

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

### **Rapport international 2008 pour le congrès d'Erevan**

#### **Les droits des parents dans la relation employeurs/ employés**

**En raison des délais de transmission du projet de rapport international communiqué par le comité central, les rapports reçus après le 3 août n'ont pu être pris en considération.**

14 pays ont envoyés leur rapport en temps utile. Il n'a pas été possible de traduire celui du Nicaragua. 7 autres pays ont déposé leur rapport plus tard ou pendant le congrès.

Le projet de rapport international a été approuvé à l'unanimité des participants.

#### **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 chapitres 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 ?
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 ?

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

### Allemagne :

1	2	3	4	5
Dès la connaissance de la grossesse.	10 semaines avant la date de la naissance et 8 semaines après 12 pour des jumeaux. - travail possible jusqu'à la 2 <sup>ème</sup> semaine avant la naissance.	Même salaire que celui des treize semaines de salaire avant la grossesse. Après la naissance salaire et allocation.	Pendant la grossesse la mère peut être écartée de certains travaux, du travail de nuit, de lourdes charges ou en cas d'expositions dangereuses. - Droit de transférer la travailleuse dans un autre poste. - Droits spéciaux en cas d'allaitement.	Oui

### Autriche :

1	2	3	4	5
Oui dès la connaissance et avec date théorique de l'accouchement Protections si travail dangereux ou lourd ou tardif ou exposé	16 semaines : 8 avant, 8 après plus long si naissances multiples	Allocation de maternité par la sécurité sociale Egale au salaire des treize dernières semaines avant le congé	Les mêmes	oui

### Belgique :

1	2	3	4	5
- Dès qu'elle a connaissance de son état.	- 15 semaines (17 si jumeaux, 19 si + de 2)	Allocations versées par la mutuelle	Elle a le droit de reprendre un travail égal ou	Oui

- La protection légale ne joue qu'à la date de l'avertissement non-équivoque de l'employeur.	enfants) - 6 semaines avant la naissance et 9 semaines après (voir tableau dans le rapport national). -Obligatoirement une semaine avant la naissance prévue. - si la mère est hospitalisée ou décède, le père a également des droits.	correspondant à une fourchette entre 82 et 79,5 % du salaire.	équivalent.	
--	---	---	-------------	--

### Espagne :

1	2	3	4	5
Oui, le plus rapidement possible. Notamment, pour bénéficier de la législation sur la protection des risques professionnels. - La production d'un justificatif n'est pas nécessaire.	- 16 semaines 6 semaines obligatoirement après l'accouchement. - Plus long si naissances multiples. - Même droit pour le père si décès de la mère.	Une allocation de maternité égale à 100% de la base pour la prestation d'incapacité temporaire.	- Les travailleurs bénéficient de l'amélioration des conditions de travail qui seraient intervenues pendant la suspension. - Non discriminant.	Oui

### Estonie :

1	2	3	4	5
Au moins 2 semaines avant le congé.	- Oui, jusqu'à l'âge de 3 ans. - Le congé parental peut-être partagé en une ou deux fois.	Oui, avec une restriction.		Oui.

### Irlande :

1	2	3	4	5
Au moins 4	Oui, 22 semaines	Oui, avec l'accord	Egales aux	Oui.

semaines par préavis écrit avant le congé de maternité.	et plus au choix 12 semaines sans paiement. 2 semaines doivent être prises avant la naissance et 4 après. Les autres semaines peuvent être prises avant ou après la naissance.	de l'employeur ou en fonction de convention collective. - Allocation en fonction des règles de la sécurité sociale avec des échelles de maximum et de minimum de paiement.	autres travailleurs.	
---	--	---	----------------------	--

### Israël :

1	2	3	4	5
Elle ne doit pas l'avertir. - Le droit commence au 6 <sup>ème</sup> mois de grossesse. - Protection contre le travail supplémentaire, le travail de nuit.	14 semaines. Semaines pour la mère, le reste peut être divisé entre l'époux et l'épouse. Idem en matière d'adoption d'un enfant de moins de 10 ans. - Si naissances multiples, 3 semaines supplémentaires. - Si hospitalisation 4 semaines - 2 si c'est l'enfant (voir précision dans le rapport.) - Congé sans solde possible.	L'allocation de maternité perçue par la sécurité sociale. - 100% avec des limites. - Allocations de naissance. - Hospitalisation gratuite.	Aucune limite	Oui.

