



ANNEXE 4
ECLAIRAGES DE L'ETRANGER

SOMMAIRE

ANNEXE 4.....	1
ECLAIRAGES DE L'ETRANGER.....	1
DOCUMENT 1	3
PANORAMA DES CONGES DESTINES AUX PARENTS EN EUROPE.....	3
DOCUMENT 2	42
LE CONGE PARENTAL ET SON INDEMNISATION EN ALLEMAGNE.....	42
DOCUMENT 3	54
LE CREDIT TEMPS ET LES CONGES FAMILIAUX EN BELGIQUE	54
DOCUMENT 4	73
TEMPS PARTIEL, TEMPS FLEXIBLE ET CONGES FAMILIAUX AUX PAYS-BAS	73

DOCUMENT 1

**PANORAMA DES CONGES DESTINES AUX
PARENTS EN EUROPE**

PANORAMA DES CONGES DESTINES AUX PARENTS EN EUROPE¹

INTRODUCTION

Il existe une très grande diversité de congés opposables en droit et destinés aux parents dans les pays européens. L'octroi de ces congés peut être soumis à des conditions variables, ils peuvent être plus ou moins longs, rémunérés ou non, et s'ils le sont, sous la forme d'un maintien total ou partiel du revenu d'activité ou sous la forme d'une prestation forfaitaire. Cette rémunération peut être limitée à une période plus courte que le congé lui-même, mais inversement une rémunération peut parfois se poursuivre au-delà de la durée maximale du congé. La rémunération peut être plafonnée, soumise à une condition de ressources ou à d'autres conditions (nombre d'enfants, activité antérieure, etc.).

Objet, méthode et limites de cette note

Cette note propose un panorama descriptif des principales caractéristiques des congés légaux destinés aux parents dans une vingtaine de pays européens (congés maternité, paternité, parentaux, etc.).

Ce panorama est effectué à partir de travaux antérieurs², actualisés à partir des informations et tableaux tirés du site internet de l'*International Network on Leave Policies and Research*³ et de la base de données *familydatabase* de l'OCDE.

Ce panorama transversal sur un nombre conséquent de pays européens présente l'intérêt de mettre en évidence des tendances ou traits communs entre les pays, et de situer tel ou tel pays par rapport aux autres au regard de caractéristiques particulières de ces congés, mais cette approche présente l'inconvénient de ne pas tenir compte des nombreux éléments liés au contexte, aux acteurs, à l'histoire, ou encore du rôle d'autres institutions ou mesures de politiques publiques, en particulier les modes d'accueil des jeunes d'enfants, ou encore des mesures connexes liées à l'organisation du travail, l'adaptation des postes et l'aménagement du temps de travail.

Pour une présentation de systèmes de congés de 5 pays emblématiques (Allemagne, France, Italie, Royaume-Uni, Suède) permettant de les resituer dans leur contexte et au regard de leurs principaux enjeux, nous renvoyons à l'extrait d'un article de Marie-Thérèse Letablier et Sandrine Dauphin reproduit en annexe 1⁴.

Ce panorama ne retrace pas les dispositifs de congés non légaux issus des conventions collectives (des travaux existant il semble que ces dispositifs y soient développés de façon marginale ou pour des dispositifs peu significatifs sauf dans certains pays comme le Royaume-Uni ou le Danemark).

Cette note n'aborde pas non plus la question importante des enjeux ou des effets de ces congés sur l'activité professionnelle des parents, des mères en particulier, des enjeux et effets au regard des inégalités entre femmes et hommes tant dans la sphère professionnelle (participation au marché du travail, durée du travail, rémunérations...) que dans la sphère domestique et parentale, ou encore de leurs effets au regard d'autres dimensions (bien-être des enfants, bien-être des parents, fécondité, etc.).

¹ Redacteur : Antoine MATH

² Math A., Meilland C. (2004), « Un état des lieux des congés destinés aux parents dans vingt pays européens », *Revue de l'IRES*, n°46.

³ <http://www.leavenetwork.org/>

⁴ Marie-Thérèse Letablier et Sandrine Dauphin, « Protection sociale et compensation des inégalités économiques entre femmes et hommes », *Canadian Journal of Law and Society / Revue Canadienne Droit et Société*, 2016, Volume 31, no. 2, pp. 287 – 311

Enfin, ce panorama tente de donner une photographie de la situation aujourd'hui, et passe sous silence les nombreuses évolutions intervenues dans quasiment tous les pays, en particulier les réformes significatives récentes (Allemagne, Portugal, Islande...)⁵.

Il est habituel de distinguer quatre catégories de congés à destination des parents, selon le schéma typique suivant :

- un congé de maternité, généralement rémunéré sous la forme d'un certain maintien du salaire, d'une quinzaine de semaines dont quelques unes avant la naissance ;
- éventuellement, mais de plus en plus fréquemment, un congé de paternité de quelques jours réservé au père juste après la naissance ;
- un congé parental continu de quelques mois voire quelques années pour s'occuper d'un enfant en bas âge, ce congé venant de fait succéder au congé de maternité ; ce congé peut être non rémunéré ou sous la forme d'une prestation d'un montant forfaitaire, ou encore être considéré comme une assurance sociale et rémunéré sous la forme d'une compensation du salaire comme dans certains pays du Nord de l'Europe ;
- les congés pour des enfants plus âgés dans des situations particulières par exemple lorsque l'enfant est malade, handicapé ou invalide, ou encore en cas d'urgence.

Dans ce schéma typique, les différents congés tendent à intervenir et à s'enchaîner plus ou moins en fonction de l'âge de l'enfant. Ce schéma ne fonctionne cependant pas toujours très bien pour l'analyse comparative car les dispositifs réellement existants peuvent s'en écarter. Les frontières entre ces quatre catégories de congés destinés aux parents tendent en effet à s'estomper. Ces congés peuvent se confondre ou se substituer, au moins partiellement, les uns aux autres. Un congé maternité très long d'une année comme au Royaume-Uni va *de facto* fonctionner pour les mères comme le congé parental d'un autre pays. Inversement, un congé parental peut constituer le prolongement d'un congé de maternité ou de paternité lorsqu'il est rémunéré de la même façon sous la forme d'un maintien du salaire, alors qu'il s'en distingue plus radicalement lorsqu'il n'est pas rémunéré (Irlande). Certains pays n'ont pas ou n'ont plus formellement de congé de maternité, ce dernier ayant été fondu dans le cadre d'un congé ou d'une assurance parentale plus large (Suède, Norvège, Islande, Portugal). La distinction entre congés de maternité et congés de paternité tend également à s'estomper dans certains pays pour la période post-natale. Dans d'autres, une partie du congé de maternité peut être transférée aux pères, même en l'absence de circonstances exceptionnelles. Le congé parental tend aussi à ne plus être limité aux seuls enfants en bas âge. Il peut être pris d'une manière de plus en plus fractionnée et flexible et longtemps après le congé maternité ou l'éventuel congé de paternité, lorsque l'enfant est plus âgé. Ces congés parentaux, voire des congés maternité et paternité, peuvent encore être pris à l'occasion d'une adoption. Le congé parental d'un pays peut aussi jouer le rôle joué par le congé pour enfant malade d'un autre pays. Enfin, il peut exister des congés inclassables dans les quatre catégories prédéfinies. Ainsi depuis 2000 au Portugal, un grand-parent peut bénéficier d'un congé rémunéré de 30 jours suite à la naissance d'un enfant lorsque le parent (la mère) est un adolescent de moins de 16 ans et qu'elle vit au même foyer que le grand-parent.

⁵ Voir les publications de l'*International Network on Leave Policies and Research* (www.leavenetwork.org), ou encore l'article de Peter Moss, « Les pères dans les politiques de congés parentaux » *Revue des politiques sociales et familiales*, n°122, 2016.

Dans cette note, les congés sont distingués selon le schéma traditionnel pour faciliter la présentation et la comparaison, et parce que ce schéma est encore prédominants⁶.

⁶ Ayant été réalisée dans un temps court et tout n'ayant pu être vérifié, cette note n'est probablement pas exempte d'oublis et d'erreurs. Par ailleurs, le volet sur les congés pour enfants malades ou handicapés n'est pas traité dans la version de cette note.

SOMMAIRE

I) LES CONGES DE MATERNITE	8
II) LES CONGES DE PATERNITE ET AUTRES CONGES RESERVES OU « FLECHES » POUR LES PERES.....	13
III) LES CONGES PARENTAUX.....	19
IV) UNE CLASSIFICATION DES SYSTEMES DE CONGE A PARTIR DU PACKAGE DE CONGES ACCESSIBLES AU PARENT (MERE).....	28
ANNEXES	36

I) LES CONGES DE MATERNITE

A) Origine et présentation

Les congés de maternité ont été créés dans les pays européens entre la 2^{ème} moitié du 19^{ème} siècle (Allemagne, Suède, Autriche, Belgique, Pays-Bas) et le début du 20^{ème} siècle (France, Royaume-Uni, Italie, Espagne, Grèce). Ils ont souvent été précédés d'une interdiction de l'emploi des femmes durant les semaines autour de l'enfantement, avant de se voir complétés par une compensation de la perte de salaire et un droit au retour dans l'emploi.

La toute nouvelle Organisation internationale du travail (OIT), créée en 1919, a ainsi aussitôt préconisé un droit à 12 semaines de congé autour de la naissance, combinée avec une protection de l'emploi et une compensation partielle (convention n°3 de l'OIT⁷).

Les congés de maternité ont été mis en place dans un objectif de santé publique, pour protéger la santé et le bien être des mères travailleuses et du (futur) nouveau né, ce qui explique d'une part leur caractère toujours obligatoire, pour la mère comme pour son employeur, dans tous les pays (sauf en Irlande) au moins pour une partie variant généralement entre 6 à 12 semaines autour de la naissance, et d'autre part leur incorporation pour ce qui relève de leur rémunération dans les systèmes de Sécurité sociale au sein de l'assurance maladie, à côté des congés maladies.

Comme leur objet initial et leur nom l'indiquent, ces congés sont réservés aux mères. Toutefois, ces congés peuvent, dans la plupart des pays, être transférés aux pères en cas de circonstances particulières, en particulier le décès ou une maladie très grave de la mère (Belgique, Finlande, Allemagne, Italie, Portugal, Slovaquie, Espagne, France...⁸). Mais les congés post-natals tendent aussi depuis peu à pouvoir être transférables pour une part aux pères, y compris sans circonstance exceptionnelle, dans quelques pays (Espagne, Pologne, Croatie, République tchèque, Royaume-Uni⁹).

La directive européenne de 1992 sur la protection des femmes enceintes, accouchées ou allaitantes renforce la protection de l'emploi et garantit un minimum de 14 semaines de congés maternité¹⁰. Dans plusieurs pays, cette directive a nécessité des adaptations des

⁷ Convention n° 3 sur la protection de la maternité, 1919, entrée en vigueur le 13 juin 1921, ratifiée par la France le 16 décembre 1950. Elle a été complétée et révisée par la Convention n° 103 sur la protection de la maternité de 1952 puis la Convention n° 183 sur la protection de la maternité de 2000 (toutes deux non ratifiées par la France). Ces deux dernières conventions préconisent une rémunération d'au moins les deux tiers du gain antérieur, la convention n°183 exigeant 14 semaines de congés. La recommandation n°191 de l'OIT de 2000 recommande une durée de 18 semaines et une rémunération égale à la totalité du gain antérieur ou du gain pris en compte pour le calcul des prestations.

⁸ En France, en cas de décès de la mère, le père peut prendre le congé maternité à sa place sous certaines conditions (modifications du code de la sécurité sociale par le décret n° 2015-771 du 29 juin 2015 fixant les modalités de bénéfice par le père, le conjoint de la mère ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle, de l'indemnisation due à la mère au titre du régime d'assurance maternité)

⁹ Depuis 2010 existe ainsi un *additional paternity leave* qui est le transfert de la mère vers le père d'une partie du congé de maternité. Voir Margaret O' Brien et Katherine Twamley (2016), « Le congé supplémentaire de paternité au Royaume-Uni. Un échange de dons entre pères et mères ? », *Revue des politiques sociales et familiales* (n°122, 2016). Voir également, dans cette même revue, Peter Moss, « Les pères dans les politiques de congés parentaux ».

¹⁰ 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, accouchées ou allaitantes au travail (dixième directive particulière au sens de l'article 16 paragraphe 1 de la directive 89/391/CEE)

législations nationales qui ont été entreprises durant la première moitié des années 1990, par exemple en Belgique, en Espagne, au Portugal, au Luxembourg, au Danemark et en Suède.

Depuis le milieu des années 1990, les droits ont été améliorés dans de nombreux pays, indépendamment de la directive. A noter que plusieurs pays, la Suède, la Norvège, l'Islande et le Portugal ne disposent pas ou plus d'un dispositif proprement dit de congé maternité : les mères peuvent évidemment y avoir des congés avant et après la naissance, il existe même des obligations d'interruption (2 semaines en Suède par exemple), mais ces interruptions relèvent de congés rémunérés dans le cadre plus général du congé parental.

B) Les conditions d'éligibilité des congés de maternité

Le congé de maternité est généralement conditionné à une activité professionnelle ou une certaine période préalable d'activité ou encore au paiement de cotisations. Dans certains pays comme les Pays-Bas ou l'Autriche, la salariée doit justifier en outre d'une durée de travail au dessus d'un niveau minimum, ce qui en exclut les mères travaillant à temps partiel très court. De façon analogue, la salariée doit justifier d'un salaire dépassant un niveau minimum au Royaume-Uni.

Les droits ne sont pas identiques pour toutes les salariées, avec parfois des règles applicables plus généreuses pour les fonctionnaires (en Grèce par exemple). Inversement, les travailleuses indépendantes et les conjointes (ou partenaires de vie) aidants de travailleurs indépendants bénéficient souvent de droits moindres que les salariées, même si une nouvelle directive de 2010 vise à gommer cette différence¹¹.

Depuis le début des années 1990, les congés ou les prestations de maternité ont été étendus à des catégories qui en étaient précédemment exclues, par exemple en Irlande pour les travailleuses indépendantes, en Italie pour les travailleuses précaires et les travailleuses para-indépendantes (*parasubordinate*), au Luxembourg pour les étudiantes exerçant une activité professionnelle et au Royaume-Uni pour les travailleuses non salariées. La directive de 1992 protège du licenciement et, dans tous les pays, les femmes en congé de maternité se voient légalement garantir un retour dans l'emploi, ou à défaut un emploi équivalent.

C) La durée des congés maternité

Depuis la moitié des années 1990, la durée des congés maternité a été augmentée dans de nombreux pays. La durée est très variable d'un pays à l'autre, de la durée minimale de 14 semaines exigée par la directive que l'on trouve en Allemagne à environ 6 mois en Hongrie, en Irlande, 8 mois en Slovaquie et même 12 mois au Royaume-Uni. Dans ce dernier pays, le congé de maternité ordinaire bien rémunéré de 6 semaines, et très faiblement jusqu'à 9 mois, se prolonge par un congé additionnel non rémunéré de 3 mois. La France, avec 16 semaines pour les deux premières naissances, figure parmi les pays où la durée est la plus courte, seules l'Allemagne (14 semaines), la Belgique et la Slovénie (15 semaines) offrant moins. La France se distingue cependant pour accorder des congés maternité plus longs pour des naissances de rang 3 ou plus. Quand le rang de naissance est pris en compte dans les systèmes de congé d'autres pays (ce qui est peu

¹¹ Directive n°2010-41 du 7 juillet 2010 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante. Math A. « Congés de maternité, congés parentaux : de nouvelles directives en vue », *Chronique internationale de l'IREs*, n° 117, mars 2009 ; « Nouvelle directive maternité : une difficile gestation », *Chronique internationale de l'IREs*, n° 126, septembre 2010

fréquent), il intervient plus logiquement sur la durée du congé parental (ou ses conditions) et non dans le cadre du congé de maternité.

Dans de nombreux pays, la durée du congé de maternité est parfois explicitement augmentée pour des raisons médicales précises, en cas de naissance par césarienne, de naissance prématurée, d'hospitalisation de l'enfant pendant une certaine durée après la naissance, etc. Des durées plus courtes peuvent être prévues dans le cas d'enfant mort-né. Depuis le début des années 1990, les droits à congé ou à prestation maternité, en particulier la durée, ont été améliorés dans les situations de naissance multiple dans de nombreux pays. Les congés maternité, quand ce n'était pas les congés parentaux, ont également eu tendance à être étendus à des situations d'adoption voire de simple accueil d'enfants.

Examiner la durée du congé de maternité isolément des autres congés peut être trompeur. C'est évidemment le cas dans les pays où n'existe pas formellement de congé maternité mais dans lesquels un congé parental s'y substitue (Suède, Norvège, Islande, Portugal) ou encore lorsque le congé parental présente les caractéristiques d'une continuation du congé maternité, notamment s'il est rémunéré sous la forme d'une compensation en proportion des revenus d'activité.

D) La rémunération des congés maternité

Depuis les années 1990, des améliorations ont été apportées en matière de rémunération des congés maternité en particulier dans les pays qui avaient du retard dans ce domaine au début des années 1990 (Espagne, Irlande, Italie, Royaume-Uni). Ces améliorations peuvent prendre la forme d'un assouplissement des conditions d'ouverture des droits à rémunération, d'une augmentation du montant des prestations maternité ou encore d'un allongement de la durée de rémunération.

La rémunération est le plus souvent versée par l'assurance sociale ou l'assurance maladie, mais elle peut provenir de l'Etat (Irlande, Slovénie, Espagne) ou de l'employeur (Danemark). La législation prévoit également que l'employeur contribue mais en complément de l'assurance maladie en Pologne et en Allemagne. Dans ce dernier pays, l'assurance maladie maintient le salaire à concurrence d'un maximum très faible (13 euros par jour, non revalorisé depuis une vingtaine d'années) et l'essentiel est en conséquence supporté par l'employeur qui complète pour garantir un maintien du salaire. Au Royaume-Uni, l'employeur verse également la rémunération mais se fait rembourser la quasi-totalité sous la forme de déduction des paiements ultérieurs de cotisations sociales ou d'autres prélèvements.

Les congés de maternité sont presque partout rémunérés, au moins pour une partie de la période, sous la forme d'une compensation proportionnelle du revenu d'activité. En cas de faibles salaires, une rémunération plancher est parfois prévue comme en Finlande ou en Irlande.

La compensation est égale ou proche de 100% du salaire en Autriche, en France, au Danemark, en Allemagne, en Grèce, au Luxembourg, aux Pays-Bas, en Pologne, en Slovénie, en Espagne, et, dans le cadre du congé parental, en Norvège et au Portugal. Cette compensation peut toutefois être limitée à un plafond comme en Belgique, en France, au Luxembourg, aux Pays-Bas, en Espagne ou au Danemark (où ce plafond est bas).

La compensation est un peu plus faible de 90 % au Royaume-Uni pour les 6 premières semaines et de l'ordre de 80 % en Italie et en Suède (dans le cadre de l'assurance parentale pour ce dernier pays). En Finlande, la compensation moyenne est de l'ordre de

70% mais elle est plus élevée, et peut être totale, pour des femmes ayant de faibles rémunérations. Elle est aussi de l'ordre de 60 à 70 % en Hongrie, en Belgique et en Slovaquie (avec un plafond dans ces deux derniers pays).

