Ce document constitue un outil de documentation et n'engage pas la responsabilité des institutions

►B

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 du 18.3.2010, p. 13)

Modifiée par:

		Journal officiel		
		n°	page	date
►M1	Directive 2013/62/UE du Conseil du 17 décembre 2013	L 353	7	28.12.2013

▼B

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)

LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

vu le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, et notamment son article 155, paragraphe 2,

vu la proposition de la Commission européenne,

considérant ce qui suit:

(1) L'article 153 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (ci-après dénommé le «TFUE») permet à l'Union de soutenir et de compléter l'action des États membres, notamment dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement dans le travail.

(2) Aux termes de l'article 155, paragraphe 1, du TFUE, le dialogue entre les partenaires sociaux au niveau de l'Union peut conduire, si ces derniers le souhaitent, à des relations conventionnelles, y compris des accords. Les partenaires sociaux peuvent, conformément à l'article 155, paragraphe 2, du TFUE, demander conjointement que les accords qu'ils concluent au niveau de l'Union dans les matières relevant de l'article 153 du TFUE soient mis en œuvre par une décision du Conseil sur proposition de la Commission.

(3) Le 14 décembre 1995, les organisations interprofessionnelles européennes représentant les partenaires sociaux (CES, UNICE et CEEP) ont conclu un accord-cadre sur le congé parental auquel la directive 96/34/CE du Conseil du 3 juin 1996 concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES a conféré des effets juridiques ([1]). Ladite directive a été modifiée et étendue au Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord par la directive 97/75/CE du Conseil ([2]). La directive 96/34/CE a grandement contribué à améliorer les possibilités offertes aux parents qui travaillent dans les États membres de mieux concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales grâce à des dispositions en matière de congés.

([1]) JO L 145 du 19.6.1996, p. 4.
([2]) JO L 10 du 16.1.1998, p. 24.

▼B

(4) Conformément à l'article 138, paragraphes 2 et 3, du traité instituant la Communauté européenne (ci-après dénommé le «traité CE») ([1]), la Commission a consulté les partenaires sociaux européens en 2006 et en 2007 sur les mesures qui permettraient de mieux concilier vie professionnelle, vie privée et vie de famille, et notamment sur la législation communautaire en vigueur relative à la protection de la maternité et au congé parental, et sur la possibilité d'adopter de nouveaux types de congé familial, tels que le congé de paternité, le congé d'adoption et le congé pour prendre soin de membres de la famille.

(5) Le 11 septembre 2008, les trois organisations interprofessionnelles européennes de partenaires sociaux à vocation générale (CES, CEEP et BUSINESSEUROPE, anciennement UNICE) et l'Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (UEAPME), ont informé la Commission de leur volonté d'entamer des négociations, en application de l'article 138, paragraphe 4, et de l'article 139 du traité CE ([2]), en vue de réviser l'accord-cadre sur le congé parental conclu en 1995.

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

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

(8) Étant donné que les objectifs de la directive, à savoir permettre aux parents qui travaillent de mieux concilier leur vie professionnelle, leur vie privée et leur vie de famille et œuvrer à l'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement dans le travail dans l'ensemble de l'Union, ne peuvent être réalisés de manière suffisante par les États membres et peuvent donc être mieux réalisés au niveau de l'Union, l'Union peut adopter des mesures conformément au principe de subsidiarité consacré à l'article 5 du traité sur l'Union européenne. Conformément au principe de proportionnalité tel qu'énoncé audit article, la présente directive n'excède pas ce qui est nécessaire pour atteindre ces objectifs.

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

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

([1]) Renuméroté: article 154, paragraphes 2 et 3, du TFUE.
([2]) Renumérotés: article 154, paragraphe 4, et article 155 du TFUE.

▼B

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

(12) La clause 8, paragraphe 1, de l'accord-cadre révisé mentionne que les États membres peuvent appliquer ou adopter des dispositions plus favorables que celles prévues dans l'accord.

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

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

(15) Les États membres peuvent charger les partenaires sociaux, à leur demande conjointe, de la mise en œuvre de la présente directive, pour autant que lesdits États membres prennent toutes les dispositions nécessaires pour pouvoir à tout moment garantir les résultats imposés par la présente directive.

