en langue française, elle l'est sous la responsabilité du rédacteur en chef et des membres du Comité éditorial.

Tout manuscrit est soumis, sans indication du nom de l'auteur, à deux lecteurs pour évaluation et avis avant publication.

NUMÉRO PRÉCÉDENT

2020/2

## JURISPRUDENCE SOCIALE COMPARÉE

LA VIE PERSONNELLE DU SALARIÉ

COORDINATION PAR ALLISON FIORENTINO

AVEC LES CONTRIBUTIONS DE :

Allison Fiorentino (Introduction), Urwana Coiquaud (Québec), Gabrielle Golding (Australie), Peter Upson (Nouvelle-Zélande), Gabriela Mendizábal Bermúdez (Mexique), Melda Sur (Turquie), Marie-Cécile Escande-Varniol et Gerhard Binkert (Allemagne), Elena Serebrykova et Elena Sychenko (Fédération de Russie), Mercedes López Balaguer et Emma Rodríguez Rodríguez (Espagne), Sébastien Ranc (France), Matthew W. Finkin (USA)

## JURISPRUDENCE SOCIALE INTERNATIONALE

### COMMENTAIRE

Andrea Allamprese et Raphael Dalmaso - Comité Européen des Droits Sociaux - *La décision du Comité de Strasbourg sur la Réclamation n°158/2017 CGIL c/ Italie : la terre tremble !*

### ACTUALITÉS

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL  
ORGANISATION DES NATIONS UNIES  
UNION EUROPÉENNE

### CHRONIQUE BIBLIOGRAPHIQUE

Sylvaine Laulom

Tamás Gyulavári, Emanuele Menegatti (eds), *The Sources of Labour Law*, Wolters Kluwer, 2020, 404 p., Alphen aan den Rijn.

À PARAÎTRE

2020/4

STUDIES

THEMATIC CHAPTER

COMPARATIVE LABOUR CASE LAW

INTERNATIONAL LABOUR CASE LAW

INTERNATIONAL LEGAL NEWS

REVUE

DE DROIT COMPARÉ

DU TRAVAIL

ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

REVUE DE DROIT COMPARÉ DU  
TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

4 numéros par an  
~3 éditions papier (en français)  
~1 édition électronique (en anglais)

2020/1

Etudes  
Actualités Juridiques Internationales

2020/2

Jurisprudence Sociale Comparée  
Jurisprudence Sociale Internationale  
Chronique bibliographique

2020/3

Dossier thématique  
Actualités Juridiques Internationales

2020/4

Studies  
Thematic Chapter  
Comparative Labour Case Law  
International Legal News  
Comparative Labour Law Literature

Pour plus d'informations

<http://comptrasec.u-bordeaux.fr/revue-de-droit-compare-du-travail-et-de-la-securite-sociale>

Contact

[revue.comptrasec@u-bordeaux.fr](mailto:revue.comptrasec@u-bordeaux.fr)

COMPTRASEC

Centre de droit comparé du travail  
et de la sécurité sociale

université  
de BORDEAUX



40 euros  
ISSN 2117-4350