Dans presque tous les pays, la rémunération couvre la durée totale du congé. En Irlande, le congé n'est cependant rémunéré, sous la forme d'une somme forfaitaire de €230 par semaine, uniquement durant les 16 premières semaines, sur un maximum de 42 semaines. Au Royaume-Uni, il est rémunéré durant 39 semaines au maximum, dont 6 semaines seulement sous la forme d'une compensation à hauteur de 90 % du salaire et 33 semaines sous la forme d'un montant forfaitaire égal ou inférieur à environ 181 euro par semaine. Il n'est pas rémunéré durant les 13 semaines suivantes.

Dans beaucoup de pays, d'autres prestations peuvent cependant venir soit en substitution, soit en complément de la rémunération des congés de maternité. Ces prestations peuvent prendre la forme de prestations versées périodiquement autour de la naissance et durant les premiers mois de l'enfant, ou prendre la forme de prestations versée en une seule fois notamment sous la forme de primes de naissance.

Ces prestations peuvent être des prestations de substitution : elles sont alors destinées aux mères qui ne peuvent pas bénéficier du congé rémunéré normal parce qu'elles n'en remplissent pas toutes les conditions (par exemple d'activité ou de cotisations préalables). Ces prestations peuvent aussi être des prestations complémentaires, avec ou sans condition de ressources, pouvant de fait venir en supplément de la rémunération du congé de maternité (telle la prime de naissance et l'allocation de base de la PAJE en France).

Congés de maternité – principales caractéristiques - 2016

	Durée totale (semaines)	Nombre de semaines rémunérées	Rémunérés 66 % ou + du salaire (2)	Taux moyen de rémunération (3)	Rémunération en équivalent semaines à 100 % du salaire
Autriche	16	16	16	100	16
Belgique	15	15	15 (1)	76,6	11,5
Rép. tchèque	28	28	28	70	19,6
Danemark	18	18	18 (1)	54,1	9,7
Finlande	17,5	17,5	17,5	78,5	13,7
France	16	16	16 (1)	93,5	15
Allemagne	14	14	14	100	14
Grèce (secteur privé)	43	43	17	53,9	23,2
Hongrie	24	24	24	70	16,8
Islande				63,8	
Irlande	42	26	0	35	9,1
Italie	21,7	21,7	21,7	80	17,4
Luxembourg	16	16	16 (1)	100	16
Pays-Bas	16	16	16 (1)	100	16
<i>Norvège</i>				98,7	
Pologne	26	26	26	100	26
Portugal				100	
Slovaquie	34	34 (1)	0	65	22,1
Slovénie	15	15	15 (1)	100	15
Espagne	16	16	16 (1)	100	16
<i>Suède</i>				77,6	
Royaume-Uni	52	39	6	31,3	12,2
Croatie	30	30	30	100	30
Roumanie	18	18	18	85	15,3

(1) plafonné

(2) Nombre de semaines du congé maternité qui sont rémunérées au moins à 66 % du salaire (sous plafond, si un plafond existe). Ce niveau est l'indicateur utilisé par la Commission européenne dans le suivi de lignes directrices pour l'emploi par les Etats membres, niveau en deçà duquel le congé n'est pas considéré comme bien ou suffisamment rémunéré (European Commission, *Indicators for monitoring the Employment Guidelines including indicators for additional employment analysis, 2010 compendium*, Table 18.M3. Available at:

<http://www.nbbmuseum.be/doc/seminar2010/fr/bibliographie/risque/compendiumjul2010.pdf>)

(3) Part des salaires (pour une personne gagnant le salaire moyen) sur la durée totale du droit à congé. Pour la Suède, la Norvège, le Portugal et l'Islande, il s'agit du taux moyen de rémunération des premières semaines qui sont réservées à la mère dans le cadre du congé parental.

Sources : International Network on Leave Policies and Research (<http://www.leavenetwork.org>) et OCDE (family database)

II) LES CONGES DE PATERNITE ET AUTRES CONGES RESERVES OU « FLECHES » POUR LES PERES

Introduction

Les congés post-natals traditionnellement destinés à la seule mère tendent depuis quelques années à être accordés aussi au père ou à pouvoir être partagés entre le père et la mère. Cette extension assez récente des droits à congé pour les pères à la suite d'une naissance a emprunté deux voies non exclusives, et cette évolution semble loin d'être achevée¹² :

- l'extension aux pères des congés parentaux initialement réservées aux mères, ou même des congés parentaux conçus pour être partageable entre les parents : la Suède a ainsi prévu dès la création du congé parental en 1974 que la durée, de 6 mois à l'époque, serait à partager entre les deux parents. D'autres pays suivront en ouvrant leur congé parental aux pères (le droit à congé parental créé en France en 1977 prioritairement pour les mères a été étendu, à égalité en droit, aux pères en 1984).
- la création de congés spécifiques réservés aux seuls pères, les congés de paternité.

Sous ces deux formes, les congés destinés aux pères se sont fortement développés lors des trois dernières décennies. Dans cette rubrique, nous examinons d'abord isolément les congés de paternité proprement dits, définis comme des congés accordés pour une courte période après la naissance exclusivement aux pères (I), puis nous intégrerons une partie des droits à congés parentaux, les droits qui leur sont réservés ou qui leur sont plus ou moins « fléchés » (II)

A) Les congés de paternité stricto sensu

Des congés de paternité attribués exclusivement au père après la naissance ou durant les premiers mois de l'enfant ont été introduits ou fortement améliorés dans la plupart des pays européens, surtout depuis la fin des années 1990. Il n'existe pas de congés paternité en tant que tels dans tous les pays. En Islande fait office de congé de paternité, un « congé de naissance » de neuf mois pour les deux parents, dont 3 mois réservés à chacun des parents. Au Portugal, le congé de paternité de 5 jours créé au début des années 2000 a été inclus sous la forme d'une partie réservée au père du congé parental, d'une durée d'environ un mois, dont 1 semaine obligatoire après la naissance et 1 autre semaine obligatoire durant le 1^{er} mois de l'enfant. A côté de ces deux pays, d'autres pays ne proposent aucun congé de paternité stricto sensu dans leur législation, comme l'Allemagne, l'Autriche, la Croatie, l'Irlande, la République tchèque et la Slovaquie, même si des dispositions peuvent exister dans le cadre de conventions collectives ou encore, comme en Autriche, pour les fonctionnaires.

Eligibilité, garanties, caractère obligatoire

Les conditions d'éligibilité des congés de paternité sont souvent identiques ou proches des conditions pour les congés de maternité, en terme d'activité professionnelle ou paiement de cotisations préalables. Les congés de paternité aux travailleurs indépendants existent en revanche rarement.

¹² Voir s'agissant de plusieurs européens le dernier n° de politiques sociales et familiales XXX

Dans les pays où il existe, le congé de paternité est, comme le congé de maternité, assorti d'une garantie de retour dans l'emploi. Pour rendre l'accès à ce droit à congé plus effectif, en banaliser son usage et diminuer les éventuels effets de stigmatisation en résultant, l'idée fait son chemin de le rendre obligatoire, pour les salariés mais aussi et surtout pour les employeurs. Ce caractère obligatoire vise à faire de ce congé une norme dans les usages et les représentations comme c'est le cas du congé de maternité, et ainsi diminuer l'inégalité entre salariés hommes et femmes face à la naissance. Dès le début des années 2000, le Portugal a ainsi rendu obligatoire une partie de son congé de paternité qui était alors de 5 jours. Dans ce pays, cette obligation a été étendue à deux semaines durant le 1^{er} mois (dont 5 jours juste après la naissance) dans le cadre du nouveau congé parental réservé aux pères d'un mois. D'autres pays ont également rendu ce congé de paternité obligatoire, ce qui est le cas en Belgique (3 jours sur les 10 jours) et en Italie (2 jours)¹³. Divers travaux plaident pour une telle extension de cette obligation¹⁴.

La durée et la rémunération du congé de paternité

La durée varie d'un pays à l'autre. La comparaison de la durée du congé de paternité pris isolément, au même titre que la comparaison de la durée du congé de maternité, est délicate puisque le congé de paternité peut se prolonger par un congé parental. Un congé de paternité très réduit peut ainsi être compensé par l'existence de congés parentaux et au final donner aux pères un droit à congé important en durée et en niveau de rémunération.

La durée du congé de paternité est limitée à 2 jours en Grèce, en Italie ou aux Pays-Bas (à laquelle s'ajoutent dans ce dernier pays 3 jours de congés non rémunérés). Elle est d'une semaine en Hongrie, et de l'ordre de deux semaines en Belgique, au Danemark, en France, en Norvège, en Suède et au Royaume-Uni. En Slovénie, le congé rémunéré est de 15 jours (rémunéré à 90 %), mais il peut être prolongé, de façon non rémunérée, jusqu'à 10 semaines en tout, qui peuvent être prises jusqu'aux huit ans de l'enfant (ce qui rapproche ce congé des dispositifs de congé parental existant dans d'autres pays). En Finlande, le congé de paternité est de neuf semaines, dont 3 semaines doivent être prises en même temps que la mère durant son congé de maternité (soit grosso modo les 3 premiers mois de l'enfant), le reste devant être pris avant les 2 ans de l'enfant.

Tous les congés légaux de paternité sont rémunérés et en général la perte de salaire est couverte intégralement ou quasi intégralement. Dans les pays où le congé de paternité est limité à quelques jours, le salaire est ainsi intégralement maintenu et le plus souvent à la charge de l'employeur (Italie, Grèce, Luxembourg, Pays-Bas) ou d'un fond financé sur cotisations (Hongrie). Le congé est également intégralement maintenu et payé par l'employeur pour les trois premiers jours en Belgique et en France. Au-delà, la rémunération du congé, versée par l'assurance maladie, est plafonnée. La compensation est également plafonnée en Espagne, en Suède, au Danemark, avec un plafond assez faible dans ces deux pays. En Finlande, la perte de salaire n'apparaît pas très bien compensée pour un salaire un niveau du salaire moyen, et plus encore au Royaume-Uni, où la rémunération prend la forme d'un montant forfaitaire très faible.

¹³ Cette obligation introduite récemment en Italie a commencé par être d'un jour, augmenté à 2 jours en 2016. Dans ce pays, est envisagé de passer à 2 semaines obligatoires. « Ça se passe en Europe : en Italie, la Sécu veut imposer le congé-paternité », *Les Echos*, 7 novembre 2016.

¹⁴ Voir en particulier Hélène Périvier, « Réduire les inégalités professionnelles en réformant le congé de paternité », *OFCE policy brief* 11, 12 janvier 2017.

Congés de paternité stricto sensu (4) – 2016

	Durée totale en semaines (jours si mentionnés)	Nombre de semaines rémunérées	Nombre de semaines rémunérés 66 % ou + du salaire	Taux moyen de rémunération (7)	Rémunération en équivalent semaines à 100 % du salaire
Autriche					
Belgique	2	2	2 (1)	72,8	1,5
Rép. tchèque					
Danemark	2	2	2 (1)	54,1	1,1
Finlande	9	9	9 (3)	75	2,3
France	2	2	2 (1)	93,5	1,9
Allemagne					
Grèce	2 jours	2 jours	2 jours	100	2 jours
Hongrie	1	1	1	100	1
Islande (4)	13	13	0	63,8	8,3
Irlande					
Italie	2 jours	2 jours	2 jours	100	2 jours
Luxembourg	2 jours	2 jours	2 jours	100	2 jours
Pays-Bas (9)	5 jours	2 jours	2 jours	100	2 jours
Norvège (5)	2	0 (6)	0 (6)	0 (6)	0 (6)
Pologne	2	2	2	100	2
Portugal (4)	4	4	4	100	4
Slovaquie					
Slovénie	10 (10)	2,8 (8)	2,8 (1)	100	2,8
Espagne	2,1	2,1	2,1 (1)	100	2,1
Suède (5)	10 jours	10 jours	10 jours (1)	63,4	0,9
Royaume-Uni	2	2	0	20,6	0,4
Croatie					
Roumanie	5 jours	5 jours	5 jours	100	5 jours

(1) plafonné

(2) Nombre de semaines du congé paternité qui sont rémunérées au moins à 66 % du salaire (sous plafond, si un plafond existe). Ce niveau est l'indicateur utilisé par la Commission européenne dans le suivi de lignes directrices pour l'emploi par les Etats membres, niveau en deçà duquel le congé n'est pas considéré comme bien ou suffisamment rémunéré (European Commission (2010) *Indicators for monitoring the Employment Guidelines including indicators for additional employment analysis, 2010 compendium*, Table 18.M3. Available at:

<http://www.nbbmuseum.be/doc/seminar2010/fr/bibliographie/risque/compendiumjul2010.pdf>

(3) 70 % du salaire

(4) est néanmoins incluse dans ce tableau la partie réservée au père des congés parentaux existant en Islande et au Portugal (pays où n'existe formellement plus de congé de paternité)

(5) uniquement les 10 jours (Suède) ou 2 semaines (Norvège) après la naissance (hors quota réservé au père dans le cadre du congé parental)

(6) les 10 jours après la naissance sont intégralement pris en charge pour la plupart des salariés dans le cadre d'accords conventionnels ou de l'entreprise

(7) Part des salaires (pour une personne gagnant la moyenne du salaire moyen) sur la durée totale du droit à congé. Pour le Portugal et l'Islande, il s'agit du taux moyen de rémunération des premières semaines réservées au père dans le cadre du congé parental.

(8) 20 jours en 2016 qui passeront à 25 jours en 2017 et 30 jours en 2018

(9) s'y ajoutent 3 jours non rémunérés depuis 2015.

(10) la durée passera de 70 jours (10 semaines) en 2016 à 50 jours (environ 7 semaines) en 2017 puis 30 jours (environ 4 semaines) en 2018.

Sources : International Network on Leave Policies and Research et OCDE (family database)

B) Les congés rémunérés réservés ou « fléchés » pour les pères.

Dans cette rubrique et dans le tableau ci-dessous, à côté des congés de paternité stricto sensu, sont également pris en compte les parties du congé parental faisant l'objet d'une rémunération et qui sont soit réservées, soit « fléchées » pour les pères : «quotas» réservés aux pères au sein des congés parentaux ou périodes qui peuvent être utilisées uniquement par le père et ne peuvent être transférées à la mère, ou encore les périodes de congé partageables entre parents mais qui, pour que la famille bénéficie d'un « bonus » ou supplément de congé parental, doivent impérativement être utilisées par le père (l'autre parent). Ces modalités se sont beaucoup développées et la directive 2010/10/UE du 8 mars 2010 sur le congé parental exige d'ailleurs des Etats membres qu'ils prévoient une incitation pour le second parent à prendre au moins un mois selon un principe de non transférabilité d'une partie du congé, même si la forme exacte de cette incitation n'y est pas précisée.

Nous suivons ici l'approche proposée par l'OCDE et, dans cette rubrique et dans le tableau-ci-dessous, nous ne tenons pas compte d'une partie des congés parentaux pourtant accessibles en droit aux pères, à savoir :

- les congés non rémunérés, en considérant implicitement qu'ils sont trop peu susceptibles de pouvoir inciter les pères à les prendre du fait de l'absence de rémunération ;
- les autres périodes de congé parental rémunéré possiblement ouvertes en droit aux pères mais qui ne leur sont pas réservées ou « fléchées » dans leurs modalités d'attribution, en considérant implicitement que, dans ce cas, les pères sont également trop peu incités à les prendre et que s'ils devaient être pris au sein du couple, ce serait plus probablement par la mère.

Sont donc pris en compte parmi les périodes de congé rémunéré, les « quotas » pour le père (période du congé parental rémunéré strictement réservés au seul père ou qui ne peuvent pas être transférées à l'autre parent) et les périodes que doit prendre le second parent (le père) pour que le droit à congé puisse faire l'objet d'un supplément ou d'un « bonus ».

Une minorité des pays de l'UE a prévu de telles modalités dans leur système de congé parental, en complément ou en substitution des congés de paternité. Mais, comme le y incite la directive de 2010, ils sont de plus en plus nombreux. Les pays nordiques ont été les premiers à prévoir de tels dispositifs réservés ou fléchés pour les pères, notamment sous la forme d'une partie du congé rémunéré réservé aux pères et/ou non partageable ou transférable à l'autre parent. Ils les ont développés ou renforcés souvent de nombreuses fois en particulier la Suède, la Norvège et l'Islande. D'autres pays ont modifié leur cadre plus récemment pour prévoir de telles possibilités, parmi lesquels l'Autriche, l'Allemagne, la Belgique, le Luxembourg, la France et le Portugal (en France, avec la PrePaRe mise en œuvre à partir de 2015, sous la forme d'une partie de la période rémunérée de 6 mois ou d'un an selon le nombre d'enfants perdus si elle n'est pas prise par le second parent). Les modalités de ces dispositions en termes de durée, de niveau de rémunération, de flexibilité dans le temps et entre parents, de possibilités de reports dans le temps et jusqu'à un âge limite pour l'enfant, sont très variables (cf. plus loin avec les congés parentaux). Et, bien évidemment, le fait qu'un dispositif soit réservé ou fléché vers l'autre parent, ne signifie pas que cet autre parent va s'en saisir, notamment si les conditions sont peu attractives.

Ajoutés aux congés de paternité stricto sensu, ces autres dispositions constituent l'offre globale de congés rémunérés réservés ou « fléchés » aux pères. Le tableau suivant présente un aperçu de cette offre.

La « générosité » de cette offre globale peut être approchée à travers la durée et le montant de la rémunération. Les périodes rémunérées les plus longues, de l'ordre de 5 à 6 mois se trouvent au Luxembourg, en France, au Portugal, et en Belgique. Mais, dans ces pays, la rémunération y est en moyenne faible voire très faible, rendant l'avantage consenti et l'incitation (par exemple 6 mois de congé parental rémunéré en plus du congé paternité en France) plus faible que dans d'autres pays souvent mis en exemple, comme la Suède, la Norvège ou l'Allemagne. Ces derniers offrent en effet un niveau de remplacement plus élevé de leur offre de congé réservé ou fléché aux pères, mais en revanche pour une durée plus courte : 10 semaines en Suède et en Norvège et près de 9 semaines en Allemagne.

Pour tenter de résumer en un seul indicateur l'ensemble de l'information en termes de niveau de rémunération et de durée, l'OCDE propose de calculer la durée du congé calculée en équivalent congé rémunéré à 100 % du salaire (au niveau du salaire moyen).

Les pays plus généreux au regard de ce critère, c'est-à-dire offrant une offre équivalent à 10 semaines environ à taux plein sont le Portugal, la Norvège, le Luxembourg, suivis pour une durée de 5 et 8 semaines, par l'Islande, la Suède, l'Autriche, la France, l'Allemagne et la Belgique. On peut distinguer ceux offrant une forte compensation sur une durée comprise entre 9 à 13 semaines - Norvège, Suède, Autriche, Finlande et Allemagne – de ceux offrant une faible compensation, mais sur une durée plus longue : Luxembourg, France, Belgique. Le Portugal se situe entre ces groupes, avec une durée assez longue de plus de 5 mois mais une compensation moyenne intermédiaire de l'ordre de 55 % du salaire.

Dans un second groupe de pays, l'offre est uniquement constituée du congé de paternité stricto sensu, intégralement compensé pour une durée de deux semaines en Espagne et en Pologne, pour une semaine en Hongrie et en Roumanie. Au Danemark, la durée calculée d'une semaine équivalent taux plein résulte de la combinaison d'un congé de paternité de 2 semaines mais qui est très mal compensé, pour à peine plus de la moitié du salaire au niveau du salaire moyen en raison d'un plafond très bas (qui est cependant souvent complété par des dispositions conventionnelles). La Grèce, l'Italie et les Pays-Bas offrent seulement deux jours de congés de paternité, entièrement rémunérés. Au Royaume-Uni, seule une prestation d'un faible montant est attribuée durant le congé paternité.