### Japon :

Réponses pour les femmes juges et le personnel féminin de la Cour.

1	2	3	4	5
Immédiatement après la connaissance.	10 semaines avant la naissance, 8 après. Le travail est interdit la semaine qui suit	Salaire ordinaire.	Non.	Oui.

	la naissance.			
--	---------------	--	--	--

### Norvège :

1	2	3	4	5
Le plus tôt possible.	Les parents ont un droit de maternité ensemble de 12 mois. 6 semaines après la naissance sont réservées à la mère	Oui, avec des conditions ( voir détail rapport.)	Retourner dans leur travail d'origine et recevoir un salaire.	Oui.

### Portugal :

1	2	3	4	5
Oui, 30 jours avant le début du congé	120 jours  150 jours	100% de la rem. de référence 80% de la rem. de référence la rémunération de référence est calculée sur la moyenne des rem . des six premiers mois des derniers huit mois qui précèdent la naissance	Le droit de rester à la maison	Oui

### Suède :

1	2	3	4	5
En principe non - Préavis de 2 mois avant le début du congé. - Etablissement d'un plan de congé.	Mesures de protection pour les travaux lourds, dangereux ou écartement. -7 semaines avant la naissance, 7 semaines après. Obligatoirement 2 semaines - Protection pour l'allaitement.	Allocation de grossesse parentale (voir détail rapport.)	Traiter comme toute autre employée sans discrimination.	Oui.

### Suisse :

1	2	3	4	5
Non mais au moins quelques	-Avant la naissance si	80% du salaire avec un plafond	Dans le Canton de Bâle plein	Oui.

mois avant la naissance, au moins 4 à 5 avant - dans le canton de Bâle au moins 4 mois avant.	risque de maladie ou d'accident avec un salaire plein -après la naissance 14 semaines ou plus si enfant malade ( voir détail rapport)	-Canton de Bâle 100% du salaire (détail voir rapport)	salaire -le droit de retourner dans le même travail -un congé de nursing payé -la possibilité de réduire ses heures de travail.	
--	--	---	--	--

### Taiwan :

1	2	3	4	5
Pas d'obligation d'informations -Congé de maternité 8 semaines si averti. Si service public : 8 jours avant et 42 jours après.	8 semaines. Si service public 8 jours avant 42 jours. Congé divers si interruption de grossesse.	Emploi depuis plus de 6 mois Salaire normal Moins de 6 mois la moitié.	Pas de discrimination	Oui.

### Pays :

1	2	3	4	5

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

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

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

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 ?

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

### Allemagne :

6	7	8	9	10
Oui, ou travail similaire et	Oui, licenciement illégal pendant la	Oui.	Oui.	Oui, principalement

équivalent.	grossesse et 4 mois après la naissance.			Des licenciements avec ou sans autorisation parce que l'employeur ne connaissait pas l'état de grossesse ou le besoin d'avoir l'autorisation . Des problèmes de paiement.
-------------	---	--	--	---

### **Autriche**

6	7	8	9	10
oui	Oui (détails voir rapport)	non	oui	Les licenciements

### **Belgique :**

6	7	8	9	10
Le même travail ou équivalent.	Oui	Oui, notamment pour l'allaitement.	Oui	L'indemnité de protection : un forfait de 6 mois de rémunération. De nombreux cas mais diversifiés. - Contestations de l'avertissement de l'état de grossesse. cumuls d'indemnisation. - Salaire garanti et assurance maternité.

### **Espagne :**

6	7	8	9	10
Oui	Protection contre le licenciement.	Oui. 2 jours en cas de blessure ou de maladie grave d'hospitalisation.	Oui. Pour les examens pré et post nataux.	Le congé de maternité . la protection de la rémunération.

**Estonie :**

6	7	8	9	10
Oui.	Oui.		Non	Pas de réponse

**Irlande :**

6	7	8	9	10
Oui.	Oui.	Non.	Oui.	Pas de réponse

**Israël :**

6	7	8	9	10
Oui.	Oui, (voir les détails dans le rapport national.)	Oui mais dépend de la taille de l'entreprise.	Oui.	Licenciements de travailleuses enceintes sans qu'il n'ait été autorisé selon la procédure légale ou dû à la grossesse.

