

Quatrième commission d'étude de l'union internationale des magistrats

Questionnaire 2008 pour le congrès d'Erevan

Les droits des parents dans la relation employeurs/ employés

Remarque introductive :

Différentes mesures ont été développées pour permettre aux hommes et aux femmes de réconcilier leurs occupations et leurs obligations familiales

De nouveaux modes flexibles d'organisation du travail et du temps de travail, qui sont mieux adaptés aux nécessités de la société doivent prendre en compte le besoin de chacune des parties concernées.

Il est également important de promouvoir des possibilités égales et des traitements égaux entre les hommes et les femmes.

Flexibilité et diversité des services de garde d'enfants constituent une part de la stratégie pour répondre aux différentes préférences, aux besoins et aux circonstances diverses de la vie rencontrées par les enfants et leurs parents.

Les trois principaux champs de ce questionnaire sont :

- congé de maternité pour les femmes en relation avec la maternité et la naissance
- congé parental (distinct du congé de maternité) pour les hommes et les femmes en relation avec l'éducation des enfants
- dispense de travailler ou suspension du travail ou congé de courte durée en raison de circonstances familiales urgentes ou impératives

A. congé de maternité

1. Quand une employée enceinte doit-elle informer l'employeur de sa situation ?

Oui. Pour que un employé puissent usufruitier des droits de congé il doit prévenir le employeur avec une antécédence de 30 jours jusqu'au début du congé.

2. L'employée enceinte et celle qui vient d'accoucher bénéficient-elles d'une période continue de congé de maternité. Quelle est la durée de ce congé et qu'en est-il avant la naissance et pendant combien de temps ?

L'employée qui vient d'accoucher bénéficie d'une période de 120 jours, avec le droit à recevoir 100% de sa rémunération de référence. Dans le cas de la mère choisit une période de 150 jours, elle aura le droit de recevoir 80% de sa rémunération de référence. La rémunération de référence est trouvée à partir de la moyenne de toutes les rémunérations reçues au six premiers mois des derniers huit mois qui précèdent le jour de la naissance de l'enfant. En tout cas, l'employée peut choisir avoir un congé jusqu'à la limite de 30 jours de congé avant la naissance.

Avant la naissance, l'employée a le droit à un congé quand il existe une situation de risque clinique pour elle ou pour le nouveau-né. La période d'absence aura la durée nécessaire pour éloigner ce risque et ne causera aucun préjudice à la durée de 120 ou 150 jours de congé de maternité.

3. Perçoivent-elles leur rémunération habituelle ou ont-elles le droit à des allocations. Quel est le montant de ces allocations par comparaison avec la rémunération perçue précédemment ?

L'employée qui vient d'accoucher bénéficie d'une période de 120 jours, avec le droit à recevoir 100% de sa rémunération de référence. Dans le cas de la mère choisit une période de 150 jours, elle aura le droit de recevoir 80% de sa rémunération de référence.

Le paiement est fait par la Sécurité Sociale de l'Etat.

4. Quelles sont les droits acquis de la travailleuse à partir de la date à laquelle le congé de maternité commence jusqu'à la fin ?

Le droit à rester à la maison avec son fils jusqu'à la fin des 120 ou 150 jours.

5. y a-t-il une continuité dans l'affiliation à la sécurité sociale, en particulier au regard des soins de santé ?

Oui. L'employée a des heures pour donner l'assistance à son fils quoiqu'elle communique et justifie cette nécessité.

6. À la fin du congé de maternité, les travailleuses retrouvent-elles le même travail ou si cela n'est pas possible, un travail équivalent ou similaire ?

Oui, les travailleuses retrouvent le même travail ou si cela n'est pas possible, un travail équivalent ou similaire.

7. Les employées sont-elles protégées contre le licenciement ?

Oui. Ce licenciement est considéré abusive et le tribunal doit régler une indemnité de licenciement au salarié lié par contrat de travail à durée indéterminée. L'indemnité de licenciement est calculée à raison 15 à 45 jours de salaire par année d'ancienneté.