Enfin des pays n'ont prévu rien de spécifique pour les pères : Irlande, Républiques tchèques et slovaques.

Ces formes d'incitations à la prise des congés parentaux par les pères sont importantes mais ne suffisent pas à rendre la prise de ces congés moins inégale entre femmes et hommes. Les caractéristiques des congés eux-mêmes, en particulier leur niveau de rémunération et leur degré de flexibilité, semblent centrales. Il existe désormais sur le sujet de nombreuses réflexions, en particulier dans le cadre de comparaisons européennes¹⁵. Certaines d'entre elles sont esquissées en annexe 2.

¹⁵ Pour des réflexions récentes fondées sur des exemples européens, voir la note d'Hélène Périvier (2017), « Réduire les inégalités professionnelles en réformant le congé de paternité », *OFCE policy brief 11*, 12 janvier ; le numéro spécial de la *Revue des politiques sociales et familiales* (n°122, 2016), « Exercice de la paternité et congé parental en Europe », coordonné par Danièle Boyer ; Peter Moss, « Les pères dans les politiques de congés parentaux », *Revue des politiques sociales et familiales* (n°122, 2016) ; OCDE, *Background brief on fathers' leave and its*, Note, mars 2016 ; OCDE, *Parental leave: Where are the*

Congés réservés ou « fléchés » pour les pères

Congés de paternité ; «quotas» pour les pères et périodes qui peuvent être utilisées uniquement par le père et ne peuvent être transférés à la mère dans les congés parentaux, périodes de congé partageables entre parents mais qui doivent impérativement être utilisées par le père pour que la famille bénéficie d'un « bonus » ou supplément.

	Hors congé de paternité			Incluant les congés de paternité		
	Nombre de semaines rémunérées	Taux moyen de rémunération	Rémunération en équivalent semaines à 100 %	nombre de semaines rémunérés	taux moyen de rémunération	Rémunération en équivalent semaines à 100 %
Autriche (2)	8,7 (2)	80	6,9	8,7	80	6,9
Belgique	17,3	20,3	3,5	19,3	25,8	5
Rép. tchèque						
Danemark				2	54,1	1,1
Finlande				9	70	6,3
France	26	14,6	3,8	28	20,2	5,7
Allemagne	8,7	65	5,7	8,7	65	5,7
Grèce				0,4	100	0,4
Hongrie				1	100	1
Islande	13	63,8	8,3	13	63,8	8,3
Irlande						
Italie				0,4	100	0,4
Luxembourg	26	38,6	10,1	26,4	39,8	10,5
Pays-Bas				0,4	100	0,4
Norvège	10	98,7	9,9	10	98,7	9,9
Pologne				2	100	2
Portugal (3)	17,3	43,6	7,5	21,3	54,2	11,5
Slovaquie						
Slovénie				2,8	100 (1)	2,8
Espagne				2,1	100	2,1
Suède	8,6	77,6	6,7	10	75,6	7,6
Royaume-Uni				2	20,6	0,4
Croatie	8,7	34,2	3	8,7	34,2	3
Roumanie				1	100	1

Sur les congés de paternité stricto sensu, voir le tableau précédent

(1) 28 % sur la période totale de 70 jours ou 10 semaines (20 jours ou 2,8 semaines rémunérées)

(2) L'OCDE semble considérer le cas de figure d'une prolongation de la prestation de 3 mois pour le cas où le couple prend ensemble jusqu'à 18 mois (15 + 3), mais d'autres cas de figure sont envisageables, jusqu'à celui d'une prolongation de 6 mois pour le second parent (si le couple prend 36 mois ensemble) mais alors pour un montant plus faible. Au total, la rémunération en équivalent semaine à taux plein doit être à peu près équivalente.

(3) Au Portugal (où n'existe pas de congé paternité), ce qui est classé dans le congé de paternité est le congé parental seulement pour le père (25 jours ouvrés) et le reste correspond aux 3 mois réservés à chaque parent (dont le père) dans le cadre du congé parental complémentaire.

Sources : OCDE (family database) et International Network on Leave Policies and Research (<http://www.leavenetwork.org>)

fathers? Men's uptake of parental leave is rising but still low, Policy Brief, mars 2016 ; Eurofound (2015), Promoting uptake of parental and paternity leave among fathers in the European Union, Publication Office of the European Union.

III) LES CONGES PARENTAUX

A) Principe et origine

Les congés parentaux ont été conçus initialement pour prolonger les congés de maternité, mais à la différence de ces derniers, non pas dans un objectif de santé publique (d'où, entre autres, leur caractère facultatif) mais davantage dans l'objectif de permettre à un parent (initialement la mère de droit ou de fait) de s'occuper de son enfant en bas âge, tout en garantissant un droit à la réintégration dans l'emploi. Ce dernier point est d'ailleurs ce qui, aujourd'hui et au moins depuis la directive européenne de 1996 sur le congé parental (cf. ci-après) constitue le principe même des congés parentaux : le salarié en congé parental ne perd pas son emploi, il est protégé contre le licenciement et bénéficie d'un droit à la réintégration dans le même emploi ou dans un emploi équivalent.

Ces congés ont été créés d'abord dans les pays de l'ex bloc de l'Est à partir de la deuxième moitié des années 1960, en réponse à la baisse de la natalité et dans un contexte de ralentissement économique : un congé parental subventionné de deux ans en Hongrie à partir de 1967 ; un congé parental de deux ans non rémunéré en Pologne à partir de 1968 ; un congé parental jusqu'aux deux ans de l'enfant existait déjà en 1970 en Tchécoslovaquie ; un congé parental rémunéré à 50 %, puis à 75 % de l'ancien salaire instauré en 1976 en RDA à partir de la première naissance pour les familles monoparentales et à partir du second enfant pour les femmes mariées (étendu pour ces dernières à la première naissance en 1986).¹⁶

Quelques pays d'Europe de l'Ouest vont à leur tour créer des congés parentaux à partir des années 1970, comme l'Italie, la Suède et la France dont le congé parental créé en 1977 était alors réservé explicitement aux mères¹⁷ (avant d'être ouvert à égalité aux deux parents en 1984). Dans le cas de la France, l'allocation de salaire unique a cependant longtemps pu jouer une partie du rôle des congés parentaux en procurant une prestation, qui a pu être très conséquente dans le passé, aux mères restant au foyer et ayant un jeune enfant (jusqu'à 5 ans, avec parfois, selon les époques, des extensions à taux réduit au-delà de cet âge)¹⁸. Cette prestation ne relevait pas d'un congé parental, elle ne remplissait qu'une partie facultative de la fonction d'un congé parental, celle de compenser la perte ou l'absence de salaire, puisqu'il n'existait alors aucune mesure de protection au regard du retour à l'emploi.

Les législations nationales sur les congés parentaux ont été considérablement modifiées dans l'Union européenne depuis le début des années 1990. La directive 96/34/CE de 1996 a joué un rôle moteur puisqu'elle a obligé les Etats membres qui n'en avaient pas encore – l'Irlande et le Royaume-Uni – à en créer à la fin des années 1990. Selon la directive, le congé doit être un droit individuel après la naissance ou l'adoption d'un enfant (en supplément des 14 semaines minimum de congé de maternité), d'une durée minimale de 3 mois, passée à 4 mois depuis la révision par la directive 2010/10/UE du 8 mars 2010¹⁹. Le retour dans l'emploi est évidemment garanti. Les conditions exigibles

¹⁶ Lefèvre Cécile, « Peut-on parler de politique familiale à l'Est ? Entre politique de l'emploi et politique de lutte contre la pauvreté », *Informations sociales*, 4/2005 (n° 124), p. 6-14.

¹⁷ Il ne pouvait être accordé au père que si la mère y renonçait ou si elle ne remplissait pas les conditions pour en bénéficier.

¹⁸ Catherine Colombet (2016), « Histoire des congés parentaux en France », *Revue des politiques sociales et familiales*, n°122

¹⁹ Antoine Math (2009), « Congés de maternité, congés parentaux : de nouvelles directives en vue », *Chronique*

en termes de durée de travail préalable ou d'ancienneté dans l'entreprise ne peuvent être supérieures à 1 an. Des absences en cas de force majeure liée à des raisons familiales doivent être prévues. La directive recommande aussi, mais sans en faire une obligation, que le congé soit flexible, qu'il puisse être pris jusqu'aux 8 ans de l'enfant, qu'il soit conçu de manière à être non transférable entre les parents et qu'il soit aussi prévu en cas d'adoption.

Les principales caractéristiques distinguant les congés des pays européens concernent leur durée et l'éventuelle rémunération, mais les congés se distinguent par bien d'autres aspects qui ont connu un fort développement depuis les années 1990 dans de nombreux pays européens, par exemple l'extension de l'âge limite des enfants au-delà des seuls enfants en bas âge, l'extension des congés parentaux en cas d'adoption ou encore la mise en place d'une plus grande flexibilité dans la prise des congés avec des possibilités de fractionnement dans le temps mais aussi de combinaison des congés parentaux avec un travail à temps partiel.

Dans la suite de cette note, compte tenu de l'extrême complexité et variabilité de ces congés parentaux au regard des conditions d'éligibilité, de la durée, des éventuelles possibilités de rémunération, de prise de façon flexible et/ou de partage entre parents, des conditions posées au congé et/ou à sa rémunération au niveau individuel ou au contraire au niveau familial, et les relations possibles entre ces dimensions, seules les grandes lignes générales de congés parentaux dans les principaux pays européens sont présentées.

B) Éligibilité au congé parental

La directive congé parental s'applique à tous les travailleurs des secteurs privé et public. Les salariés devraient donc être tous couverts dans les pays de l'UE, et cela semble le cas à quelques exceptions près²⁰. Les dispositifs peuvent cependant varier entre travailleurs selon le statut au regard de l'emploi. Dans la suite de cette note, l'examen des règles applicables porte sur les salariés du secteur privé (dans le cas général s'il existe des variations).

Le congé parental est généralement conditionné à l'exercice d'une activité professionnelle. Mais une certaine durée préalable d'activité peut aussi être exigée. Dans plusieurs pays, des prestations spécifiques dont les règles sont indépendantes du congé parental peuvent elles-mêmes également être conditionnées à une durée d'activité préalable (France, Hongrie par exemples).

Règles d'éligibilité au congé lui-même et règles relatives à la rémunération sont différentes dans les pays où le congé parental résulte de la législation sur le travail sans que cette dernière fasse référence à la rémunération ou prestation dont les règles sont prévues séparément par une législation de protection sociale. C'est le cas par exemple en Autriche, en Allemagne et en France. En France, il en résulte que des parents peuvent être éligibles au congé parental (prévu par le code du travail) sans être éligibles à la prestation (la PrePaRe prévue par le code de la sécurité sociale) et inversement d'autres peuvent être éligibles à la prestation mais pas au congé (par exemple parce qu'ils ne remplissent pas la condition d'un an d'ancienneté dans la même entreprise ou parce qu'ils avaient cessé de travailler auparavant). Enfin d'autres peuvent percevoir la prestation bien que n'étant pas en congé, ou en congé complet de leur entreprise, et

Internationale de l'IRES, n°117 ; (2010), « La nouvelle directive sur le congé parental : un réel succès du dialogue social européen ? » *Chronique internationale de l'IRES*, n°122.

²⁰ Il arrive que la Commission mette en demeure un Etat membre de mettre en conformité sa législation sur tel ou tel aspect de son congé parental, par exemple la Slovénie en février 2014.

travaillant à temps partiel.

Pour avoir droit au congé, il existe généralement un délai de préavis exigé du salarié qui va de 10 jours au Portugal à 3 mois en Belgique. L'employeur peut en outre dans certaines circonstances ajourner le début du congé parental pendant une certaine durée (Belgique, Danemark, Irlande, Royaume-Uni). D'autres règles plus restrictives pour accéder au congé parental dans les petites entreprises peuvent parfois exister.

C) Durée des dispositifs légaux de congé parental

La durée des congés parentaux est très variable selon les pays. S'agissant du congé parental proprement dit, c'est-à-dire la possibilité d'interrompre son activité tout en conservant le droit à un retour dans l'emploi, et sans se préoccuper des possibilités de rémunération des interruptions ou réductions d'activité (qui peuvent déborder le congé parental proprement dit ou au contraire être plus courte, comme avec la PrePaRe en France), on peut très schématiquement distinguer deux groupes de pays au regard de la durée. Ceux qui offrent moins de 15 mois et ceux qui offrent un congé continu jusqu'aux trois ans de l'enfant, voire au-delà.

Dans le premier groupe figurent la Belgique, la Croatie, le Danemark, la Finlande, la Grèce (secteur privé), l'Islande, l'Irlande, l'Italie, le Luxembourg, les Pays-Bas, la Norvège, la Slovénie et le Royaume-Uni.

Dans le second groupe, celui des pays aux congés parentaux longs, figurent l'Allemagne, la France, la Grèce (secteur public), la Hongrie, l'Espagne, la République tchèque et la Slovaquie. Y figurent plutôt des pays ayant introduit leur congé parental dans les années 1970 ou 1980 (alors que les pays ayant créé des congés parentaux ensuite ont en général prévu des durées plus courtes).

La Suède et l'Autriche se situent un peu entre ces deux groupes au regard de ce critère de durée du congé. En Suède, le congé rémunéré, exprimé en nombre de jours et à partager entre les parents de façon très flexible, est équivalent à 18 mois (480 jours dont 390 bien rémunérés en pourcentage du salaire et 90 jours avec une prestation forfaitaire). Chacun des parents se voit réserver 90 jours, les autres jours peuvent être partagés. Mais chaque parent a également droit séparément à un congé non rémunéré jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 18 mois. En Autriche, le congé parental s'étend jusqu'aux 2 ans de l'enfant mais la rémunération y fait l'objet d'une disposition distincte dont la durée va varier selon plusieurs options, avec un taux maximal de rémunération (80 % du salaire²¹) pour une durée maximale de 12 mois (et même 14 mois en deçà d'un certain niveau de salaire), mais avec des taux plus faibles pour des durées d'utilisation plus longues, avec un taux minimum pour une durée maximum de 30 mois pour un parent (ou 36 mois si les deux parents l'utilisent), soit au-delà de la durée proprement dite du congé parental qui court jusqu'aux 2 ans de l'enfant.

Il existe dans certains pays des possibilités de congés supplémentaires au-delà des congés parentaux de garde d'enfant (*childcare ou homecare leaves*), surtout dans les pays où les congés parentaux sont relativement courts (Belgique, Finlande, Islande, Norvège, Portugal, Pologne, Croatie). Mais il en existe également en Hongrie (qui dispose pourtant d'un congé de 3 ans) pour les parents ayant au moins trois enfants et jusqu'à ce que le plus jeune atteigne ses 8 ans. Ce congé supplémentaire, qui vient à la suite du congé principal, ne fait en général l'objet d'aucune compensation (à la

²¹ Voir au dessus de 80 % et même de 100 % en raison d'un montant forfaitaire, pour des revenus mensuels inférieurs à 1000 euros.

différence du congé principal), sauf en en Finlande et en Pologne sous la forme d'une prestation forfaitaire d'un montant très faible.

D) Rémunération durant les congés parentaux

Le congé parental légal n'est pas rémunéré en Grèce, en Irlande, aux Pays-Bas²², au Royaume-Uni et en Espagne. Dans certains de ces pays, des dispositifs conventionnels peuvent toutefois compenser cette absence de rémunération. En Espagne, le relais sous la forme de prestations forfaitaires est pris par 7 des 17 Communautés autonomes (régions).

Le congé du parent est faiblement rémunéré sous la forme d'une prestation forfaitaire ou sous la forme d'un taux de remplacement très faible dans certains pays comme la Belgique, la France (pour une durée variable allant de 6 mois ou 24 mois selon le rang de l'enfant), la Finlande, l'Italie, le Luxembourg, le Portugal²³ et la Slovaquie (c'était le cas de l'Allemagne jusqu'en 2007). Ce constat n'est pas valable pour la Finlande si l'on prend en compte seulement le congé parental de l'ordre de 7 mois (158 jours de travail) à partager entre les parents et rémunéré à 70 % du salaire, mais il le devient si on intègre la prestation de garde à domicile d'un montant forfaitaire très faible qui est attribuée pour la période ultérieure et qui va jusqu'aux trois ans de l'enfant.

La rémunération prend la forme d'une compensation proportionnelle à la perte de salaire égale ou supérieure à 66 % du salaire dans les autres pays²⁴, éventuellement sous plafond et parfois complété (en dessous ou au-dessus de l'éventuel plafond) dans le cadre d'accords collectifs. Lorsque la rémunération est trop faible, une somme forfaitaire peut être versée (par exemple en Allemagne et en Finlande).

En plus d'une rémunération attractive, d'autres dispositions peuvent être prévues pour favoriser le partage des congés entre parents, et un recours accru pour les pères (*sur ce point voir la partie II. sur les congés réservés ou « fléchés » pour les pères*)

Pour tenter de résumer l'information à la fois en termes de niveau de rémunération et de durée, l'OCDE propose de calculer un indicateur unique, la durée du congé en équivalent congé rémunéré à 100 % du salaire au niveau du salaire moyen, en rapportant la rémunération sur l'ensemble de la période totale possible du congé, y compris les périodes non rémunérées (dernière colonne du tableau ci-dessous).

Les pays les plus généreux au regard de cet indicateur sont la Hongrie avec un congé parental équivalent à plus d'un an de salaire taux plein, suivie de l'Autriche, la Finlande, l'Allemagne, la Norvège, la Suède, la Slovénie et les républiques tchèques et slovaques avec un congé parental équivalent à un congé taux plein de 6 à 9 mois. La rémunération en équivalent 100 % du salaire est de 3 à 4 mois au Danemark, en Pologne, au Portugal et en France (enfants de rang 2 et plus), de l'ordre de 2 mois en Italie, en Islande, au Luxembourg, et seulement de l'ordre d'un mois en Belgique, en France (enfant de rang 1). Dans les autres pays, le congé n'est pas rémunéré (Grèce, Irlande, Pays-Bas, Royaume-Uni, Espagne²⁵).

E) Age limite des enfants

²² Entre 2009 et 2014, les parents en congé parental bénéficiaient d'un crédit d'impôt

²³ Rémunération de 25 % du salaire pour les 3 mois de congé parental complémentaire après le congé parental initial pour la mère qui peut aller d'environ 4 mois à 100 % ou environ 5 mois à 80 %, voire 6 mois à 83 % s'il est partagé.

²⁴ En Allemagne, le taux de 67 % a été réduit à 65 % en 2013, sauf pour les revenus compris entre 1 000 et 1 200 €. En Hongrie, le taux de 70 % est plafonné à un niveau très bas.

²⁵ En Espagne, 7 des 17 Communautés autonomes (régions) offrent des prestations forfaitaires.

Les congés parentaux étaient traditionnellement limités aux enfants en bas âge et donc conçus pour être pris à la suite des congés de maternité. La directive de 1996 suggère de les étendre jusqu'à l'âge de 8 ans de l'enfant. Mais peu de pays accordent des congés parentaux au-delà des 3 ou 4 ans de l'enfant. Les congés peuvent être pris jusqu'aux 6 ans de l'enfant au Portugal et en Grèce, jusqu'aux 8 ans en Irlande et aux Pays-Bas, jusqu'aux 12 ans en Italie, en Belgique et en Suède (mais dans ce pays seulement 96 jours peuvent être pris au-delà des 4 ans²⁶). En Allemagne, le congé est prévu jusqu'aux trois ans de l'enfant, mais 24 mois peuvent être reportés jusqu'aux 8 ans de l'enfant. Une petite partie du congé parental peut être prise jusqu'aux 9 ans de l'enfant au Danemark. Dans certains pays, l'âge limite pour le congé parental est plus élevé si l'enfant est handicapé ou malade (Irlande, Espagne, Slovénie, Slovaquie). Les congés parentaux ont en outre été étendus à des situations d'adoption dans la plupart des pays, avec un âge limite de l'enfant plus élevé.