(16) Conformément au point 34 de l'accord interinstitutionnel «Mieux légiférer» ([1]), les États membres sont encouragés à établir, pour eux-mêmes et dans l'intérêt de l'Union, leurs propres tableaux qui illustrent, dans la mesure du possible, la concordance entre la présente directive et les mesures de transposition, et à les rendre publics,

A ADOPTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE:

Article premier

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

Article 2

Les États membres déterminent le régime des sanctions applicables aux violations des dispositions nationales arrêtées en application de la présente directive. Les sanctions sont effectives, proportionnées et dissuasives.

Article 3

1. Les États membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive ou s'assurent que les partenaires sociaux ont mis en place les mesures nécessaires par voie d'accord, au plus tard le 8 mars 2012. Ils en informent immédiatement la Commission.

([1]) JO C 321 du 31.12.2003, p. 1.

▼B

Lorsque les États membres adoptent ces dispositions, celles-ci contiennent une référence à la présente directive ou sont accompagnées d'une telle référence lors de leur publication officielle. Les modalités de cette référence sont arrêtées par les États membres.

2. Au besoin, les États membres peuvent, en cas de difficultés particulières ou d'une mise en œuvre par convention collective, disposer au maximum d'une année supplémentaire pour se conformer à la présente directive. Ils en informent la Commission au plus tard le 8 mars 2012, en exposant les circonstances justifiant ce délai supplémentaire.

▼M1

Par dérogation au premier alinéa, pour Mayotte en tant que région ultrapériphérique de l'Union au sens de l'article 349 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, le délai supplémentaire visé audit premier alinéa est prolongé jusqu'au 31 décembre 2018.

▼B

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

Article 4

La directive 96/34/CE est abrogée avec effet au 8 mars 2012. Les références faites à la directive 96/34/CE s'entendent comme faites à la présente directive.

Article 5

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

Article 6

Les États membres sont destinataires de la présente directive.

▼B

ANNEXE

ACCORD-CADRE SUR LE CONGÉ PARENTAL (RÉVISÉ)

du 18 juin 2009

Préambule

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

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

I. *Considérations générales*

1. vu le traité CE, et notamment ses articles 138 et 139 (*),

2. vu l'article 137, paragraphe 1, point c), et l'article 141 du traité CE (**), ainsi que le principe d'égalité de traitement [articles 2, 3 et 13 du traité CE (***)] et le droit dérivé fondé sur ce principe, notamment la directive 75/117/CEE du Conseil concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins ([1]), la directive 92/85/CEE du Conseil concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail ([2]), la directive 96/97/CE du Conseil modifiant la directive 86/378/CEE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale ([3]) et la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil 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) ([4]),

3. vu la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne du 7 décembre 2000 et ses articles 23 et 33, relatifs à l'égalité entre les hommes et les femmes et à la conciliation de la vie professionnelle, de la vie privée et de la vie familiale,

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

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

(*) Renumérotés: articles 154 et 155 du TFUE.
(**) Renumérotés: article 153, paragraphe 1, point c), et article 157 du TFUE.
(***) L'article 2 du traité CE est abrogé et remplacé en substance par l'article 3 du traité sur l'Union européenne. L'article 3, paragraphe 1, du traité CE est abrogé et remplacé en substance par les articles 3 à 6 du TFUE. L'article 3, paragraphe 2, du traité CE est renuméroté et devient l'article 8 du TFUE. L'article 13 du traité CE est renuméroté et devient l'article 19 du TFUE.
([1]) JO L 45 du 19.2.1975, p. 19.
([2]) JO L 348 du 28.11.1992, p. 1.
([3]) JO L 46 du 17.2.1997, p. 20.
([4]) JO L 204 du 26.7.2006, p. 23.