**Japon :**

6	7	8	9	10
Le même travail ou similaire.	Interdiction de licenciement.	Pas de réponse	Oui ( voir conditions dans le rapport.)	Aucun cas trouvé.

**Norvège :**

6	7	8	9	10
Oui.	Oui.	N'existe pas.	Oui.	Peu de cas et une commission de conciliation.

**Portugal :**

6	7	8	9	10
Oui ou équivalent.	Oui, En cas de licenciement, il y a abus et indemnité égale à 15 à 45 jours de salaire par année	Non.	Oui, pour les examens pré et post-nataux.	Les licenciements abusifs.

	d'ancienneté.			
--	---------------	--	--	--

**Suède :**

6	7	8	9	10
Oui.	Pas de discrimination, la période de préavis ne démarre pas.	Non	Oui.	-Litiges concernant la protection du salaire et de la promotion.

**Suisse :**

6	7	8	9	10
Oui.	Oui sauf motif grave ou accord -le préavis est nul.	Non dans les petites sociétés (voir détail rapport)	Oui.	-Litige relatif au paiement - lois nouvelles congé parental ou le père ou la mère Rien au niveau fédéral Congé sans solde dans certaine région Congé sabbatique Généralement non payé Projet : au minimum 20 jours à temps plein ou à temps partiel Une chaîne de supermarché : 2 semaines payées, 2 semaines non payées.

**Taiwan :**

6	7	8	9	10
, oui	Oui, amende administrative pour l'employeur.	Non.	Pour le service public congé pré natal de 8 jours	rien

## **Pays :**

6	7	8	9	10

## **Conclusions :**

- Dans la plupart des pays, il faut constater qu'une information doit être donnée à l'employeur mais le moment de celle-ci varie considérablement et est surtout liée au fait d'acquiescer les rémunérations ou les allocations en relation avec le congé sollicité.

- Une période de congé avant et après la naissance existe dans tous les pays, sa durée varie considérablement d'un pays à l'autre.

- La plupart des pays ont prévu une rémunération ou une allocation de maternité.

- En application des règles anti-discrimination les droits des travailleuses restent identiques pendant le congé de maternité à ceux accordés aux autres travailleurs.

- Il y a généralement un maintien de l'affiliation à la sécurité sociale et le droit de retrouver un travail identique ou équivalent.

- Les travailleuses sont protégées contre le licenciement qui est généralement considéré comme abusif s'il intervient. A Taiwan les employeurs font également l'objet d'amende administrative dans cette hypothèse.

- Les examens pré et post-nataux peuvent généralement prendre place pendant les heures de travail. Celui-ci est suspendu pendant cette période.

- Il faut constater d'une manière générale que les cas soumis aux Tribunaux sont rares, lorsqu'ils existent, ils sont souvent relatifs. Aux modalités du payement du congé ou à un licenciement abusif.

- La Suisse a une réglementation qui s'écarte d'avantage de ces conclusions générales

- Le Japon a répondu pour une catégorie particulière de travailleurs.

## **B. congé parental**

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

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 ?

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 ?

4. 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 lorsqu'un remplacement ne peut être trouvé pendant la période de préavis ?)

5. 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 ?

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

## Allemagne :

1	2	3	4	5	6
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les parents doivent vivre avec l'enfant.</li> <li>- L'élever eux-même.</li> <li>- Un préavis de 7 semaines avant le commencement du congé.</li> <li>- Jusqu'à ce que l'enfant ait 3 ans.</li> <li>-La période peut être séparée.</li> <li>- Temps plein ou temps partiel (voir détail dans le rapport national.)</li> </ul>	<p>Non, pour un temps plein</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Une période d'occupation d'au moins 6 mois pour un temps partiel.</li> </ul>	<p>Oui, les 7 dernières semaines après le commencement et par écrit.</p>	<p>Non.</p>	<p>Pas de salaire mais une allocation pendant la première année à certaines conditions ( voir rapport écrit.)</p>	<p>Ils peuvent travailler à temps partiel ou comme indépendant sans perdre leur protection légale.</p>