F) Possibilités de fractionnement et répartition dans le temps

Conformément à la directive européenne, les congés parentaux tendent à être plus flexibles et peuvent par exemple être pris en plusieurs fois. Le congé ne peut cependant pas être fractionné partout. C'est le cas au Luxembourg pour le congé d'une durée de 6 mois maximum (12 mois avec un travail à mi-temps avec l'accord de l'employeur) et en Grèce pour le congé de 4 mois.

A l'opposé, en Suède, la flexibilité est maximale : les 480 jours du congé attribués aux deux parents, dont 90 réservés à chacun des parents, peuvent se répartir entre les parents librement jusqu'aux 4 ans de l'enfant (et 96 jours jusqu'à ses 12 ans) par fractions pouvant aller jusqu'au huitième de jour (une heure). En Norvège, le quota de 46 ou 56 semaines (variable selon le niveau de compensation) de congé post-natal rémunéré que se partagent les parents – 10 sont réservés à chacun des parents – et donc 26 ou 36 sont pleinement partageables. - peut facilement être fractionné, pour la partie excédant les 6 premières semaines, jusqu'aux 3 ans de l'enfant.

Ailleurs, le fractionnement est beaucoup moins flexible : le moment de la prise du congé peut être contraint, le nombre de périodes qui peuvent être prises séparément peut être limité, ainsi que la durée minimale de chacune de ces périodes.

Au Danemark, le congé rémunéré de 32 semaines partageable entre les parents doit être pris obligatoirement après le congé de maternité, de paternité ou parental de l'autre parent, et seul un petit bloc de 9 à 13 semaines peut être reporté jusqu'aux 9 ans de l'enfant. En Finlande, le congé rémunéré de 158 jours ouvrables (26 semaines) partageables entre les parents doit aussi être pris obligatoirement à la suite du congé de maternité.

En Allemagne, le congé peut être pris jusqu'aux 3 ans de l'enfant. Le congé peut certes être fragmenté et 24 mois reportés jusqu'aux 8 ans de l'enfant, mais dans les deux cas seulement avec l'accord de l'employeur. En Pologne, les 32 semaines de congé parental à prendre jusqu'aux 4 ans de l'enfant ne peuvent pas être prises en plus de 4 blocs. En France, le congé parental est d'une durée de 1 an renouvelable deux fois jusqu'aux 3 ans de l'enfant. En Autriche, le congé d'une durée maximale de 2 ans peut être pris par périodes de 3 mois jusqu'aux 2 ans de l'enfant, mais seul un bloc de 3 mois peut être reporté jusqu'aux 7 ans de l'enfant. En Belgique le congé de 4 mois peut être pris par périodes d'un mois jusqu'aux 12 ans de l'enfant (par blocs de 2 mois s'il est pris à mi temps jusqu'à un total de 8 mois, ou par blocs de 5 mois s'il est pris jusqu'à 20 mois à

²⁶ Règle applicable pour les enfants nés à compter de 2014.

un cinquième). Au Royaume-Uni, le congé parental qui ne peut excéder 4 semaines par période de 12 mois, et 18 semaines au total jusqu'aux 18 ans de l'enfant, doit être pris par périodes d'une semaine au moins. En Irlande, le congé non rémunéré d'une durée maximale de 18 semaines doit être pris par bloc d'au moins 6 semaines (moins en cas d'accord de l'employeur).

G) Flexibilité des congés parentaux et temps partiel

La flexibilité recommandée par la directive européenne peut prendre la forme de congés autorisant le travail à temps partiel. Le même résultat peut aussi être obtenu, en dehors du congé parental, par un droit à l'aménagement ou à la réduction du temps de travail (pour des raisons familiales ou non). Dans les deux cas, un des avantages recherchés par ces formules est, en comparaison d'un congé à temps plein, de permettre au parent de garder un lien avec son activité professionnelle.

1) Congé parental combiné à un travail à temps partiel

Cette possibilité de temps partiel dans le cadre du congé parental n'existe pas (ou quasiment pas) en Hongrie, en Irlande, en Italie, en Slovaquie, en Slovénie et au Royaume-Uni. En Grèce et au Luxembourg, la possibilité de combiner congé parental et temps partiel n'est possible qu'avec l'approbation de l'employeur. En Allemagne, le droit au temps partiel dans le cadre du congé parental (pour une durée inférieure à 30 heures par semaine) n'est acquis que dans les entreprises de plus de 15 salariés.

Combiner congé parental et temps partiel est en revanche un droit, mais selon des modalités variables, en Autriche, en Belgique, au Danemark, en Finlande, en France, au Portugal, aux Pays-Bas, en Norvège, en Espagne et en Suède. En Suède, la flexibilité au regard du temps partiel est grande puisque les 480 jours de congés rémunérés (dont une partie réservé à chaque parent et l'autre à se partager) peuvent être répartis par huitième de jours.

Les éventuelles incitations à l'usage d'un congé parental à temps partiel sont de trois ordres :

- L'incitation peut d'abord prendre la forme d'une augmentation de la durée du congé autorisée. Au Danemark, travailler à temps partiel est possible sur une plus longue période et avec une prestation réduite à due proportion (sous réserve de l'accord de l'employeur). Par exemple pour un mi-temps, le congé passera de 32 à 64 mois avec une rémunération divisée par deux. En Belgique, le congé à temps plein de 4 mois peut aller jusqu'à 20 mois s'il est pris à un cinquième de temps (un jour par semaine). Au Luxembourg, le congé avec un travail égal ou inférieur à un mi temps peut être porté de 6 à 12 mois avec l'accord de l'employeur. Au Portugal, la durée du congé est plus que doublée lorsqu'il est pris à mi-temps.
- L'incitation peut être financière lorsque la perte de revenu d'activité du parent en congé à temps partiel est partiellement compensée. Une telle incitation n'existe pas dans les pays où le congé est rémunéré en proportion du salaire (Danemark, Norvège, Suède par exemple). Ce n'est pas non plus le cas au Luxembourg où la prestation forfaitaire en cas d'emploi à mi-temps est divisée par deux, ni en Belgique où elle est également réduite en proportion. Le congé parental prévoit en revanche une incitation financière en cas de temps partiel en France : la prestation forfaitaire accordée y est réduite moins que proportionnellement à la durée d'activité et cette incitation a été renforcée

depuis une quinzaine d'années²⁷.

- L'incitation au temps partiel peut aussi, dans les pays où le droit à congé parental ne peut normalement pas être pris simultanément par les deux parents, prendre la forme d'une autorisation de prise simultanée d'un travail à temps partiel par les deux parents

2) Droit au travail à temps partiel pour s'occuper d'un enfant

Le droit, hors dispositif légal de congé parental, à une réduction du temps de travail peut être équivalent à congé parental légal autorisant le travail à temps partiel. Un tel droit pour les parents existe dans de nombreux pays (par exemple, Espagne, Finlande, France, Norvège, Pays-Bas). Il est généralement accordé avec des délais de prévenance pour l'employeur et des possibilités pour ce dernier de s'y opposer dans certaines circonstances limitées.

En Finlande, un parent a le droit à travailler à temps partiel pour s'occuper d'un enfant jusqu'à un âge scolaire. Une incitation financière existe sous la forme d'une prestation forfaitaire permettant de compenser au moins partiellement la baisse de salaire.

Aux Pays-Bas, le salarié bénéficie d'un droit d'aménagement du temps de travail, à la baisse ou à la hausse, ce qui permet au parent d'adapter l'emploi aux contraintes familiales sans limite de temps et quel que soit l'âge de l'enfant. Le droit de repasser à temps plein apparaît également comme une garantie pour le parent concerné qui pourrait hésiter de travailler à temps partiel s'il n'avait pas la certitude de pouvoir retrouver un temps plein.

H) Possibilités de partage, caractère individuel ou familial des droits

Selon la directive européenne de 1996, révisée en 2010, le congé parental est « un droit individuel et en principe non transférable » à 4 mois minimum de congé jusqu'à un âge limite de l'enfant, mais la directive autorise néanmoins les Etats à le rendre transférable et, depuis sa révision de 2010, elle demande aussi une incitation pour le second parent à prendre au moins un mois selon un principe de non transférabilité d'une partie du congé, sans en préciser les modalités.

Les droits à congés au sens strict sont effectivement strictement individuels dans de nombreux pays : Allemagne, Belgique, Danemark, France, Grèce, Irlande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal, Espagne, Royaume-Uni, Slovaquie, Croatie, République tchèque. Dans quelques pays, les droits sont familialisés en ce qu'ils doivent être partagés entre les parents : Autriche, Finlande, Hongrie, Pologne, République slovaque. Dans d'autres enfin, les droits sont pour partie individuels, pour partie familialisés, notamment en Islande, en Norvège et en Suède où il existe des droits individuels qui sont perdus s'ils ne sont pas pris par un parent²⁸.

Le caractère individuel du droit à congé peut toutefois n'être que formel en raison de limites diverses donnant la priorité à un parent et/ou empêchant la prise simultanée du congé, et donc allant à l'encontre d'un partage des congés par les deux parents. Par ailleurs, le droit individuel à congé pour chacun des parents peut être contrecarré en

²⁷ C'était déjà le cas avec l'APE puisque, de 1994 à 2003, son montant était réduit de moitié pour un temps partiel jusque 80 % du temps plein et d'un tiers pour un temps partiel égal ou inférieur à un mi-temps, et cette incitation a été renforcée avec le CLCA en 2004 sous la forme d'augmentations de 15 % des montants pour les situations de temps partiel.

²⁸ Les informations sur le caractère individuel ou familialisé du dispositif de congé parental sont reprises directement de <http://www.leavenetwork.org>

pratique par le fait qu'une seule rémunération ou prestation est attribuée par famille. Inversement des facilités ou des incitations financières peuvent être prévues pour une prise du congé par les deux parents.

Le Luxembourg est un pays où le caractère individuel du droit à congé peut être interrogé : le congé de 6 mois doit être pris après le congé de maternité en un seul bloc par le premier parent, et la mère a la priorité. L'autre parent peut prendre son congé mais plus tard et jusqu'au 5^{ème} anniversaire de l'enfant.

En Autriche, le congé légal jusqu'aux deux ans de l'enfant doit être pris alternativement par les parents par périodes de 3 mois. Depuis 2002, le père dispose d'un droit propre à une période de 3 mois, alors qu'auparavant cette possibilité était conditionnée à la renonciation de son droit par la mère. Pour les autres périodes, la mère conserve la priorité. Il existe cependant une toute petite possibilité de prise simultanée du congé durant un mois de congé lors de la première alternance (dans ce cas, une seule prestation est versée et la durée totale du congé est réduite d'un mois). Si les deux parents prennent le congé parental de façon alternée, un bonus est accordé à la famille sous la forme d'une prolongation de la prestation forfaitaire versée à la famille pendant 36 mois au lieu de 30 mois, soit au-delà du congé parental stricto sensu qui est de deux ans.

Dans certains pays, le congé, dans sa totalité ou en partie, doit faire l'objet d'un partage entre les parents.

En Norvège et en Suède, une partie du congé est non transférable à l'autre parent. Il s'agit d'une forme d'incitation à la prise du congé par le second parent, le père en fait, puisque si ce parent ne prend pas de congé, il le perd ainsi que la rémunération élevée qui l'accompagne. En Norvège, 10 semaines sont réservés à chacun des parents sur un maximum de 46 ou 56 semaines (total variable selon le niveau de compensation, et hors 3 semaines de congé prénatal réservé à la mère) à prendre avant les 3 ans de l'enfant. En Suède, 90 jours sont réservés à chacun des parents sur le total de 480 jours à prendre jusqu'aux 4 ans de l'enfant (et même jusqu'aux 12 ans pour 96 jours). Dans ces deux pays, les congés sont aussi conçus pour être pris simultanément, à temps partiel ou non.

Au Danemark et en Finlande, le congé rémunéré ne prévoit pas une part non transférable du congé à l'autre parent. Dans les deux pays, le congé est conçu pour être pris après les congés de maternité, et ne peut être pris plus tard. En Finlande, les 158 jours ouvrables rémunérés sont partageables en totalité entre les parents. Au Danemark, le congé rémunéré de 32 semaines partageable entre les parents ne prévoit pas non plus un quota réservé à chacun des parents. En revanche, chaque parent dispose d'un droit individuel supplémentaire à congé de 8 semaines. Ce droit propre est toutefois non rémunéré. L'incitation au partage entre les parents y apparaît réduite. En Finlande, le congé ne peut être pris simultanément par les deux parents (sauf si tous les deux travaillent à temps partiel en Finlande). Il peut l'être au Danemark.

L'Italie prévoit aussi une forme de partage entre les parents, mais elle semble assez virtuelle. Outre que ce pays se différencie des pays nordiques par une faible compensation de la perte de salaire et pour une durée limitée (30 % pendant 6 mois), les parents en couple doivent se partager 10 mois de congé parental de la façon suivante : chaque parent a droit à 6 mois maximum mais si le père prend au moins 3 mois, son droit passe à 7 mois et le congé total autorisé à 11 mois. Les possibilités de réel partage y sont donc faibles.

Congé parental rémunéré disponible pour les mères (en incluant les éventuelles périodes pour laquelle existe une prestation pour la garde d'enfant à domicile par un parent) - mère avec un enfant - 2016

	Nombre de semaines Rémunérées	Rémunérés 66 % ou + du salaire (2)	Faiblement rémunéré (montant forfaitaire ou < à 66 % du salaire)	Congés non rémunérés	Taux moyen de rémunération (3)	Rémunération en équivalent semaines à 100 % du salaire
Autriche (5)	44	X			80	35,2
Belgique	17,3		X		20,3	3,5
Rép. tchèque	82	X			44,7	36,7
Danemark	32	X			54,1	17,3
Finlande	143,5	X (4)	X (4)		20,1	28,6
France	26 (1)		X		14,6	3,8 (13,6) (1)
Allemagne	44 (6)	X			65	28,6
Grèce	0			X	0	0
Hongrie	136	X			40	54,3
Islande	13	X			63,8	8,3
Irlande	0			X	0	0
Italie	26		X		30	7,8
Luxembourg	26		X		38,8	10,1
Pays-Bas	0			X	0	0
Norvège	78	X			41,8	32,6
Pologne (7)	26	X			60	15,6
Portugal	24,2	X			57,6	14
Slovaquie	130		X		23,4	30,4
Slovénie	37,1	X			90	33,4
Espagne	0			X	0	0
Suède	51,4	X			61,1	31,4
Royaume-Uni	0			X	0	0
Croatie	26	X			34,2	8,9
Roumanie	43	X			85	36,6

(1) 6 mois au 1er enfant. Jusqu'aux 2 ans de l'enfant pour des enfants de rangs supérieurs, soit, pour une mère ayant bénéficié de 10 semaines de congés postnataux indemnisés au titre de la maternité, 94 semaines rémunérées en plus au titre de la PreParE (ce qui correspond à 13,6 semaines de rémunération en équivalent semaines à 100 % du salaire correspond dans le cas de l'enfant de rang 2 ou plus).

(2) Nombre de semaines du congé maternité qui sont rémunérées au moins à 66 % du salaire (sous plafond, si un plafond existe). Ce niveau est l'indicateur utilisé par la Commission européenne dans le suivi de lignes directrices pour l'emploi par les Etats membres, niveau en deçà duquel le congé n'est pas considéré comme bien ou suffisamment rémunéré (European Commission, *Indicators for monitoring the Employment Guidelines including indicators for additional employment analysis, 2010 compendium*, Table 18.M3. Available at:

<http://www.nbbmuseum.be/doc/seminar2010/fr/bibliographie/risque/compendiumjul2010.pdf>)

(3) Part des salaires (pour une personne gagnant le salaire moyen) sur la durée totale du droit à congé.

(4) sur une partie du congé rémunéré seulement. Le calcul du taux moyen de rémunération par l'OCDE prend en compte non seulement le congé parental de l'ordre de 7 mois (158 jours de travail) à partager entre les parents et rémunéré à 70 % du salaire, mais également une prestation de garde à domicile versée ensuite jusqu'aux trois ans de l'enfant d'un montant forfaitaire très faible.

(5) Ce cas de figure (OCDE) correspond à un cas de figure possible. Celui d'une interruption de 44 semaines du congé parental rémunérée à 80 %, mais d'autres cas de figure sont possibles en Autriche (jusqu'à 52 semaines au niveau du salaire moyen à 80 %) et jusqu'à 30 mois de prestation mais pour un montant forfaitaire faible.

(6) l'hypothèse faite ici est d'un congé limité au premier anniversaire de l'enfant. Depuis 2015, il est possible d'étendre la prestation pour une période de 24 mois avec un montant diminué de moitié..

(7) l'hypothèse faite ici est celle d'un congé maternité ayant été rémunéré à 80 % et ouvrant droit à 26 semaines de congé parental rémunéré à 80 % également. Il existe la possibilité d'un choix d'une rémunération du congé maternité à 100 %, mais n'ouvrant droit qu'à 6 semaines de congé parental rémunéré à 100 % également

Sources : International Network on Leave Policies and Research (<http://www.leavenetwork.org>) et OCDE (family database)

IV) UNE CLASSIFICATION DES SYSTEMES DE CONGE A PARTIR DU PACKAGE DE CONGES ACCESSIBLES AU PARENT (MERE)

Le tableau suivant présente l'offre globale de congés rémunérés accessibles aux mères en regroupant l'ensemble des congés maternité et parentaux rémunérés dont elles peuvent bénéficier²⁹.

Ce « package » accessible aux mères permet d'esquisser une typologie des systèmes de congés. Dans cette note, nous n'examinons pas la réalité de ces congés, à savoir leur utilisation effective par les parents (taux de recours), ni l'usage réel du temps libéré par les parents qui en bénéficient³⁰, et les possibles effets en retour sur l'activité professionnelle (et les activités domestiques) des parents et sur les inégalités entre femmes et hommes. Nous proposons, uniquement en nous fondant sur les seules caractéristiques des congés examinées dans cette note, d'émettre quelques hypothèses sur la conception de ces congés, y compris au regard de ces questions. Cette approche nous conduit à distinguer 5 groupes de pays.

²⁹ Nous reprenons le choix fait par l'OCDE de présenter l'offre maximale disponible pour les mères et non pour les pères. Pour les pères, le choix a été fait de présenter l'offre globale de congé en la limitant aux congés de paternité et à la seule partie des congés parentaux réservés ou « fléchés » pour les pères (voir partie II).

³⁰ Sur ce point, et s'agissant en particulier des pères en congé, on pourra avec profit se référer aux travaux sociologiques présentés dans la *Revue des politiques sociales et familiales* (n°122, 2016), « Exercice de la paternité et congé parental en Europe », coordonné par Danièle Boyer.