▼B

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

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

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

9. considérant que la Commission a consulté les partenaires sociaux européens en deux étapes, en 2006 et en 2007, sur la conciliation de la vie professionnelle, de la vie privée et de la vie familiale, qu'elle a, entre autres, entrepris d'actualiser le cadre réglementaire au niveau communautaire et qu'elle a incité les partenaires sociaux européens à évaluer les dispositions de leur accord-cadre sur le congé parental en vue de sa révision,

10. considérant que l'accord-cadre des partenaires sociaux européens de 1995 sur le congé parental a fait évoluer les choses positivement, permis la concordance des stratégies des États membres en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie de famille et joué un rôle important dans l'aide apportée aux parents qui travaillent pour mieux concilier leurs obligations professionnelles et familiales, mais que, sur la base d'une évaluation commune, les partenaires sociaux européens estiment que certains éléments de l'accord doivent être adaptés ou révisés afin de mieux réaliser ses objectifs,

11. considérant que certains aspects doivent être adaptés, compte tenu de la diversité de plus en plus grande de la population active et de l'évolution de la société, notamment la multiplication des types de structure familiale, tout en respectant la législation, les conventions collectives et/ou la pratique nationales,

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

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

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

▼B

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

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

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

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

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

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

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

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

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

24. considérant que les partenaires sociaux sont les mieux placés pour trouver des solutions qui correspondent aux besoins des employeurs et des travailleurs et qu'un rôle particulier doit, par conséquent, leur être accordé dans la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation du présent accord, lequel doit concorder avec les autres mesures visant à mieux concilier la vie professionnelle et familiale et à promouvoir l'égalité des chances et de traitement entre les hommes et les femmes,

LES PARTIES SIGNATAIRES SONT CONVENUES DE CE QUI SUIT:

▼B

II. *Contenu*

Clause 1: Objet et champ d'application

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

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

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

Clause 2: Congé parental

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

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

Clause 3: Modalités d'application

1. Les conditions d'accès au congé parental et ses modalités d'application sont définies par la loi et/ou par 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 d'accorder le congé parental à temps plein, à temps partiel, de manière fragmentée, ou sous la forme d'un crédit-temps, en tenant compte des besoins des employeurs et des travailleurs;

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

   c) définir les circonstances dans lesquelles l'employeur, après consultation conformément à la législation, aux conventions collectives et/ou à la pratique nationales, est autorisé à reporter l'octroi du congé parental pour des raisons justifiables liées au fonctionnement de l'entreprise. Toute difficulté découlant de l'application de la présente disposition doit être résolue conformément à la législation, aux conventions collectives et/ou à la pratique nationales;

▼B

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

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

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

Clause 4: Adoption

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

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

1. À l'issue du congé parental, le travailleur a le droit de retrouver son poste de travail ou, si cela se révèle impossible, un travail équivalent ou similaire conforme à son contrat ou à sa relation de travail.

2. Les droits acquis ou en cours d'acquisition par le travailleur à la date du début du congé parental sont maintenus en l'état jusqu'à la fin du congé parental. Ces droits s'appliquent à l'issue du congé parental, tout comme les modifications apportées à la législation, aux conventions collectives et/ou à la pratique nationales.

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

4. Pour faire en sorte 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 un traitement moins favorable ou le licenciement en raison de la demande ou de la prise d'un congé parental, conformément à la législation, aux conventions collectives et/ou à la pratique nationales.

5. Toutes les questions de sécurité sociale liées au présent accord seront examinées et réglées par les États membres et/ou les partenaires sociaux conformément à la législation et/ou aux conventions collectives nationales, en tenant compte de l'importance de la continuité des droits aux prestations de sécurité sociale pour les différents risques, en particulier les soins de santé.

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

Clause 6: Retour au travail

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

▼B

Les modalités de mise en œuvre du présent paragraphe sont déterminées conformément à la législation, aux conventions collectives et/ou à la pratique nationales.

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

Clause 7: Absence du travail pour raisons de force majeure

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

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

Clause 8: Dispositions finales

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

2. La mise en œuvre des dispositions du présent accord ne constitue pas une justification valable pour la régression du niveau général de protection des travailleurs dans le domaine couvert par le présent accord, et ce sans préjudice du droit des États membres et/ou des partenaires sociaux d'élaborer, 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 atteinte 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 adoptent les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la décision du Conseil au plus tard deux ans après l'adoption de la décision ou s'assurent que les partenaires sociaux prennent les mesures nécessaires par voie d'accord avant la fin de cette période. Au besoin, les États membres peuvent, en cas de difficultés particulières ou d'une mise en œuvre par convention collective, disposer au maximum d'une année supplémentaire pour se conformer à la décision.

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

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

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