8. Existent-t-ils des dispositions spéciales pour rencontrer les besoins liés à de courtes absences en relation par exemple avec des problèmes organisationnels ?

Non.

9. Les employées peuvent-elles bénéficier de dispense ou de suspension de travail pour subir des examens prénataux ou postnataux. Si ces examens existent, peuvent-ils prendre place pendant les heures de travail?

Les employées ont droit à manquer au travail pour subir des examens prénataux ou postnataux, même pendant les heures de travail.

10. Quels sont les cas les plus souvent rencontrés et débattus devant les tribunaux en relation avec le congé de maternité et sa protection ?

Les cas les plus souvent rencontrés et débattus devant les tribunaux en relation avec le congé de maternité et sa protection se prennent avec la violation de la loi en particulier à cause des licenciements abusives.

B. congé parental

1. Quelles sont les conditions pour avoir accès à ce congé et quelles sont les règles d'application ? décrire votre système (temps plein, temps partiel, le crédit temps...)

Une mère ou un père ont droit à un congé parental pour donner assistance à un fils ou adopté qui aient moins de 6 ans.

Ce congé doit durer pendant 3 mois en temps plein, six mois en temps partiel (si on travaille la moitié de l'horaire) ou plus de temps mais toujours avec une absence limite de 3 mois divisé par un période défini par le parent.

Ce congé suspend les droits des employées comme le droit à la rémunération.

Ce congé est rémunéré pendant 15 jours quand le père l'utilise immédiatement après le congé de maternité ou paternité.

2. Le droit au congé parental est-il subordonné à un degré de qualification ou à une période de travail déterminée : si oui quelle en est la durée ?

Non. Mais si le contrat de travail est à temps déterminé, le employeur peut se débarrasser de le employeur au fin du temps du contrat.

3. Existe-t-il une période de préavis à respecter pour la travailleuse ou le travailleur quand ils veulent exercer le droit au congé parental, quel est le début et la fin de la période de congé ?

Oui. Trente jours.

3. Un employé ou une employée est-t-il autorisé à postposer l'octroi du congé parental pour des raisons en relation avec les circonstances familiales ? (par exemple lorsque un remplacement ne peut être trouvé pendant la période de préavis ?)

Oui mais seulement en cas d'accord avec le employeur.

4. Les employés maintiennent-ils leur rémunération ou bien peuvent-ils bénéficier d'allocations. Quelle est la hauteur de ces allocations en relation avec la rémunération reçue précédemment ?

Non, les employés ne maintiennent leur rémunération.

5. Quels sont les droits acquis par les employés à la date à laquelle le congé parental commence jusqu'à la fin de celui-ci ?

Voir réponse 1.

6. Y a-t-il une continuité dans le droit à la sécurité sociale, en particulier au regard des soins de santé ?

Oui. La sécurité social assure les soins de santé.

7. À la fin du congé parental, les employés ont-ils le droit de retourner dans le même travail ou, si cela n'est pas possible, dans un travail similaire ou équivalent ?

Oui, les employés ont le droit de retourner dans le même travail ou, si cela n'est pas possible, dans un travail similaire ou équivalent.

8. Les employés sont-ils protégés contre le licenciement ou contre un retrait du congé parental ?

Oui. Ce licenciement est considéré abusive et le tribunal doit régler une indemnité de licenciement au salarié lié par contrat de travail à durée indéterminée. L'indemnité de licenciement est calculée à raison 15 à 45 jours de salaire par année d'ancienneté.

9. Existe-t-il des dispositions spéciales pour rencontrer les besoins liés à des circonstances ou des engagements de courte durée ?

Non. Il y a toujours la possibilité de justifier les absences avec des rapports d'un médecin qui appartient au service national de santé.

10. Votre le système garantit-t- il aussi l'accès au congé parental dans le cas de l'adoption et y a-t-il des règles spécifiques applicables au congé parental en relation avec les circonstances spéciales de l'adoption ?

Oui. Le régime est égal.