Offre globale de congés (maternité et parentaux) disponibles pour une mère - 2016

	Nombre de semaines Rémunérées	Taux moyen de rémunération (2)	Rémunération en équivalent semaines à 100 % du salaire
Irlande	26	35,0	9,1
Royaume-Uni	39	31,3	12,2
Belgique	32,3	46,4	15,0
Pays-Bas	16	100,0	16,0
Espagne	16	100,0	16,0
Islande	26	63,8	16,6
France (rang 1)	42	44,7	18,8
Portugal	30,2	66,1	20,0
Grèce	43	53,9	23,2
Italie	47,7	52,7	25,2
Luxembourg	42	62,1	26,1
Danemark	50	54,1	27,0
France (rang 2)	110	26,1	28,7
Suède	60	63,4	38,1
Croatie	56	69,4	38,9
Pologne (5)	52	80,0	41,6
Allemagne (4)	58	73,4	42,6
Finlande	161	26,5	42,6
France (rang 3)	120,0	36,1	43,3
Norvège	91	50,0	45,5
Slovénie	52,1	92,9	48,4
Autriche	60	85,3	51,2
Slovaquie	164	32,0	52,5
Rép. tchèque	110	51,1	56,3
Hongrie	160	44,5	71,1

(1) Pour l'enfant de rang 1, 6 mois de congé parental avec prestation (PrePaRe) en plus du congé maternité pour le 1er enfant. Pour l'enfant de rang 2 et plus, la prestation est versée jusqu'aux 2 ans de l'enfant, soit durant 104 semaines déduction faite des semaines indemnisées au titre de la maternité. Il est fait l'hypothèse que 6 semaines de congés prénataux ont été indemnisées au titre de la maternité (ce qui laisse 10 semaines de congé maternité après la naissance pour l'enfant de rang 2 et 18 pour les enfants de rang supérieur).

(2) Part des salaires (pour une personne gagnant le salaire moyen) sur la durée totale du droit à congé.

(3) ce cas de figure correspond à une interruption de 44 semaines du congé parental rémunérée à 80 %, mais d'autres cas de figure sont possibles en Autriche (jusqu'à 52 semaines au niveau du salaire moyen à 80 %) et jusqu'à 30 mois de prestation mais pour un montant forfaitaire faible.

(4) L'hypothèse faite ici est d'un congé parental limité au premier anniversaire de l'enfant. Depuis 2015, il est possible d'étendre la prestation pour une période de 24 mois avec un montant de la prestation diminué de moitié.

(5) l'hypothèse faite ici est celle d'un congé maternité de 26 semaines ayant été rémunéré à 80 % et ouvrant droit à 26 semaines de congé parental rémunéré à 80 % également. Il existe également la possibilité d'un choix d'une rémunération du congé maternité à 100 %, mais n'ouvrant droit qu'à 6 semaines de congé parental rémunéré à 100 % également.

Sources : OCDE (family database) et International Network on Leave Policies and Research (<http://www.leavenetwork.org>)

A) 1^{er} groupe : des législations a minima avec des congés parentaux courts et non rémunérés, peu attractifs et de fait destinés à des mères (Grèce, Irlande, Pays-Bas, Royaume-Uni, voire Espagne)

Les caractéristiques de l'offre de congé permettent de regrouper le Royaume-Uni, les Pays-Bas, l'Irlande et la Grèce. Si ce n'était la durée longue de son congé parental non rémunéré, l'Espagne se rapproche également de ces pays. Dans ces pays, au-delà des congés maternité, le droit à congé parental est réduit à une portion congrue : il est non rémunéré et sa durée ne dépasse pas ou guère la durée minimale de 4 mois exigée par la directive (sauf en Espagne).

La durée courte et l'absence de rémunération du congé parental au Royaume-Uni doit toutefois être relativisée du fait de l'existence d'un congé de maternité très long de 52 semaines dont les deux-tiers sont rémunérés, et 6 semaines seulement correctement sous la forme d'un remplacement en proportion du salaire. Ce congé maternité correspond de fait au congé parental plus long qui peut exister dans d'autres pays, mais à la différence majeure près qu'il est de droit réservé aux mères contrairement au congé parental qui est ouvert, au moins en droit, aux deux parents. Cette particularité reflète et accentue le caractère très sexué de l'offre de congé aux parents de nouveaux nés dans ce pays. A des degrés divers (congé maternité long de 6 mois et relativement mal rémunéré), l'Irlande ressemble au cas de figure britannique.

Avec l'indicateur construit par l'OCDE, l'offre en direction d'une mère, incluant le congé de maternité, varie d'une durée en semaine équivalent salaire à taux plein de 9 semaines en Irlande, 12 semaines au Royaume-Uni, 16 semaines aux Pays-Bas et en Espagne et de 23 semaines en Grèce.

Dans tous ces pays, on peut s'attendre à un recours relativement faible aux congés parentaux en raison de l'absence de rémunération. Cette non rémunération implique qu'un seul parent peut prendre ces congés, et plutôt celle qui a le plus faible revenu d'activité, a fortiori quand les congés de paternité rémunérés qui précèdent, et qui pourraient préparer les pères à enchaîner sur un congé parental, n'existent pas (Irlande), ont une durée symbolique de deux jours (Pays-Bas, Grèce) ou encore sont à peine indemnisés (Royaume-Uni). Dans ces pays, le congé parental semble donc plutôt conçu pour les mères ayant des jeunes enfants - il peut prolonger le congé de maternité - dans la mesure où il n'est pas rémunéré, et donc plutôt quand la poursuite de l'activité est difficile en raison des normes dominantes en vigueur, de l'absence de modes d'accueil accessibles ou d'emplois avec des horaires adaptés. Dans plusieurs de ces pays, les congés parentaux n'ont cependant pas seulement été pensés pour venir seulement à la suite des congés post natalis avec des âges maxima bien au-delà des plus jeunes enfants : 6 ans au Portugal, 8 ans en Irlande et aux Pays-Bas, 18 ans au Royaume-Uni. A cet égard, ils peuvent avoir le rôle joué dans d'autres pays par les congés enfants malades.

B) 2^{ème} groupe : un prolongement du congé de maternité sous la forme de congés courts, faiblement rémunérés, destinés aux mères (Belgique, Luxembourg, l'Italie)³¹

Un deuxième groupe proche du précédent est constitué de la Belgique, du Luxembourg et de l'Italie. Les congés parentaux y sont également courts. Ils sont conçus pour des enfants en bas âge au Luxembourg et en Italie (c'était encore le cas il y a peu en Belgique), donc pour être pris plutôt à la suite du congé maternité. Toutefois, ces congés se distinguent de ceux du groupe précédent par le fait qu'ils sont rémunérés, même si la compensation est plutôt faible (30 % du salaire en Italie et des montants forfaitaires dans les deux autres pays). Au total avec le congé de maternité, l'offre en direction d'une mère mesurée en semaine équivalent salaire à taux plein est de 15 semaines en Belgique et de l'ordre de 26 semaines en Italie et au Luxembourg. On peut logiquement attendre de ces congés parentaux mal rémunérés qu'ils soient peu attractifs, et qu'ils soient plutôt pris par les mères. En Italie, il existe depuis une douzaine d'années une petite incitation au partage avec le père sous la forme d'une possibilité pour le couple de bénéficier de 11 mois au lieu de 10 mois, et le père ou la mère de bénéficier jusqu'à 7 mois maximum au lieu de 6, dès lors que ce dernier prend au moins 3 mois de congé parental, mais en raison de la faible rémunération du congé, ce bonus d'un mois, ainsi que l'obligation d'une négociation au sein du couple apparaissent comme des mesures largement symboliques, d'autant que les congés sont très peu souples, sans guère de possibilité de temps partiel, non fractionnables et que les pères ne disposent que de deux jours de congé de paternité.

C) 3^{ème} groupe : des congés longs et faiblement rémunérés à destination des mères ou d'une partie d'entre elles, avec des risques possibles d'éloignement de l'emploi (Hongrie, France, républiques Tchèques et slovaques, voire Finlande et Autriche)

Un troisième groupe est constitué de la Hongrie, de la Slovaquie, de la France et des républiques tchèques et slovaques, voire de la Finlande et de l'Autriche. Ce groupe se distingue des deux précédents par la longueur du congé parental de 2 à 3 ans. Dans ces pays, le congé est en outre limité aux enfants en bas âge, jusqu'à l'âge d'environ 3 ans, avec peu ou pas de souplesse à cet égard. Il y est donc de fait conçu pour être pris plutôt à la suite du congé de maternité. Il est rémunéré sous la forme d'une prestation forfaitaire partout, sauf en Hongrie sous la forme d'un faible pourcentage du salaire jusqu'aux 2 ans de l'enfant. En Autriche, si le congé est pris pour une durée plus courte de l'ordre d'un an, la rémunération est toutefois élevée et en proportion du salaire (80 %) et, de ce point de vue, ce pays doit alors relever d'une autre catégorie. C'est le cas également de la Finlande qui offre un congé bien rémunéré (70 %) durant une durée de l'ordre de 7 mois, mais dans ce pays existe également une prestation forfaitaire de faible montant versée jusqu'aux 3 ans de l'enfant.

Un congé long faiblement rémunéré incite davantage à l'interruption d'activité du parent disposant du plus faible salaire ou ayant les perspectives les plus réduites sur le marché du travail. Etant faiblement rémunéré, un seul des deux parents peut en pratique le prendre, ce qui le destine aux mères, et, du fait de la faible compensation, davantage celles ayant des faibles salaires et/ou des difficultés d'insertion professionnelle. En

³¹ Depuis les dernières réformes de son congé parental, le Portugal (que l'on pouvait auparavant classer avec le groupe précédent des pays avec congés courts et non rémunérés) se rapproche de ces pays, mais s'en distingue par l'importance des incitations adressées aux pères (congés réservés aux pères relativement longs et bien rémunérés, incitations à la prise du congé parental).

définitive, toutes ces caractéristiques destinent le congé parental aux mères. Le recours à ces congés pourrait donc être très différencié selon la situation sociale des mères dans tous ces pays : les mères disposant de plus hauts revenus devraient être peu incitées à le prendre, sous réserves néanmoins que la possibilité de poursuivre l'activité existe, c'est-à-dire de pouvoir compter sur des dispositifs de prise en charge des enfants compatibles avec l'activité professionnelle.

Dans tous ces pays, le risque est celui d'un éloignement durable, voire définitif, du marché du travail pour le parent en congé, surtout si, du fait du calendrier des naissances, plusieurs congés s'enchaînent. Le risque semble plus réduit en Pologne où la partie rémunérée du congé parental est limitée à 32 semaines par famille, portant à environ un an au maximum la durée de l'interruption pour une mère. Il en va de même en France puisque la prestation prévue pour le 1^{er} enfant y est limitée à une durée de 6 mois (depuis 2004), et celle pour les enfants de rang supérieur jusqu'aux deux ans du plus jeune enfant (elle allait jusqu'aux 3 ans avant 2014). La maternité, à commencer par la première, signifie donc a priori moins de risque d'interruption prolongée du travail rémunéré. La règle implicite après une première naissance y est donc de retourner assez rapidement en emploi après le congé de maternité.

Peut-être de plus en plus conscients des risques de retrait du marché du travail des mères, ou au moins de certaines d'entre elles, les décideurs politiques de ces pays - dans un contexte où l'augmentation des taux d'emploi fait désormais figure de leitmotiv sur tout le continent européen - semblent avoir cherché dans le temps partiel un moyen d'atténuer les effets négatifs possibles sur l'offre de travail des mères. Des assouplissements et des incitations y ont été introduits pour encourager le temps partiel pour les mères ayant des enfants en bas âge, notamment pour le favoriser en combinaison avec le congé. Des incitations financières ont ainsi été introduites (France) ou la durée du congé a également été allongée en cas de prise à temps partiel (Espagne mais également en Belgique et au Luxembourg).

L'Espagne peut s'apparenter à ce groupe de pays par la durée du congé parental (3 ans), la limitation aux parents ayant des enfants en bas âge (jusqu'aux trois ans de l'enfant), mais s'en distingue par l'absence de rémunération (et pour cette raison se rapproche aussi du premier groupe de pays présentés).

L'Allemagne, avant 2007 disposait d'un montant forfaitaire et une durée longue et faisait donc partie de ce groupe mais les réformes intervenues depuis 2007 dans la volonté de limiter les effets négatifs sur l'activité professionnelle des mères et d'atténuer les inégalités entre femmes et hommes, tendent à écarter ce pays de ce groupe. Pour les mêmes raisons, tendent à s'écarter quelque peu du schéma archétypique de ce groupe, mais dans une moindre mesure, des pays comme l'Autriche et la France.

D) 4^{ème} et 5^{ème} groupes : des congés rémunérés en proportion du salaire et d'une durée courte, caractéristiques d'un modèle nordique ?

Le Danemark, la Finlande, la Norvège, la Suède, l'Islande, l'Allemagne et l'Autriche se distinguent des autres par le fait qu'un parent se voit offrir un congé parental rémunéré relativement court de 6 mois à un an (avec une partie partageable entre les deux parents) donnant droit à une compensation proportionnelle au salaire égal à au moins la moitié du salaire au niveau du salaire moyen, et souvent à un niveau plus élevé pour des salaires plus faibles.

La durée totale offerte aux deux parents est de l'ordre 7 mois au Danemark et en

Finlande (dans ce pays, il existe ensuite une prestation forfaitaire en cas d'interruption jusqu'aux 3 ans de l'enfant), 9 mois en Islande, un an en Norvège et un an et demi en Suède. La durée totale des congés parentaux en Islande, en Norvège et en Suède doit être nuancée : outre qu'une partie de ce congé à partager n'est pas transférable à l'autre parent dans ces pays, ces congés intègrent de facto les congés de maternité qui n'existent pas en tant que tels à la différence du Danemark, de la Finlande, de l'Autriche et de l'Allemagne où ils sont d'environ 4 mois. Lorsque tous les congés sont pris en compte ensemble, la durée totale des congés rémunérés en proportion du salaire est du même ordre pour une mère, autour d'une année (6 mois en Islande). La rémunération exprimée en proportion du salaire présume également d'un recours probablement élevé, au moins des mères. Ces deux caractéristiques, durée courte et rémunération élevée en proportion du salaire, conduisent souvent à conclure à un « modèle » qualifié de nordique car ce sont ces pays, et en particulier la Suède depuis 1974, qui ont mis en œuvre ce système d'assurance parentale (le rapprochement de ce « modèle » pour l'Allemagne et l'Autriche provenant de réformes très récentes)

Cependant, les similitudes selon nous, s'arrêtent à ces deux caractéristiques. Les dispositifs se distinguent fortement entre eux au regard d'autres caractéristiques, notamment celles ayant un impact sur le partage des congés et le recours par les pères. Les conceptions se différencient, ce que soulignent depuis longtemps les chercheurs de ces pays³².

1) 4^{ème} groupe : des congés courts et relativement bien rémunérés, restant marqués par la prégnance d'un modèle sexué (Danemark, Finlande, Allemagne, Autriche)

A la différence de la Suède, de la Norvège et de l'Islande (voir après), les congés rémunérés danois et finlandais ne prévoient pas un quota non transférable à l'autre parent qui pourrait constituer une incitation à un plus grand partage entre parents (au Danemark un tel système a existé entre 1999 et 2002). En outre, le congé est peu souple et ne peut pas être pris simultanément par les deux parents (sauf en Finlande seulement si les deux parents travaillent à temps partiel, même si le congé de paternité de 9 semaines doit, pour 3 semaines être pris en même temps que le congé de maternité, et qu'il peut être aussi pris en même que la mère est en congé pour les 6 autres semaines). En Autriche et en Allemagne, un bonus est accordé en cas de partage sous la forme d'un supplément de la durée faisant l'objet d'une compensation. En Autriche, ce bonus intervient pour des durées totales pour les deux parents comprises entre 18 à 36 mois, mais il s'agit alors d'un niveau de rémunération forfaitaire peu attractif. Pour un congé d'une durée d'un an avec la rémunération élevée (80 %) aucun bonus n'est prévu.

A la différence également de la Norvège et de la Suède, le congé au Danemark et en Finlande (au moins la 1^{ère} partie bien rémunérée dans ce pays) est conçu pour être pris après les congés de maternité et ne peut être pris plus tard. En Allemagne également, la prestation ne peut être prise que jusqu'au premier anniversaire de l'enfant, et c'est seulement en cas de prise à taux très réduit (pouvant aller jusqu'à 24 mois) qu'il est alors possible de reporter une partie jusqu'aux 8 ans de l'enfant avec l'accord de l'employeur. En Autriche et au Danemark, seule une petite partie du congé parental peut être reportée, 3 mois jusqu'aux 7 ans de l'enfant en Autriche, de 9 à 13 semaines jusqu'aux 9 ans de l'enfant au Danemark.

³² Voir par exemple, la comparaison entre la Suède et le Danemark par Pykkänen E. et Smith N. (Pykkänen E., Smith N., *Career Interruptions Due to Parental Leave: A Comparative Study of Denmark and Sweden*, Working Paper 1, OECD Social, Employment and Migration, 2003 ; Pykkänen E., Smith N., *The Impact of Family-Friendly Policies in Denmark and Sweden on Mothers' Career Interruptions Due to Childbirth*, Discussion Paper, IZA, n°1050, 2004.

En Finlande, les 158 jours ouvrables de congé parental rémunéré sont partageables en totalité entre les parents sans quota réservé à chacun des parents. C'est également le cas au Danemark pour le congé rémunéré de 32 semaines. En revanche, chaque parent y dispose d'un droit individuel supplémentaire à congé de 8 semaines. Ce droit propre est toutefois non rémunéré. L'incitation financière au partage entre les parents y apparaît donc très réduite. D'autant que la rémunération du congé parental y semble faible. Elle est certes de 90 % du dernier salaire jusqu'à un plafond au Danemark, mais comme ce plafond est très bas, elle s'élève en moyenne à peine plus que la moitié du salaire au niveau du salaire moyen. Ce constat est toutefois à nuancer pour le secteur public, où près de la moitié des salariées du pays travaillent, et où la compensation du salaire est intégrale. En Finlande, la rémunération durant les quelques 7 mois de congé parental est de 70 % du salaire. Ensuite et jusqu'aux 3 ans de l'enfant, une allocation de garde à domicile forfaitaire très faible est versée. Cette incitation à l'interruption prolongée vise en conséquence plutôt les parents ayant des faibles revenus. Le système finlandais semble s'adresser différemment aux mères selon leur statut social, en incitant notamment les mères des catégories sociales les moins favorisées à des interruptions plus longues.

En ciblant et segmentant implicitement l'offre de congé selon les catégories sociales, l'Allemagne et l'Autriche semblent des cas hybrides pouvant se rapprocher du cas Finlandais. En Autriche, une rémunération élevée (80 % ou plus) est prévue en cas de prise du congé pour un période courte de l'ordre d'un an, mais ce pays offre aussi une rémunération forfaitaire pour les parents décidant d'une interruption plus longue, le montant diminuant alors avec la durée du congé jusqu'à un montant très faible (436 euros par mois en 2016) pour un bénéfice de la prestation pendant 30 mois pour un parent (et 36 mois si le second parent prend 6 mois). La flexibilité y est faible puisque le congé doit être pris par bloc de 3 mois sans permettre quasiment de prise simultanée par les deux parents. En Allemagne, la rémunération est proportionnelle au salaire et s'élève seulement à 65 % (67 % pour des faibles salaires) en cas d'une prise pour une période courte jusqu'aux 1 an de l'enfant (auquel s'ajoute un bonus de 2 mois réservé à l'autre parent), mais elle est réduite en cas d'une prise pour une période plus longue qui peut aller jusqu'à 24 mois (avec alors un bonus de 4 mois si l'autre parent l'utilise)

En raison de la moindre flexibilité, de plus faibles incitations à la prise par les pères, d'un plus faible niveau de rémunération, les congés parentaux au Danemark, en Finlande, en Allemagne et en Autriche n'apparaissent a priori pas conçus pour être partagés autant qu'en Suède, en Norvège et en Islande³³.