## Autriche:

1	2	3	4	5	6
<p>Enfant jusqu'à deux ans</p> <p>Vivre avec l'enfant</p> <p>Préavis 3 mois</p> <p>temps plein ou partiel</p> <p>cas particuliers jusqu'à 7 ans(voir rapport)</p>	<p>Non mais si temps partiel : ancienneté : trois ans</p>	<p>oui</p>	<p>non</p>	<p>Allocation de +/- 450 Euros par mois</p>	<p>Droit de retrouver son emploi</p>

## Belgique :

1	2	3	4	5	6
<p>- Tous les travailleurs du secteur privé sous contrat de travail.</p> <p>- la naissance jusqu'à ce que l'enfant :6 ans.</p> <p>- Si adoption : 4 ans à partir de l'arrivée de l'enfant, âge maximum 8 ans.</p> <p>- Suspension totale du contrat pendant 3 mois, temps partiel : 6 mois ou 1/5 du temps plein pour une durée de 15 mois de congé soumis à l'autorisation de l'employeur qui peut en reporter la prise de cours.</p> <p>- Une convention collective octroi également des droits aux parents en plus des dispositions légales.</p> <p>- En toutes hypothèses, le père a 10 jours de congé à prendre dans les 30 jours de l'accouchement.</p>	<p>- Un contrat de travail pendant au moins 12 mois durant la période des 15 mois qui précèdent la date de notification à l'employeur de la demande écrite de congé.</p> <p>- Fournir les documents attestant de la naissance ou de l'adoption.</p>	<p>Le congé doit prendre cours au plus tard 6 mois après le mois où a été opéré éventuellement le report motivé.</p>	<p>Oui, mais l'employeur aussi.</p>	<p>Allocation d'interruption majorée</p>	<p>Interdiction de mettre fin au contrat.</p>

## Espagne :

1	2	3	4	5	6
- Un congé parental existe pour les hommes et les femmes. - Soumis à l'autorisation de l'employeur. - En cas de litige, recours à la juridiction.	Non	- Pas de préavis avant la réduction du temps de travail. - Un préavis de 15 jours avant la reprise.	Rien de prévu.	Une subvention de l'état.	Pas de réponse

## Estonie :

1	2	3	4	5	6
Oui, jusqu'à l'âge de 3 ans pour l'enfant. - Un père a 14 jours pendant la grossesse pour le congé de maternité ou endéans les 2 mois après la naissance de l'enfant.	Non.	En accord avec le calendrier de l'employeur. - A défaut de calendrier au moment choisi par lui avec un avertissement de 2 semaines.	Non.	Oui, avec limites.	Pas de réponse

## Irlande:

1	2	3	4	5	6
Avec l'accord de l'employeur en une période ou en plusieurs fois.	Tout contrat de travail depuis 1 an condition spéciale pour des enfants plus âgés ou un engagement récent.	Un préavis de six semaines avant le commencement	Oui, une durée maximum de 6 mois.	Non.	De même que les autres travailleurs.

## Israël :

1	2	3	4	5	6
Oui, pour le père pendant le congé de maternité de la mère. Si hospitalisation. Egale au congé de maternité s'il n'est pas utilisé par la mère. Extensible selon les circonstances.	Une période consécutive de travail de 24 mois avec un congé sans paiement dans 2 circonstances (détail dans le rapport national )	Un préavis 30 jours avant le commencement du congé.	Non.	Si à la place de l'épouse l'allocation de maternité.	Considéré comme du temps de travail.

## Japon :

Réponses pour les femmes Juges et le personnel féminin de la Cour.

1	2	3	4	5	6
En dessous de l'âge de 3 ans (voir rapport pour détail.)	Non.	Un mois avant le début du congé - Soumis à l'autorisation du supérieur.	Non, sauf si le devoir du service l'exige.	Pas de salaire, une allocation limitée.	Non.

## Norvège :

1	2	3	4	5	6
Comme pour le congé de maternité pendant une période de 3 ans et dépend d'un accord entre l'employé et l'employeur, travail à temps partiel.	Non.	A la suite du congé de maternité.	Non.	Voir congé de maternité.	Comme pour la maternité.