11. Quels sont les cas les plus souvent soumis aux tribunaux en relation avec le congé parental ?

Les cas les plus souvent rencontrés et débattus devant les tribunaux en relation avec le congé parental et sa protection se prennent avec la violation de la loi en particulier à cause des licenciements abusives et à la violation du droit de occupation effective lorsque le employé retourne pour son travail.

C. dispense de travailler ou congé fondés sur des raisons familiales urgentes .

1. Les parents qui sont également employés et qui ont la responsabilité de la santé et de l'éducation d'enfants ont-ils le droit de prendre des congés ou de bénéficier d'une dispense de travailler en raison de circonstances familiales urgentes, par exemple dans le cas de maladie ou toutes autres raisons en relation avec un membre de la famille qui exige la présence immédiate et indispensable du travailleur ?_

Les employées ont le droit a être dispensé de travailler jusque à 30 jours par an pour donner assistance dans la maladie aux fils ou adoptées qui ont moins de 10 ans et jusque à 15 jours si ont plus de 10 ans.

En cas de fils déficient, le droit est de 30 jours quel que soit le âge de l'enfant.

Les grands-pères ont le droit a être dispensé de travailler jusque à 30 jours après la naissance de un enfant qui soit fils des parents qui ont moins de 16 ans.

Les parents ont le droit de manquer jusqu'à 4 heures trimestriels pour aller à l'école. Les parents doit apporter au employeur une justification écrite du professeur.

2. Quelles sont les conditions pour avoir accès à ces dispenses ?

Un préavis de 30 jours et la preuve des faits, si le employeur l'exige.

3. Leur octroi est-il limité à une certaine durée par année ou par circonstance ?

Voir réponse n°1.

4. Dans ce cas, les employés bénéficient-ils de la même rémunération ou ont-ils le droit à des allocations. Quel est le montant de ces allocations en relation avec la rémunération perçue antérieurement ?

Le employeur ne paie pas rien mais la sécurité sociale assure le paiement.

5. y a-t-il une continuité dans les droits à la sécurité sociale, en particulier au regard des soins de santé ?

Oui.

6. Ces employés sont-ils protégés contre le licenciement ?

Oui. Ce licenciement est considéré abusive et le tribunal doit régler une indemnité de licenciement au salarié lié par contrat de travail à durée indéterminée. L'indemnité de licenciement est calculée à raison 15 à 45 jours de salaire par année d'ancienneté.

7. Existe-t-il des dispositions spéciales pour rencontrer des besoins liés à des circonstances ou des empêchements de courte durée. ?

Non.

8. Quels sont les cas les plus souvent rencontrés devant les tribunaux en relation avec cette problématique ?

Il a très peu de situations que arrivent au tribunaux a propos de cette problématique mais elles se prennent normalement avec les licenciements abusives.

Legislation applicable :

Loi n.º 99/2003, de 27 de Août , qui a approuvé le Code du Travail – articles 2.º, 5.º, 8.º, 17, n.os 2 e 3, 19º n.os 2 e 3, 30.º, 33.º a 38.º, 40.º a 51.º, 133.º, 183.º, n.º 1, 225.º, 643.º, 660.º

Loi n.º 35/2004, de 29 de Juillet, que régule la Loi n.º 99/2003, de 27 de Août, qui a approuvé le Code du Travail – article 33.º, 35.º, 39.º, 67.º a 110.º, n.º 5 do article 111.º, article 112.º, 113.º, 202.º a 204.º, n.os 1, 2, 3 e 7 de l' article 469.º, article 475.º, 496.º

Décret Loi n.º 154/88, de 29 de Avril avec les altérations introduites par la

Loi n.º 333/95 de 23 de Décembre, Decret Loi n.º 347/98 de 9 de Novembre, Decret Loi n.º 77/2000, de 9 de Mai e Decret Loi n.º 77/2005, de 13 de Avril

Decret Loi n.º 259/98, de 18 de Août

Loi n.º 90/2001, de 20 de Août, qui indique mesures de aide sociale aux mères et pères étudiants.