2) 5^{ème} groupe : des congés relativement courts, bien rémunérés et flexibles, conçus pour un usage moins inégalitaire (Suède, Norvège, Islande)

En Norvège, en Suède et en Islande, une partie du congé rémunéré est non transférable : si le second parent, le père en fait, ne prend pas son quota, il le perd ainsi que la rémunération élevée qui l'accompagne. 10 semaines du congé parental sont ainsi réservées à chacun des parents en Norvège (sur un total de 46 à 56 semaines, hors 3 semaines de congé prénatal réservé à la mère). En Suède, 90 jours sont réservés à

³³ De fait, la part des jours de congé parental rémunéré pris par les pères en 2014 n'y est que de 8,3 % en Finlande et 8,6 % au Danemark, contre 22,5 % en Norvège (mais plus de 90 % des pères prennent le congé parental), 25,8 % en Suède et 29,4 % en Islande (source : Nordic Social Statistical Committee - NOSOSCO). En Allemagne, la part des pères bénéficiant du congé parental rémunéré (et non pas des jours de congé parental rémunéré) en Allemagne est de 34,2 % en 2014 (20,8 % en 2008) (Source : OCDE, *Dare to Share: Allemagne's Experience Promoting Equal Partnership in Families*, February, 2017).

chacun des parents sur un total de 480 jours. En Islande, trois mois sont réservés à chaque parent sur un total de 9 mois de congés (couvrant les droits à congé maternité, paternité et parental) à partager entre les deux parents. Dans ces trois pays, les congés sont aussi conçus pour être pris simultanément, à temps partiel ou non.

La flexibilité est en outre maximale : en Suède, les jours du congé peuvent se répartir entre les parents jusqu'à un âge élevé de l'enfant par fractions pouvant aller jusqu'au huitième de jour (une heure) ; en Norvège, les 46 à 56 semaines de congés postnatals dont 26 à 36 à se partager entre les parents peuvent aussi être facilement fractionnées jusqu'aux 3 ans de l'enfant. Les 9 mois de congé en Islande, dont 3 mois réservés à chaque parent, peuvent être utilisés de façon fractionnée jusqu'aux 2 ans de l'enfant. Dans ces trois pays, cette flexibilité doit toutefois être négociée avec l'employeur.

La rémunération en proportion du revenu s'applique jusqu'à un plafond assez élevé (moins de 10 % des parents seraient concernées par le plafond en Suède). Si au niveau du salaire moyen, le taux de remplacement est du même ordre que dans les pays précédents (entre 50 et 70 %), il est souvent plus élevé à de niveaux de salaire plus faibles (80 % sous plafond en Islande, 77,6 % en Suède, 80 ou 100 % selon la durée du congé en Norvège) et il est fréquemment complété au dessus des plafonds par des dispositifs conventionnels.

ANNEXES

ANNEXE 1

CONTEXTE ET ENJEUX DES DISPOSITIFS DE CONGES PARENTAUX DANS 5 PAYS : ALLEMAGNE, FRANCE, ITALIE, ROYAUME-UNI, SUEDE

Extrait de :

Marie-Thérèse Letablier et Sandrine Dauphin, « Protection sociale et compensation des inégalités économiques entre femmes et hommes », Canadian Journal of Law and Society / Revue Canadienne Droit et Société, 2016, Volume 31, no. 2, pp. 287 – 311

Compensations par le congé parental

(...)

Les configurations actuelles du congé parental en termes de durée, de rémunération, de transférabilité varient considérablement d'un pays à l'autre. Ces configurations révèlent des formes très variables de compensation de l'investissement parental, ainsi que des logiques contrastées d'allocation de droits sociaux associés à la maternité et à la parentalité.

(...)

Des objectifs différents

(...)

Parmi les pays étudiés ici, la Suède se démarque par l'antériorité de sa décision, prise dès 1974, de combiner congé de maternité et congé parental. Le droit à un congé parental a été inscrit dans le code du travail français en 1977, et l'allocation parentale d'éducation (APE) destinée à compenser d'activité professionnelle par la politique familiale a été créée en 1985. La mise en place du congé parental remonte à 1986 en Allemagne, à 2000 au Royaume-Uni, contraint de transcrire la directive européenne de 1996 (Dir. 96/34/CE), et à 2000 en Italie avec la loi 53/2000, qui réorganise les droits aux congés alloués aux parents.

Alors qu'en Suède, l'objectif du congé parental était de stimuler la participation des mères au marché du travail, en lien direct avec une politique d'égalité entre femmes et hommes, les objectifs étaient plus diffus et controversés en France. Si l'objectif affiché par l'inclusion du congé parental dans le droit du travail était d'accompagner le mouvement de participation des mères au marché du travail et ainsi d'octroyer des droits nouveaux aux mères en emploi, les objectifs assignés à l'Allocation parentale d'éducation (APE) étaient quant à eux entachés d'un certain flou. Il s'agissait pour ses promoteurs de permettre aux mères qui le souhaitaient de poursuivre leur activité professionnelle ou de l'interrompre pour élever leurs jeunes enfants, sous certaines conditions d'expérience professionnelle et de nombre d'enfants. Cette politique de « libre choix » visait en fait à contenir l'effet supposé du travail des mères sur le niveau de la fécondité d'une part, et à maintenir les mères dans leur rôle éducatif d'autre part, au moins jusqu'à l'entrée de l'enfant à l'école maternelle. En Allemagne, le congé parental visait plutôt à rémunérer sous une forme forfaitaire le travail parental des mères, par une allocation s'apparentant à un « salaire maternel » car aucune condition d'activité professionnelle antérieure n'était requise pour avoir droit à cette allocation,

qui restait liée au fait d'avoir un enfant en bas âge. Le Royaume-Uni se distingue des autres pays par une application stricte de la directive. Le congé parental n'y est pas rémunéré, et par conséquent ne compense pas financièrement l'interruption ou la réduction d'activité professionnelle des parents qui y ont recours. L'Italie revendique une longue tradition d'attention législative à la maternité et à la protection de la mère au travail. Cette législation a toutefois été portée par un souci de protection des enfants plutôt que par un souci d'égalité (Del Re et de Simone, 2005, 162 et suiv.). Pour autant, les objectifs assignés au congé parental mettent en avant la nécessaire implication des pères dans les activités parentales. Ce n'est qu'au début des années 2000 que ce droit sera affiché en tant que tel dans le décret législatif de 2001 (n°151/2001) qui réunit dans un répertoire (Testo Unico – TU) les dispositions législatives en matière de congés liés à la famille et qui en fixe l'organisation. Cette organisation sera revue à plusieurs reprises, jusqu'en 2015 pour ce qui concerne le congé parental et sa mise en conformité avec la nouvelle directive communautaire.

Une diversité de fonctionnement

C'est en Allemagne et en France que la durée du congé est la plus longue : 148 semaines en Allemagne et 146 en France, et au Royaume-Uni qu'elle est la plus courte, treize semaines, c'est-à-dire la durée minimum prévue par la directive européenne. La durée longue en Allemagne et en France témoigne à la fois de l'importance accordée aux parents (mères) dans les soins et l'éducation des jeunes enfants, et de la part prise par l'État dans cette responsabilité. La durée du congé de 480 jours en Suède regroupe congé de maternité et congé parental, incluant soixante jours réservés au père et non transférables. En Italie, la durée du congé est de onze mois dont un mois réservé au père.

La compensation financière du congé peut être totale ou partielle sur la durée; elle peut aussi être inexistante comme au Royaume-Uni, ou laissée à la négociation collective entre les partenaires sociaux. Alors qu'elle s'applique à toute la durée en Suède, elle est limitée en Allemagne et en Italie. En effet, depuis la réforme allemande de 2007, non seulement le principe de rémunération a changé mais la durée de rémunération a été raccourcie à 75 semaines.

Autant que le montant, les formes de compensation varient d'un pays à l'autre. Elles peuvent prendre la forme d'un salaire de remplacement comme en Suède, en Allemagne ou en Italie, ou d'une allocation forfaitaire comme en France. Le taux de remplacement du salaire varie de 80 pour cent du salaire antérieur en Suède à 67 pour cent en Allemagne et 30 pour cent en Italie. En France, la politique familiale verse une allocation forfaitaire aux parents qui interrompent leur activité, laquelle varie en fonction du rang de l'enfant. Les conditions d'accès à cette allocation ont été modifiées à plusieurs reprises, comme aussi sa dénomination : Allocation parentale d'éducation, puis Complément de libre choix d'activité en 2004 et, enfin, Prestation partagée d'éducation de l'enfant en 2014. Les modifications ont porté sur les conditions antérieures d'activité professionnelle (assouplissement par les gouvernements de droite et renforcement par les gouvernements de gauche), sur la possibilité d'une allocation à taux partiel pour les parents qui optent pour une réduction d'activité, et enfin sur des ajustements en fonction du rang de l'enfant (création du complément libre choix d'activité – COLCA - pour les parents d'au moins trois enfants et instauration d'une allocation plus courte pour les parents d'un premier enfant). La France est le seul parmi les pays étudiés où l'allocation dépend du rang de l'enfant.

Dans plusieurs pays, le congé parental a été remodelé afin de le rendre plus équitable entre les parents. En Suède, deux mois non transférables sont réservés au père, qui sont

perdus si celui-ci ne les prend pas selon le principe « à prendre ou à laisser » (« take it or lose it »). Un système analogue a été instauré en Allemagne lors de la réforme de 2007, en France depuis 2014, avec six mois non transférables réservés au père ou au parent qui n'a pas pris le congé, et en Italie.

Des compensations qui tendent à se dé-familialiser

Les diverses configurations du congé parental (durée, rémunération, financement, partage) reflètent fortement le caractère plus ou moins individualisé, ou familialisé, du système de protection sociale, et ses référentiels normatifs au regard des rôles parentaux dans l'éducation des enfants et de la conception dominante de l'égalité des femmes et des hommes.

Les réformes successives du congé parental signalent un souci d'égalité entre les femmes et les hommes dans la sphère privée, fondé sur l'idée que les inégalités dans la sphère publique/professionnelle prennent leurs racines dans les inégalités présentes dans la sphère privée. Le système suédois reste celui qui est le plus dé-familialisé. La réforme allemande s'est inspirée du système de congé parental suédois, tant dans le mode de rémunération que dans l'incitation au partage avec le père, ce qui introduit un changement radical au regard de la conception qui prévalait avant la réforme, amorçant un processus de dé-familialisation de ce congé. En revanche, les réformes françaises paraissent plus timides, car en dépit des changements de dénomination de l'allocation, celle-ci reste une prestation de la politique familiale qui conforte son statut d'allocation (forfaitaire) au détriment d'une référence au salaire et à l'activité professionnelle. La rémunération reste ainsi consubstantielle à la famille plutôt qu'au travail. En Italie, en dépit de la grande flexibilité du congé parental, son faible taux de rémunération ne permet pas une réelle autonomie des mères et reste peu incitatif pour les pères, malgré les objectifs affichés allant dans ce sens, notamment depuis la réforme de 2015 (décret du 15 juin 2015), qui introduit une flexibilité plus grande dans les conditions de prise du congé.

Dans la plupart des pays, la compensation est dorénavant davantage fondée sur l'objectif de sécuriser les trajectoires professionnelles ou de compenser les interruptions de carrière. À l'inverse, cette forme de compensation ne tente plus de consolider le modèle de la femme au foyer en lui offrant une rémunération de son travail domestique. (...)

Des recherches ont montré que les politiques qui incitent fortement au retrait du marché du travail à l'occasion de la maternité contribuent à creuser les inégalités entre les hommes et les femmes, en termes de carrière professionnelle, de rémunération et de retraites (Chauffaut et Pucci 2012 ; Lequien 2012). Ces politiques creusent aussi les inégalités entre les membres du couple (...). Le risque est plus faible si l'incitation au partage du congé entre les parents est forte, si la durée est courte ou si le congé est pris à temps partiel. De fait, en France, où le risque inégalitaire est élevé (durée longue, rémunération forfaitaire, suspension du contrat de travail et des cotisations retraite), le recours au congé parental reste relativement modeste (environ la moitié des ayants droit), et peu pris par les pères (moins de 4 pour cent des pères ayants droit). Les mères qui y ont recours sont celles qui ont les salaires les plus bas, ou les conditions de travail les plus contraignantes au regard de la parentalité. En revanche, le congé est davantage plébiscité dans les pays où il est plus court, mieux compensé et plus flexible, comme en Suède ou en Allemagne. Le mécanisme de compensation y est pour quelque chose. Il est peu incitatif en France du fait de son caractère forfaitaire et de son faible niveau, qui ne le rend attractif que pour les salariés ayant les salaires les plus bas. Au total, dans la mesure où le congé parental s'inscrit dans un processus de choix professionnels et

familiaux (même si ceux-ci sont contraints et pas toujours choisis), il entretient, voire renforce, la division sexuée des tâches au sein du couple. Il a aussi des incidences sur le montant de la retraite, et accroît les risques d'inemployabilité après séparation. (...)

ANNEXE 2

CARACTERISTIQUES DES CONGES DESTINES AUX PARENTS ET RECOURS PAR LES PERES : QUELQUES ELEMENTS DE REFLEXION

Pour éviter que les congés ne soient l'affaire exclusive des femmes, que les congés visent bien les deux parents, un premier critère est évidemment celui de pouvoir être ouvert en droit aux hommes comme aux femmes, ce qui n'a pas toujours été le cas partout dans le passé. Ainsi, en Belgique jusqu'en 1998, le droit au congé parental était attribué au niveau du couple. La directive européenne de 1996 garantit désormais le caractère individuel, et non transférable au moins pour une durée minimale, du droit au congé parental. En droit, ce dernier ne doit donc plus être un congé familial, au moins pour la durée minimale de 3 mois, passée à 4 mois avec la révision de la directive en 2010. Le caractère individuel de ce droit peut toutefois n'être que formel en raison de limites donnant la priorité à un parent et/ou empêchant la prise simultanée du congé, et donc allant à l'encontre d'un partage des congés par les deux parents.

Diverses caractéristiques peuvent contredire en pratique le caractère individuel du droit au congé parental et faire dans la réalité de ce congé, un congé unique pour la famille et/ou le congé d'un seul des parents, de fait la mère. D'abord, la législation peut prévoir expressément que ce congé ne puisse pas être pris simultanément et/ou alternativement, ou avec des restrictions, par les deux parents, diminuant donc en pratique les possibilités d'un partage aisé entre père et mère au niveau du ménage. Ensuite, un congé non ou peu rémunéré interdit de fait que les deux parents prennent ce congé et implique qu'au plus un seul des deux parents puisse le prendre. Ou encore, le droit individuel à congé pour chacun des parents peut être contrecarré en pratique par le fait qu'est prévue une seule rémunération ou prestation sociale non conçue comme un droit individuel mais comme un droit accordé au niveau du ménage. Dans ce cas, le congé parental, théoriquement droit individuel (du travail), est dans les faits un droit familialisé.

Outre le caractère individuel et non transférable, d'autres caractéristiques structurant l'offre de congés aux parents peuvent jouer un rôle sur la façon dont les parents recourent à ces congés. Un congé non rémunéré entraînera en principe un recours faible, sauf si le parent n'a vraiment pas la possibilité de poursuivre une activité professionnelle, par exemple par manque de structures d'accueil réellement accessibles. Lorsque le congé ne compense pas bien la perte de salaire, qu'il soit non rémunéré ou rémunéré sous la forme d'une somme forfaitaire ou d'un faible pourcentage du salaire, il incite à ce que ce soit le parent ayant les revenus du travail les plus faibles qui recoure au congé, concrètement surtout les mères. Et parmi les mères, davantage celles dont les gains ou les perspectives sur le marché du travail sont les plus faibles. A l'inverse, avec une rémunération compensant la perte de salaire, l'incitation sera plus forte pour les pères, facilitant un recours plus élevé.

Des facilités ou des incitations financières peuvent être prévues pour une prise du congé par les deux parents et en particulier le père. Elles peuvent prendre diverses formes qui peuvent se cumuler : des congés bien rémunérés certes, mais aussi non transférables entre parents et donc perdus pour le ménage s'ils ne sont pas pris par les deux parents, et éventuellement complétés par des incitations financières ou une durée supplémentaire lorsque les deux parents utilisent le congé.

La flexibilité des congés sous la forme de possibilités de fractionnement, d'étalement ou de report dans le temps, de partage entre parents, de possibilités de prise simultanée et alternée sont également des facteurs encourageant un meilleur partage par les deux

parents. Enfin, la flexibilité peut aussi prendre la forme de réduction du temps de travail et/ou d'adaptation des horaires et du poste de travail.

Une solution radicale adoptée par certains pays (Belgique, Italie, Portugal) est de rendre obligatoire une partie de leur congé de paternité ou du congé parental, à l'image d'une partie du congé de maternité.

Enfin, rappelons les limites de ces raisonnements : si ces dispositifs de congés peuvent avoir des effets sur l'égalité femmes-hommes de par leurs seules caractéristiques, ils n'agissent pas isolément sur l'activité féminine et/ou le partage des rôles et des places assignés aux femmes et aux hommes. Ils s'inscrivent dans un univers culturel et idéologique plus ou moins favorable à la participation économique marchande des mères de jeunes enfants et à l'égalité entre femmes et hommes dans la société et au sein du couple. Ils ne sont qu'un élément parmi beaucoup d'autres dispositifs institutionnels qui permettent aux parents de desserrer, ou non, les contraintes qu'impliquent les responsabilités familiales, contraintes matérielles, de temps mais aussi d'ordre moral. Un élément central semble être l'existence de modes de garde facilement accessibles, d'autres facteurs jouant aussi un rôle comme la réduction des inégalités salariales, la possibilité d'aménagement des postes, des horaires et des temps de travail, ainsi que les valeurs dominantes dans la société sur la place des hommes et des femmes dans les sphères privées et professionnelles.

Puisque les congés et les autres dispositifs avec lesquels ils forment système sont eux-mêmes la résultante d'un univers culturel et idéologique plus ou moins favorable à la participation économique marchande des mères de jeunes enfants et à l'égalité entre femmes et hommes dans la société et au sein du couple, ces dispositifs révèlent aussi en retour, cristallisent d'une certaine manière, la philosophie dominante qui prévaut dans la société. Les changements apportés à ces dispositifs peuvent ainsi traduire des évolutions de cette philosophie qui peut d'ailleurs n'être pas univoque au sein d'un pays, par exemple avec des évolutions différenciées selon le statut ou la catégorie sociale des parents.

DOCUMENT 2

**LE CONGE PARENTAL ET SON
INDEMNISATION EN ALLEMAGNE**

SOMMAIRE

SOMMAIRE	43
LE CONGE PARENTAL ET SON INDEMNISATION EN ALLEMAGNE	44
Contexte	44
Le congé parental avant la réforme de 2007	44
Les objectifs de la réforme	45
Les caractéristiques du congé parental et de son indemnisation depuis la réforme de 2007	45
Le congé parental (« Elternzeit »).....	46
L'indemnisation du congé parental : l'allocation de congé parental (« Elterngeld »).....	46
L'impact de la réforme de 2007 : un bilan positif	50
Les mères retournent plus rapidement en emploi.....	50
Un taux de recours des pères en augmentation	51
Un taux de natalité qui se redresse progressivement.....	52
Sources	53

LE CONGE PARENTAL ET SON INDEMNISATION EN ALLEMAGNE

CONTEXTE

Un taux de natalité préoccupant, n'assurant pas le renouvellement des générations

La situation démographique de l'Allemagne est très dégradée. En effet, le vieillissement accéléré de sa population est directement lié à sa faible natalité, le taux de fécondité étant de 1,47 enfant par femme en 2014. Avec 715 000 naissances la même année et 868 000 décès, le pays connaît un déficit annuel de 153 000 naissances. Le solde naturel (différence entre les naissances et les décès) y est donc largement négatif. A titre de comparaison, le pays enregistrait 1,4 million de naissances en 1964.