## Portugal :

1	2	3	4	5	6
Pour le père ou la mère enfant de moins de 6 ans. - Congé 3 mois temps plein - 6 mois temps partiel.	Non.	Oui, 30 jours.	Oui, en cas d'accord avec l'employeur.	Pas de rémunération.	Suspensif.

## Suède :

1	2	3	4	5	6
-Enfant jusqu'à 18 mois -tant que les parents reçoivent une allocation parentale - aussi pour l'adoption (voir détail rapport)	Non.	Un préavis au moins 2 mois au début du commencement du congé - le plus tôt possible avec un plan de durée des congés.	Temps plein ou temps partiel.	480 jours d'allocation parentale - si naissance multiple 180 allocation supplémentaire (voir détail rapport.)	Pas de discrimination.

## Suisse :

1	2	3	4	5	6
	N'existe pas au niveau fédéral. Si individuel : détaillé dans le contrat.	Non.	Accord employé et employeur.	Oui	Pas de réponse

## Taiwan :

1	2	3	4	5	6
Etre sous contrat depuis 1 an -Entreprise	Plus d'un an de service.	2 ans par enfant jusqu'à ce que l'enfant aie 3 ans.	Non - Risque d'amende administrative	Pas de paiement Projet : 60% d'allocations	Informers l'employé des programmes d'éducation et

de plus de 30 travailleurs congé parental sans paiements jusqu'à l'âge de 3 ans -temps partiel 1 heure en moins par jour sans paiement (voir détail rapport.)			pour l'employeur.	dans le futur.	de formation.
---	--	--	-------------------	----------------	---------------

**Pays :**

1	2	3	4	5	6

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

8. 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 ?

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

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

11. 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 ?

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

**Allemagne :**

7	8	9	10	11	12
Oui.	Non : travail équivalent.	Oui, quand le congé commence six semaines avant et pendant la durée du congé.	L'employeur peut engager quelqu'un d'autre pour une période limitée.	Oui.	Licenciement pendant le congé

**Autriche**

7	8	9	10	11	12
oui	oui	oui	non	oui	Licenciements déloyaux

**Belgique :**

7	8	9	10	11	12
Oui	Oui	Oui, si licenciement indemnité forfaitaire égale à 6 mois de rémunération.	Oui, petits congés ou petits chômages.	Oui, 4 ans à partir de l'arrivée de l'enfant jusqu'à son 8 <sup>ème</sup> anniversaire.	Peu nombreux divers

**Espagne :**

7	8	9	10	11	12
Oui.	Oui, pendant 12 mois.	Oui	Oui, si hospitalisation, intervention chirurgicale etc.	Oui	- Mise à pied. - Réduction du temps octroyé.

**Estonie :**

7	8	9	10	11	12
Oui.	Oui.	Oui.	Non.	Oui.	rien

**Irlande :**

7	8	9	10	11	12
Oui.	Oui.	Oui.	Non.	Oui, 24 semaines.	rien

**Israël :**

7	8	9	10	11	12
Oui.	Pas plus de 2 semaines si l'épouse est hospitalisée ou s'il s'occupe de l'enfant. Les autres cas sont soumis à la Cour.	Oui.	Cela dépend de la taille de l'entreprise.	14 semaines de congé dans le cas d'adoption d'un enfant de moins de 10 ans.	La plupart des cas sont des hommes qui demandent à pouvoir exercer les droits que les mères n'exercent pas. -discriminations illégales.

## **Japon :**

Réponses pour les femmes juges et le personnel féminin de la Cour.

7	8	9	10	11	12
Oui.	Le même travail ou équivalent.	Pas de licenciement.		Oui.	Pas de cas trouvé.

## **Norvège :**

7	8	9	10	11	12
Oui.	Oui.	Oui.	Non.	Un enfant en dessous de 15 ans, 41 semaines ou 51 à 80%.	Rare. (Voir commission de conciliation.)