Des freins culturels à l'emploi des femmes

La politique familiale allemande a longtemps été construite sur le modèle du père « soutien de famille » et de la mère au foyer, qui évolua dans les années 1970 et 1980 vers le « modèle à trois phases ». Les femmes étaient alors censées se retirer du marché du travail après une naissance et se remettre à travailler, à temps partiel, une fois que le dernier enfant était scolarisé. En 2006, seulement 36% des mères d'un enfant de moins de trois ans étaient en emploi. C'est dans cette logique qu'a été introduit le congé parental en 1986.

Face au faible taux de natalité, à la nécessité de valoriser des femmes de plus en plus diplômées, et à la hausse du nombre de divorces, un changement de paradigme s'est opéré dans la classe politique, mais la répartition traditionnelle des tâches au sein de la famille reste un modèle valorisé outre-Rhin.

Un besoin de main-d'œuvre féminine pour assurer le développement économique du pays

La bonne santé économique du pays se traduit par une pénurie de main-d'œuvre qui pousse les employeurs à promouvoir une politique de conciliation vie professionnelle-vie familiale dynamique, argument d'attractivité permettant de conserver leurs salarié(e)s, et d'attirer dans leurs entreprises une main-d'œuvre de qualité.

L'emploi féminin revêt dans ce cadre un fort potentiel de développement économique. Selon le ministère allemand des Affaires familiales, l'augmentation du travail féminin observée entre 2006 et 2012, à la suite notamment de l'introduction de la réforme du congé parental, a conduit à une augmentation de 4,7 milliards d'euros du produit intérieur brut (PIB).

LE CONGE PARENTAL AVANT LA REFORME DE 2007

Avant la réforme de 2007, l'indemnisation du congé parental consistait en une allocation moyenne annuelle de 4000€, sans lien avec le salaire antérieur de la femme, destinée aux familles à bas revenus, et versée pendant deux ans maximum.

Les parents avaient le choix entre deux options : une allocation mensuelle de 300€ versée pendant une durée maximum de 24 mois, ou une allocation mensuelle de 450€ versée pendant 12 mois pour les mères désirant travailler après la première année de la

naissance de leur enfant³⁴. Ces deux allocations étaient octroyées sous conditions de ressources du ménage, et étaient conditionnées au fait que la mère n'exerce pas d'activité professionnelle ou travaille moins de 30 heures par semaine.

Seuls les ménages dont le revenu annuel net était inférieur à 30 000 € étaient en pratique éligibles à l'allocation, ce qui correspondait en 2006 à la situation des trois quarts des mères. Toutefois, la durée de perception de l'allocation était réduite à 6 mois, soit un total de 1800€, pour les ménages disposant de ressources comprises entre 21 000€ et 30 000€, ce qui représentait 14% des mères. En 2006, 60% seulement des mères étaient donc éligibles à une durée de perception supérieure à 6 mois.

Le dispositif ne comportait pas d'incitation à la prise du congé par le père.

LES OBJECTIFS DE LA REFORME

La loi du 5 décembre 2006 a instauré une réforme profonde du congé parental, répondant aux objectifs suivants :

- Faciliter la conciliation vie familiale et vie professionnelle, et améliorer le bien-être de l'enfant ;
- Réduire, pour les mères, la durée d'éloignement du marché du travail ;
- Inciter les pères à participer davantage à l'éducation de leurs enfants, en les encourageant à partager le congé parental avec les mères ;
- Encourager la fécondité en compensant le coût d'opportunité³⁵ dû à la naissance, au moyen d'une indexation de l'indemnisation sur les revenus nets des mères antérieurs à la naissance.
- Accroître le niveau de fécondité des femmes ayant fait des études supérieures. En Allemagne en effet, le taux de fécondité de femmes de cette catégorie était particulièrement faible³⁶. Presqu'un tiers des femmes nées entre 1963 et 1967, diplômées de l'enseignement supérieur, n'avaient pas d'enfants, ce taux s'élevant à 18% pour les femmes ayant arrêté leur cursus à l'enseignement secondaire ou avant. L'explication la plus probable étant le coût plus élevé d'une naissance pour la première catégorie de femmes, qui devaient abandonner une partie plus ou moins importante de leur salaire lors de la naissance de l'enfant³⁷.

LES CARACTERISTIQUES DU CONGE PARENTAL ET DE SON INDEMNISATION DEPUIS LA REFORME DE 2007

Comme en France, il existe en Allemagne deux dispositifs distincts : le congé parental (Elternzeit), s'adressant aux parents en emploi, et l'indemnisation du congé parental (Elterngeld) s'adressant à l'ensemble des parents, y compris les parents n'exerçant pas d'activité professionnelle.

³⁴ A partir de 1986, le bénéfice de l'allocation a été ouvert aux pères, mais très peu de pères ont choisi d'en être bénéficiaires.

³⁵ Coût de la non réalisation d'un investissement.

³⁶ Il s'élevait en 2010 à 1,31 enfant par femme pour les femmes ayant fait des études supérieures, contre 2,06 enfants par femme pour les femmes sans diplôme d'études secondaires. Source : Anna Raute – National bureau of economic research Working paper n°23793

³⁷ Anna Raute – National bureau of economic research Working paper n°23793

Le congé parental (« Elternzeit »)

En Allemagne, les deux parents peuvent faire valoir un droit à congé parental auprès de leur employeur. Ce congé parental est non rémunéré, sa durée maximum est de 36 mois (trois ans), pouvant être pris jusqu'aux 8 ans de l'enfant. La durée hebdomadaire maximum de travail autorisée pendant le congé (en cas de prise de temps partiel) est de 30 heures.

Le congé parental peut être pris par chaque parent ou par les deux parents simultanément. Le parent peut prendre une période de 12 mois (étendue à 24 mois depuis la nouvelle réforme de 2015) entre le troisième et le huitième anniversaire de l'enfant.

Le salarié en congé parental bénéficie d'une protection contre le licenciement, sauf en cas de situation exceptionnelle.

En 2015 une nouvelle réforme du congé parental et de l'indemnisation associée a introduit une flexibilité accrue dans la prise du congé.

Comme auparavant, les deux parents peuvent prendre 36 mois de congé parental non rémunéré. Dorénavant, au lieu de 12 mois, 24 mois pourront être reportés jusqu'aux 8 ans de l'enfant sans autorisation de l'employeur, mais il doit en être informé au plus tard 13 semaines avant le début souhaité de ce congé (7 semaines pour un congé parental avant les 3 ans de l'enfant). En outre, le congé parental peut désormais être divisé en trois périodes (davantage en accord avec l'employeur) par chaque parent. De cette façon, les parents peuvent fournir à l'enfant un accompagnement renforcé à certains moments de leur vie, par exemple lors de leur entrée à l'école primaire. Aucune autorisation de l'employeur n'est requise pour la prise des trois périodes de congé parental. La troisième période de congé peut cependant être refusée par l'employeur s'il dispose de raisons professionnelles urgentes, si cette période se situe entre le troisième et le huitième anniversaire de l'enfant.

Le congé parental peut être fractionné en mois, semaines, ou jours.

Pour les demandes de temps partiel, l'autorisation de l'employeur est considérée comme accordée si la demande n'est pas refusée dans un certain délai.

L'indemnisation du congé parental : l'allocation de congé parental (« Elterngeld »)

Conditions d'éligibilité

Avec la réforme de 2007, le Gouvernement a mis en place une indemnisation sensiblement plus généreuse que la précédente, couvrant l'ensemble des parents d'enfants de moins de trois ans, avec ou sans activité professionnelle. Pour les parents qui travaillent, la demande de l'Elterngeld peut être faite, si un parent souhaite prendre un congé parental au cours des 14 premiers mois après la naissance et s'il réduit son activité professionnelle à 30 heures maximum par semaine.

Durée de l'indemnisation

Si un seul parent prend un congé parental, il peut obtenir une allocation de congé parental pour 12 mois maximum à compter de la naissance de l'enfant. Si le second parent prend également un congé parental, cette durée est prolongée à 14 mois au total.

L'Elterngeld ne peut être versé pendant plus de 14 mois (sauf en cas de prise de temps partiel, voir ci-dessous), une durée maximale qu'il n'est possible d'atteindre qu'à la condition que les deux parents de l'enfant prennent chacun un congé parental. Si la mère se met en congé parental, alors l'État ne versera l'allocation que pendant 12 mois. Le père doit s'arrêter de travailler pendant au moins deux mois pour que le couple puisse bénéficier de ce soutien financier pendant 14 mois.

Les mois de congé sont partageables entre les deux parents, de manière simultanée ou alternée. Les parents peuvent donc prendre jusqu'à sept mois chacun à la naissance de leur enfant. La répartition de la durée est soumise à une seule contrainte : ni le père, ni la mère ne peuvent prendre moins de deux mois³⁸ ou plus de 12 mois.

Montant de l'indemnisation

Le montant de l'allocation parentale s'élève à 65 % du salaire moyen des 12 derniers mois précédant la naissance, à partir d'un salaire mensuel de 1.240 € net (67% pour un salaire compris entre 1000 et 1200 €), et jusqu'à 100% pour un salaire inférieur à 1000€. Le montant minimum versé est de 300 € pour le parent sans activité professionnelle avant la naissance, et ne peut excéder un montant maximum de 1.800 €. Des montants complémentaires sont versés en cas de naissances multiples.

Délai de prévenance

La demande d'Elterngeld doit être faite dans les trois mois suivant la naissance. L'indemnité peut être versée de manière rétroactive.

Statut fiscal et social

L'Elterngeld en soi n'est pas imposable, mais en cas d'existence d'autres revenus, les montants sont additionnés pour calculer le taux d'imposition.

Le montant de l'allocation n'est pas soumis à cotisations sociales.

Les améliorations apportées à partir de 2015 : la promotion du temps partiel et une plus grande flexibilité

Une nouvelle réforme en 2015, l'« Elterngeld Plus » a introduit plusieurs améliorations :

Dans le cadre de l'Elterngeld classique, les parents avaient déjà la possibilité de travailler à temps partiel (max 30 h/semaine), mais la durée de perception de l'Elterngeld ne s'en voyait pas rallongée (maximum 12 mois pour un parent + 2 mois pour l'autre parent). Il n'y avait pas de compensation financière supplémentaire si l'on


³⁸ En Allemagne, les mères bénéficient en sus d'un congé maternité de quatorze semaines en tout (6 semaines avant la naissance, 8 semaines après). Il n'existe pas de congé paternité.

travaillait à temps partiel puisque les salaires perçus diminuaient les droits à l'Elterngeld.

La nouvelle disposition de l'allocation de congé parental permet aux parents qui travaillent à temps partiel de ne recevoir que la moitié de l'allocation de congé parental à laquelle ils auraient droit s'ils interrompaient totalement leur activité, mais pour une durée deux fois plus longue. La durée maximale du congé passe alors à vingt-quatre mois par parent.

Exemple : Une mère décide de travailler à temps partiel à partir du 9e mois de l'enfant. Il lui resterait ainsi 3 mois d'Elterngeld. Grâce à l'Elterngeld Plus elle peut percevoir l'allocation durant 6 mois mais la somme ne sera que de moitié.

Example 1: Medium income (e.g. retail salesman)

 1 Income prior to the child's birth: 1,400 Euros/month
 2 Full parental allowance entitlement: 910 Euros/month (= 65 % of 1,400 Euros)
 3 Sum of parental allowance for max. 12 months: 10,920 Euros (= 12 x 910 Euros)


PART-TIME 40 %	
Elterngeld	ElterngeldPlus
Income after child's birth through part-time work (40 %) 560 Euros/month 1	
Loss of income 840 Euros/month	
Elterngeld 546 Euros/Month (= 65 % of 840 Euros)	ElterngeldPlus 455 Euros/month* 2
Total monthly income 1,106 Euros (= 560 + 546 Euros)	Total monthly income 1,015 Euros (= 560 + 455 Euro)
Total Elterngeld for max. 12 months 6.552 Euro (= 12 x 546 Euro)	Total ElterngeldPlus for max. 24 months 10.920 Euro (= 24 x 455 Euro) 3

The Plus: 4.368 Euro

* The cap sum amounts to half of the complete entitlement for parental allowance without part-time work of €910, in other words: €455.

S'ajoute également le « Partnerschaftsbonus » (bonus couples). Quatre mois d'indemnisation supplémentaires sont accordés aux deux parents s'ils travaillent simultanément à temps partiel (entre 25 et 30 heures par semaine, soit une quotité de travail élevée). Ils peuvent ainsi bénéficier au maximum de 28 mois d'Elterngeld Plus au total. Par exemple, si un père et une mère travaillent à temps partiel (25 à 30 heures par semaine) simultanément pendant 4 mois, chacun reçoit un bonus de 4 mois supplémentaires. Concrètement, la cible visée est un couple où l'homme travaillait à temps plein et la femme pas du tout, et désormais l'homme travaillerait moins pour voir ses enfants et la femme reprendra un emploi.

Example 2: Higher income (e.g. technical specialist)

 1 Income prior to the child's birth: 2,200 Euros/month
 2 Full parental allowance entitlement: 1,430 Euros/month (= 65 % of 2,200 Euros)
 3 Sum of parental allowance for max. 12 months: 17,160 Euros (= 12 x 1,430 Euros)

PART-TIME 75 %	
Elterngeld	ElterngeldPlus
Income after child's birth through part-time work (75 %) 1,650 Euros/month 1	
Loss of income 550 Euros/month	
Elterngeld 357.50 Euros/Month (= 65 % von 550 Euro)	ElterngeldPlus 357.50 Euros/month* 2
Total monthly income 2,007.50 Euros (= 1,650 + 357.50 Euros)	Total monthly income 2,007,50 Euros (= 1,650 + 357.50 Euros)
Total Elterngeld for max. 12 months 4.290 Euro (= 12 x 357,50 Euro)	Total ElterngeldPlus for max. 24 months 8.580 Euro (= 24 x 357,50 Euro) 3

The Plus: 4.290 Euro

* The ElterngeldPlus is below the cap (complete entitlement without part-time work: €1,430: 2 = €715) and will be paid in full.

Par ailleurs, les familles monoparentales peuvent également utiliser ce bonus pour étendre la durée de leur indemnisation.

Les parents de jeunes enfants peuvent désormais choisir entre les deux formules, ou opter pour une combinaison des deux.

Example 1: Possible combinations of Elterngeld, ElterngeldPlus and partnership bonus



Example 2: Possible combinations of ElterngeldPlus and partnership bonus



Example 3: Possible combinations of Elterngeld, ElterngeldPlus and partnership bonus



* Partner months ** ElterngeldPlus per parent; part-time 25 to 30 hours

L'IMPACT DE LA REFORME DE 2007 : UN BILAN POSITIF

Les améliorations présentées ci-dessous ne sont pas uniquement imputables à la nouvelle formule de congé parental mise en place à partir de 2007. Elles s'expliquent également par l'important investissement réalisé parallèlement en termes de places d'accueil du jeune enfant.

Les mères retournent plus rapidement en emploi

Pour les mères, la réforme de 2007 s'est traduite par un retour plus rapide au travail après une naissance. Davantage de mères retournent travailler immédiatement après la

fin de leur allocation de congé parental. Cette tendance a concerné toutes les catégories de mères.

Le nombre de mères d'enfants de moins de trois ans reprenant le travail dans la seconde année suivant la naissance a également augmenté de 10% entre 2006 et 2013.

Le même phénomène a été observé à plus long terme. Dans les trois à cinq ans suivant une naissance, davantage de femmes sont aujourd'hui en emploi, beaucoup d'entre elles travaillant à temps partiel.

Globalement, selon les données d'Eurostat, le taux d'emploi des femmes, comme celui des hommes, est aujourd'hui supérieur en Allemagne qu'en France. Cependant, le recours au travail à temps partiel des femmes est également plus fréquent en Allemagne (46,5%) qu'en France (29,8%).

Un taux de recours des pères en augmentation

De plus en plus d'hommes choisissent de prendre un congé à la naissance de leur enfant, même s'ils sont encore sensiblement moins nombreux que les femmes et qu'ils prennent un congé plus court.

En 2016, selon les statistiques de l'État fédéral allemand, 365 000 hommes ont perçu une allocation de congé parental, une augmentation de près de 12 % par rapport à l'année précédente. En comparaison, 1,28 million de femmes ont bénéficié de l'allocation la même année. 22,9 % des bénéficiaires de l'allocation de congé parental sont des hommes, contre 20,9 % seulement en 2015. Cette progression est notamment due à la mise en place de l'*Elterngeld Plus*, qui introduit davantage de flexibilité dans la gestion des congés parentaux.

Sur la période d'avril à juin 2015, près de 35,7 % des nouveaux pères (ils étaient moins de 4% en 2006) et 95 % des nouvelles mères ont décidé d'arrêter tout ou partie de leur travail, et de percevoir l'allocation. À titre comparatif, seuls 4 % d'hommes bénéficient d'une indemnisation du congé parental en France. Il faut cependant rappeler qu'il n'existe pas de congé de paternité en Allemagne, tandis que les pères français bénéficient d'un congé de naissance de 3 jours, couplé à un congé de paternité (de droit, mais facultatif) de 11 jours.

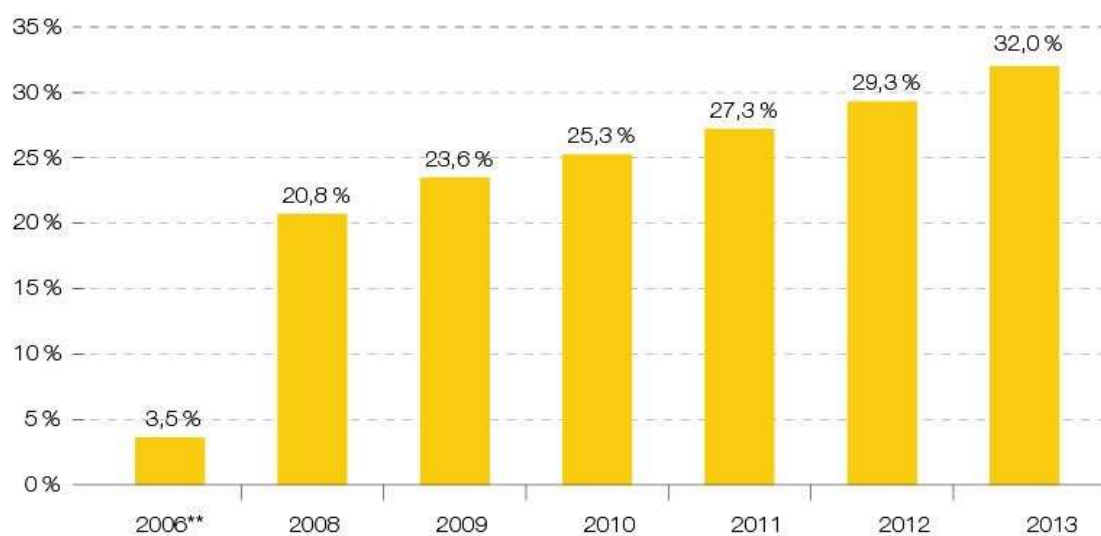
Toutefois, la plupart des pères optent pour un congé de plus courte durée que les mères. En moyenne, les pères reçoivent 3,4 mois d'*Elterngeld*. Seuls 7 % se sont occupés de leur enfant pendant 12 mois, contre neuf mères bénéficiaires sur 10.