## **Portugal :**

7	8	9	10	11	12
Oui	Oui ou équivalent.	Oui.	Non.	Oui.	Licenciement abusifs et lors du retour au travail

## **Suède :**

7	8	9	10	11	12
Oui.	Oui.	Oui.	Non.	Oui.	Litiges concernant la rémunération et les promotions

## **Suisse :**

7	8	9	10	11	12
Pas de loi fédérale	Non.	Très rare -manque de base légale.			

## **Taiwan :**

7	8	9	10	11	12
Oui.	Oui. Sauf certain cas (voir détail rapport.)	Oui. (voir détail rapport.)	Les entreprises de plus de 30 employés.	Oui.	

**Pays :**

7	8	9	10	11	12

**Conclusions :**

- La plupart des pays prévoient des conditions pour avoir accès à ce congé notamment un temps d'occupation antérieur suffisant.
- Un préavis doit généralement être donné pour que le congé puisse commencer valablement.
- Il est remarquable de constater que le congé est ouvert indifféremment au père ou à la mère dans la majorité des pays qui ont répondu au questionnaire.
- La rémunération est rarement garantie et fait souvent l'objet d'une réduction ou du versement d'une allocation forfaitaire.
- Les droits à la Sécurité Sociale sont maintenus de même que le droit de retrouver à la fin du congé un emploi légal ou équivalent.
- Dans cette hypothèse également, les travailleuses sont protégées contre un licenciement et des indemnités sont allouées en cas de licenciement abusif. Plusieurs pays reconnaissent le même droit en cas d'adoption mais il y a cependant des exceptions.
- Ici encore les cas soumis aux Tribunaux sont extrêmement rares et sont généralement liés aux licenciements intervenus abusivement.
- La Suisse a une réglementation différente qui s'écarte de ces conclusions générales.
- Le Japon a répondu pour une catégorie particulière de travailleurs.

**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 ?
2. Quelles sont les conditions pour avoir accès à ces dispenses ?
3. Leur octroi est-il limité à une certaine durée par année ou par circonstance ?
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 ?

**Allemagne :**

1	2	3	4
Oui	Informé l'employeur - Prester au domicile de cet employé et préavis de dix jours	- 8 jours par cas maximum de six mois si problème de santé.	Salaire maximum 5 jours sinon allocation ( voir détail rapport )

## **Autriche**

1	2	3	4
Oui Une semaine par an Et si enfant moins de 12 ans : une semaine supplémentaire Preuve de la maladie	Si présence indispensable	Une ou deux semaines par an	Plein salaire

## **Belgique:**

1	2	3	4
Oui.	- Dans les liens d'un contrat de travail. - Avertir préalablement de l'absence ou dans les plus brefs délais. - S'absenter pour les raisons invoquées.	Pendant la durée nécessaire pour faire face au problème avec un maximum de 10 jours de travail par année civile, 5 jours pour les travailleurs à temps partiel.	Le congé n'est pas rémunéré.

## **Espagne :**

1	2	3	4
2 A 4 jours si - déplacement.	Préavis et justification à l'employeur.	2 ou 4 jours.	Maintien du salaire.

## **Estonie :**

1	2	3	4
Oui. Quelques jours(Voir les conditions dans le rapport national.)	oui	Dépend de l'âge de l'enfant	Pas de réponse

## **Irlande :**

1	2	3	4
Oui.	Maladie ou blessure de certains membres de la famille (voir la liste dans le rapport.)	5 jours sur une période de 6 mois ou 3 jours dans les 12 mois.	Salaire plein.

## **Israël :**

1	2	3	4
Oui, à différentes	8 jours de congé de	Oui.	Oui mais limitation.

conditions, l'âge de l'enfant, du parent, de la durée de l'engagement professionnel, si le conjoint est indépendant ou employé.	maladie par an si l'enfant est malade. - 6 jours par an dans certains cas. - Pour un seul parent 30 jours de congé par année si un enfant handicapé ( voir condition supplémentaire dans le rapport) - Maladie de la mère 6 jours. - Maladie des parents de plus de 60 ans 6 jours par année.		
---	---	--	--

### **Japon :**

Réponses pour les femmes juges et le personnel féminin de la Cour.

1	2	3	4
Quand les enfants sont malades, blessés – 5 jours par année pour les jours en cours - Pour les membres de la familles pas plus de 2 semaines (voir détail dans le rapport.)			Salaire ordinaire pour l'enfant si famille éventuellement salaire réduit.

### **Norvège :**

1	2	3	4
Oui.	Des raisons importantes de bien-être de santé.	Oui. 10 jours par an.	Oui, si travail 4 semaines immédiatement avant.

### **Portugal**

1	2	3	4
30 jours par an si maladie et enfant de moins de dix ans 15 jours si plus de dix ans 4h. par trimestre pour l'école droits pour les grand-pères( voir détails rapport)	Préavis de 30 jours et justificatif	oui	Par la sécurité sociale

**Suède :**

1	2	3	4
Oui, enfant malade moins de 12 ans parfois 16.	12 ans parfois 16 pour l'enfant - Si maladie et pas de période de préavis.	Non.	Allocation parentale.

**Suisse :**

1	2	3	4
3 jours en cas d'accident ou de maladie exceptionnellement plus long. -maladie approuvée - <i>temps d'action</i> dans la journée	Produire la preuve avec un certificat médical -avertir.	Oui.	Salaire plein.

**Taiwan :**

1	2	3	4
En cas de maladie ou d'accident, d'événement grave dans les entreprises de plus de 30 employés 7 jours sur une année.	Prendre soin d'un membre de la famille, d'un malade ou un autre événement de force majeure.	7 jours par année.	

**Pays :**

1	2	3	4

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

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

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

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

**Allemagne :**

5	6	7	8
Oui.	Oui.	Le droit n'existe pas au-delà d'entreprise inférieure à 15 employés.	Aucun à ce jour : loi trop nouvelle.

**Autriche :**

5	6	7	8
oui	non	non	rare

**Belgique:**

5	6	7	8
Non, avec assimilation avec un travail effectif.	Non, sauf abus de droit de l'employeur.	Non	Aucune jurisprudence publiée.

**Espagne :**

5	6	7	8
Oui.	Oui.	Non	Rares cas.

**Estonie :**

5	6	7	8
Oui.	Oui.	Non.	Pas de réponse

**Irlande :**

5	6	7	8
Oui.	Oui.	Non.	Pas connu

**Israël :**

5	6	7	8
Oui.	Non.	Non.	Pas connu.

## **Japon :**

Réponses pour les femmes juges et le personnel féminin de la Cour.

5	6	7	8
Oui.	Pas de licenciement.		Pas de cas.

## **Norvège :**

5	6	7	8
Oui.	Oui.	Non.	Rare (voir commission de conciliation.)

## **Portugal**

5	6	7	8
oui	Oui Indemnité : 15 à 45 jours par année d'ancienneté	non	Très peu

## **Suède :**

5	6	7	8
Oui.	Oui.	Non	- Fraude

## **Suisse :**

5	6	7	8
Oui.	Oui. Licenciement abusif.	Non, sauf dans le contrat individuel.	licenciement abusif de la mère la perception par le père d'allocation alors qu'il n'a pas la responsabilité de l'enfant.

## **Taiwan :**

5	6	7	8
Oui.	Oui.	Entreprise de plus de 30 travailleurs.	Pas connu

## **Pays :**

5	6	7	8

## **Conclusions :**

- Tous les pays ayant répondu au questionnaire prévoient la possibilité d'obtenir des congés en raison de la maladie ou de l'accident spécialement d'un enfant ou d'un membre de la famille .
- Les conditions pour avoir accès à ses dispenses sont très variées et on peut considérer qu'elles sont généralement admises pour de courtes durées.
- Les droits à la Sécurité Sociale sont maintenus et le travailleur est protégé contre le licenciement abusif.
- La rareté des cas soumis aux Tribunaux ne permet pas d'en tirer des conclusions.
- La Suisse a une réglementation différente.
- Le Japon a répondu pour une catégorie particulière de travailleurs.

### **Conclusions finales.**

**Les discussions pendant le congrès ainsi que les conclusions des rapports font apparaître que les législations sont protectrices et accordent aussi des droits aux jeunes pères. Cependant, la réalité, dans beaucoup de pays, est très différente et source de discrimination pour les femmes.**

Rapport International.  
Viviane LEBE-DESSARD  
Présidente de la Commission de Droit Social  
de l'Union Internationale des Magistrats