Les raisons invoquées sont souvent financières. Pour le parent qui s'arrête complètement de travailler, l'allocation est comprise entre 65 et 67 % du revenu mensuel moyen sur les douze mois précédant la naissance de l'enfant – davantage pour les salaires inférieurs à 1 000 euros.

Elle ne peut néanmoins dépasser 1 800 euros. Les hommes ayant souvent des salaires plus élevés, leur interruption d'activité a un coût important.

Selon une étude citée par le rapport annuel ministériel³⁹, les deux tiers des pères ayant bénéficié d'un congé parental n'ont pas rencontré de conséquences négatives dans leur travail.

Pourcentage des jeunes enfants dont le père a pris un congé parental



Un taux de natalité qui se redresse progressivement

En 2016, pour la cinquième année d'affilée, l'Allemagne a connu une augmentation de son taux de natalité, qui a atteint 1,54 enfant par femme, contre 1,39 en 2011. Le pays a enregistré près de 800 000 naissances, soit une progression de près de 20% depuis 2011.

Année	Nombre de naissances	Enfant par femme
2011	662000	1,39
2012	675000	1,41
2013	682000	1,42
2014	715000	1,47
2015	738000	1,5
2016	792000	1,54

Source : Destatis

³⁹ Väter gmbH(2013) : Trendstudie – moderne Väter, Hamburg

On peut observer en particulier que le nombre d'enfants de rang 2 a sensiblement augmenté depuis la mise en place de la réforme. Dans le même temps, le taux de femmes sans enfants s'est également réduit.

SOURCES

- Ministère des Affaires familiales, des séniors, des femmes et de la jeunesse : Rapport annuel 2014
- Elterngeld, EleterngeldPlus et Elternzeit, Ministère des Affaires familiales, des séniors, des femmes et de la jeunesse : Rapport annuel 2014
- Note de Manuel Bougeard, Conseiller pour les Affaires sociales, Ambassade de France en Allemagne : « Une nouvelle loi pour inciter les mères avec des enfants en bas âge à reprendre un emploi et les pères à s'occuper plus de leurs enfants.» décembre 2014
- Anna Raute – National bureau of economic research Working paper n°23793
- infobest.eu
- connexion-emploi.com (site d'emploi franco allemand)
- Der Spiegel

DOCUMENT 3

**LE CREDIT TEMPS ET LES CONGES
FAMILIAUX EN BELGIQUE**

SOMMAIRE

LES CONGES FAMILIAUX.....	57
Le congé parental.....	57
Conditions d'éligibilité	57
Durée du congé parental et possibilités de fractionnement	57
Délai de prévenance	58
Protection contre le licenciement	58
le congé pour assistance médicale.....	59
Conditions d'éligibilité	59
Durée du congé pour assistance médicale et possibilités de fractionnement	59
Délai de prévenance	60
Protection contre le licenciement	60
Le congé pour soins palliatifs.....	60
Conditions d'éligibilité	60
Durée.....	61
Délai de prévenance	61
Protection contre le licenciement	61
Indemnisation des congés familiaux	61
Interruption totale d'activité.....	61
Interruption partielle d'activité à ½ temps	62
Interruption partielle d'activité d' 1/5 temps	62
Caractéristiques du crédit temps avec motif	64
Les six motifs de bénéfice du crédit-temps	64
Les formes d'interruption possibles	65
Conditions d'éligibilité	65
Durées maximales	65
Indemnisation.....	66
Protection contre le licenciement	67

Introduction

Le système belge d'interruption de carrière pour raisons familiales comprend deux dispositifs : le droit à un crédit temps pour motifs familiaux d'une durée totale de 51 mois sur l'ensemble de la carrière ; trois congés spécifiques, liés à des circonstances précises qui répondent à des conditions d'accès propres.

Ces dispositifs visent principalement à permettre de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale. Les trois congés familiaux (congé parental, assistance médicale et soins palliatifs) ont été introduits dans la seconde moitié des années 90. Le crédit-temps a quant à lui été créé en 2002 pour les salariés du secteur privé, sous l'impulsion des partenaires sociaux. A l'origine, il pouvait être demandé pour n'importe quelle raison. Les motifs ont été introduits ultérieurement.

Le crédit temps et les congés familiaux peuvent être cumulés, les congés familiaux n'étant pas déduits de la durée maximale du crédit-temps. On peut ainsi par exemple demander un crédit-temps pour le motif « soins à un enfant de moins de 8 ans », même si on a déjà bénéficié d'un congé parental pour un ou plusieurs enfants. Cela permet aux salariés pour lesquels la durée du congé familial ne serait pas suffisante de demander par la suite un crédit temps pour motif familial.

Le crédit-temps et les congés spécifiques sont assortis, sous certaines conditions, d'une indemnisation. Pour les congés familiaux, le montant de l'allocation est le même quel que soit le congé demandé. L'allocation pour le crédit temps est sensiblement inférieure à l'allocation pour les congés familiaux, mais identique quel que soit le type de motif.

Les deux dispositifs proposent trois formes d'interruption d'activité professionnelle : une interruption totale, une interruption partielle à mi-temps, une interruption partielle d'un cinquième de temps (une journée ou deux demi-journées non travaillées par semaine).

Les dispositifs belges présentent de l'intérêt car ils semblent en partie répondre à notre objectif d'uniformisation des congés. En effet, les conditions d'éligibilité aux congés et à l'indemnisation associée sont identiques pour tous les congés familiaux, de même que le montant de l'indemnisation, et les formes d'interruption proposées, ce qui rend l'ensemble plus simple et plus lisible pour les bénéficiaires et les employeurs.

Les congés familiaux apparaissent également d'une grande souplesse : possibilité de fractionner les congés, délais de prévenance adaptés en fonction de chaque situation couverte, possibilité de combiner interruption à temps partiel et à temps plein.

En 2016, les deux tiers des bénéficiaires de ces dispositifs sont des femmes. Près des deux tiers des bénéficiaires réduit son temps de travail d'1/5^{ème}. La part des interruptions complètes se limite à 7%.

LES CONGES FAMILIAUX

Il existe en Belgique trois types de congés familiaux : le congé parental, le congé pour assistance médicale, le congé pour soins palliatifs.

LE CONGE PARENTAL

Le congé parental en Belgique constitue une forme spécifique d'interruption de carrière permettant à tout salarié du secteur privé ou public de suspendre ou de réduire temporairement son activité professionnelle pour s'occuper de son ou de ses jeunes enfants de moins de 12 ans (21 ans pour un enfant handicapé).

Il existe 3 formes d'interruption prévues dans le congé parental :

- le congé parental complet ;
- le congé parental à 1/2 temps ;
- le congé parental 1/5 temps.

Dans ce dernier cas, le salarié réduit son activité professionnelle pour continuer à travailler à 4/5 temps, c'est-à-dire à concurrence de 80% du nombre d'heures de l'emploi à temps plein.

Le congé parental ne peut être refusé au salarié si celui-ci remplit les conditions d'accès prévues par la réglementation.

Conditions d'éligibilité

Pour pouvoir bénéficier du congé parental, il faut être :

- la mère biologique ou le père biologique de l'enfant ;
- la personne qui a reconnu l'enfant de sorte que la filiation paternelle est établie ;
- l'épouse ou la compagne de la mère biologique de l'enfant qui est devenue co-mère ;
- les parents adoptifs.

Pour le même enfant, le congé parental peut être obtenu par les deux parents biologiques ou adoptifs, c'est-à-dire par la mère ET par le père. Lorsque l'un des deux parents de l'enfant ne fait pas usage de son droit au congé parental, ce droit ne peut pas être transféré à l'autre parent de l'enfant.

Dans le secteur privé, le droit au congé parental est accordé à la condition que le salarié soit titulaire d'un contrat de travail pendant les 12 mois (pas nécessairement consécutifs) au cours des 15 mois qui précèdent la demande. Dans le secteur public, il n'y a pas de condition d'ancienneté.

L'employeur peut, dans le mois qui suit la notification par écrit, reporter le début du congé parental pour des raisons liées au bon fonctionnement du service. Cependant, le congé parental devra débiter au plus tard 6 mois après le mois pendant lequel l'employeur a usé de son droit de report.

Durée du congé parental et possibilités de fractionnement

Le congé parental complet peut être obtenu pendant une période de **4 mois maximum**. Ces 4 mois peuvent être fractionnés par périodes de 1 mois ou un multiple (1, 2, 3 ou 4 mois)

Le congé parental à 1/2 temps peut être obtenu pendant une période de **8 mois maximum**. Ces 8 mois peuvent être fractionnés par périodes de 2 mois ou un multiple (2, 4, 6 ou 8 mois)

Le congé parental 1/5 temps peut être obtenu pendant une période de **20 mois maximum**. Ces 20 mois peuvent être fractionnés par périodes de 5 mois ou un multiple (5, 10, 15 ou 20 mois).

Il est également possible de combiner les différentes formes de congé parental.

A titre d'exemple, si le salarié travaille à temps plein, il peut obtenir :

- 1 mois d'interruption complète et 6 mois de réduction de prestations à mi-temps;
- 2 mois d'interruption complète et 10 mois de réduction de prestations d'1/5 temps;
- 2 mois de réduction de prestations à mi-temps et 15 mois de réduction de prestations d'1/5 temps.

etc.

Il n'est pas tenu compte des périodes d'interruption de carrière prises dans le cadre du congé parental pour vérifier la durée maximale du "crédit-temps" dont le salarié peut bénéficier au total au cours de sa carrière. **Le congé parental est donc cumulable avec le crédit temps pour motif.** (cf Supra)

Délai de prévenance

Le salarié doit avertir son employeur ou administration 3 mois à l'avance, par lettre recommandée ou par la remise d'un écrit, en indiquant la forme de congé parental envisagée ainsi que la date de début et de fin de celui-ci.

Protection contre le licenciement

La législation prévoit une protection contre le licenciement. Elle a pour but de garantir au salarié l'usage du droit au congé parental et, à l'issue de celui-ci, de récupérer son emploi.

Cette protection prend effet le jour de l'accord ou le jour de l'avertissement écrit s'il est fait usage d'un droit au congé parental. Elle prend fin 3 mois après la date de fin du congé parental.

Grâce à cette protection, l'employeur ne peut pas résilier unilatéralement le contrat de travail. Toutefois, la protection ne s'applique pas si le licenciement est justifié par un motif grave ou suffisant.

LE CONGE POUR ASSISTANCE MEDICALE

Le congé pour assistance médicale en Belgique constitue une forme spécifique d'interruption de carrière permettant à tout salarié du secteur privé ou public de suspendre ou de réduire temporairement son activité professionnelle pour assister ou octroyer des soins à un membre de son ménage ou de sa famille qui souffre d'une maladie grave. Est considérée comme maladie grave, toute maladie ou intervention médicale jugée comme telle par le médecin traitant.

Pour les salariés du secteur privé, sont considérés comme membres de la famille les parents jusqu'au 2^{ème} degré ; les parents par alliance jusqu'au premier degré. Dans le secteur public sont considérés comme membres de la famille tout parent ou parent par alliance jusqu'au 2^{ème} degré.

Comme pour le congé parental, il existe 3 formes d'interruption prévues dans le congé pour assistance médicale :

- le congé pour assistance médicale complet ;
- le congé pour assistance médicale à 1/2 temps ;
- le congé pour assistance médicale 1/5 temps.

Assistance médicale à un enfant mineur hospitalisé

L'assistance médicale à un enfant mineur hospitalisé permet de suspendre complètement son activité professionnelle pendant une semaine (prolongeable d'une semaine supplémentaire) afin d'assister ou d'octroyer des soins à un enfant mineur (de moins de 18 ans), pendant ou juste après son hospitalisation en raison d'une maladie grave.

Conditions d'éligibilité

Le congé pour assistance médicale ne peut être refusé au salarié si celui-ci remplit les conditions d'accès prévues par la réglementation. Toutefois, si l'employeur emploie moins de 10 salariés (PME), l'interruption partielle à 1/2 temps ou d'1/5 temps n'est pas un droit. Elle est conditionnée à son accord.

De plus, dans les entreprises du secteur privé occupant 50 travailleurs ou moins, l'employeur peut, pour des raisons d'organisation, refuser l'usage de ce droit aux travailleurs qui ont déjà bénéficié de 6 mois d'interruption complète ou de 12 mois d'interruption partielle. Toutefois, si le salarié demande le congé pour assistance médicale pour un enfant mineur hospitalisé en raison d'une maladie grave ou pour un enfants de moins de 16 ans dont le salarié supporte exclusivement et effectivement la charge, l'employeur ne peut pas refuser le congé pour assistance médicale pour des raisons d'organisation.

Durée du congé pour assistance médicale et possibilités de fractionnement

Par patient gravement malade, le salarié peut interrompre ou réduire son activité professionnelle par périodes de 1 à 3 mois.

Les périodes d'interruption complète peuvent être prolongées de manière consécutive ou non jusqu'à 12 mois maximum. Les périodes d'interruption partielle d'1/5 temps ou à 1/2 temps obtenues dans le cadre de l'assistance médicale peuvent être prolongées de manière consécutive ou non jusqu'à 24 mois maximum.

Pour les travailleurs isolés qui prodiguent une assistance médicale à leur enfant de moins de 16 ans, la durée maximale de l'interruption complète peut être portée à 24 mois maximum, à 48 mois maximum en cas d'interruption partielle d'activité.

Le salarié peut passer d'une interruption complète à une interruption partielle ou inversement, selon la règle suivante : un mois d'interruption complète est égal à 2 mois d'interruption partielle à 1/2 temps ou d'1/5 temps.

Délai de prévenance

Le salarié doit avertir son employeur / administration de sa volonté, au moins **7 jours avant** la date à laquelle il souhaite débiter son congé pour assistance médicale, par lettre recommandée ou par la remise d'un écrit, en indiquant la période pour laquelle il demande l'interruption complète ou l'interruption partielle dans le cadre de l'assistance médicale.

Sauf en cas de congé pour assistance médicale à un enfant mineur hospitalisé, l'employeur dispose d'une possibilité de report pour des motifs liés au fonctionnement du service ou de l'entreprise. Si l'employeur souhaite retarder la date de début de l'interruption, il doit réagir par écrit dans les 2 jours ouvrables qui suivent la réception de la demande du salarié. La durée de ce report est de 7 jours.

Protection contre le licenciement

La législation prévoit une protection contre le licenciement. Elle a pour but de garantir au salarié l'usage du droit au congé et, à l'issue de celui-ci, de récupérer son emploi.

Cette protection prend effet le jour de l'accord ou le jour de l'avertissement écrit s'il est fait usage d'un droit au congé. Elle prend fin 3 mois après la date de fin du congé.

Grâce à cette protection, l'employeur ne peut pas résilier unilatéralement le contrat de travail. Toutefois, la protection ne s'applique pas si le licenciement est justifié par un motif grave ou suffisant.

LE CONGE POUR SOINS PALLIATIFS

Le congé pour soins palliatifs permet de rester aux côtés d'une personne ayant une maladie incurable en phase terminale. Ces soins palliatifs visent à assurer l'accompagnement global du patient en fin de vie, tant au niveau de la gestion des symptômes physiques et de la douleur que d'un soutien psychologique ou spirituel ou d'une assistance administrative ou familiale.

Conditions d'éligibilité

Tout salarié peut bénéficier du congé pour soins palliatifs. L'obtention de ce congé est de droit. Il ne peut être refusé par l'employeur.

Durée

Comme pour les deux autres congés, ce congé peut être accordé pour une interruption complète d'activité, ou une interruption partielle à mi-temps ou à 1/5^{ème} de temps.

Par demande, le congé pour soins palliatifs peut être obtenu pour une durée d'**un mois maximum**. Cette durée est identique en cas d'interruption complète ou en cas d'interruption partielle, à mi-temps ou d'un cinquième.

Après la première demande d'un mois, le congé pour soins palliatifs peut être prolongé, si nécessaire. Deux prolongations d'un mois sont possibles. Le salarié dispose donc d'une durée maximale de **3 mois** de congé soit sous la forme d'une interruption complète, soit sous la forme d'une interruption partielle, à mi-temps ou d'un cinquième.

Délai de prévenance

Le salarié doit envoyer le formulaire au plus tôt 6 mois avant la date de début de l'interruption et au plus tard 2 mois après la date de début de l'interruption.

Tant que la durée maximale n'est pas atteinte, il peut obtenir une prolongation de son interruption de carrière ou introduire une nouvelle demande.

Protection contre le licenciement

La législation prévoit une protection contre le licenciement. Elle a pour but de garantir au salarié l'usage du droit au congé parental et, à l'issue de celui-ci, de récupérer son emploi.

Cette protection prend effet le jour de l'accord ou le jour de l'avertissement écrit s'il est fait usage d'un droit au congé parental. Elle prend fin 3 mois après la date de fin du congé.

Grâce à cette protection, l'employeur ne peut pas résilier unilatéralement le contrat de travail. Toutefois, la protection ne s'applique pas si le licenciement est justifié par un motif grave ou suffisant.

INDEMNISATION DES CONGES FAMILIAUX

Pour compenser la diminution des revenus, le salarié reçoit une indemnité de l'Etat. Il s'agit d'une allocation mensuelle forfaitaire, imposable, identique pour les trois congés familiaux. Pour le secteur privé, les montants sont les suivants :

Interruption totale d'activité

Montant de base :

Montant brut	Montant net
818,56 EUR	735,64 EUR

Montant majoré pour travailleur isolé :

Montant brut	Montant net
1.129 ,61 EUR	1.015,19 EUR

(1) Pour obtenir le montant majoré, le salarié doit obligatoirement remplir simultanément les conditions suivantes :

- cohabiter exclusivement avec un ou plusieurs enfants à charges ;
- être parent au 1^{er} degré des enfants avec qui il cohabite ou dont il est chargé de l'éducation quotidienne ;
- l'enfant à moins de 18 ans en cas de congé pour soins palliatifs ou en cas de congé pour assistance médicale ou moins de 12 ans en cas de congé parental. L'âge de 12 ou 18 ans peut être porté à 21 ans si l'enfant est handicapé.

Interruption partielle d'activité à ½ temps

Travailleurs de moins de 50 ans

Montant de base :

Montant brut	Montant net
409,27 EUR	339,09 EUR

Montant majoré pour travailleur isolé :

Montant brut	Montant net
564 ,80 EUR	467,94 EUR

Travailleur de 50 ans ou plus

Montant brut	Montant net
551,76 EUR	457,14 EUR

Interruption partielle d'activité d' 1/5 temps

Travailleurs de moins de 50 ans

Montant de base :

Montant brut	Montant net
138,84 EUR	115,03 EUR

Montant majoré pour travailleur isolé :

Montant brut	Montant net
225,92 EUR	187,18 EUR

Travailleur de 50 ans ou plus

Montant brut	Montant net
208,27 EUR	172,56 EUR

Le crédit-temps avec motif

Le dispositif de crédit-temps, applicable aux salariés du secteur privé, permet de suspendre ou de réduire temporairement son activité professionnelle (soit à mi-temps, soit d'un cinquième) pour l'un des six motifs prévus par la réglementation : soins à son/ses enfants de moins de 8 ans ; soins palliatifs destinés à une personne en fin de vie ; soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade ; soins à son/ses enfants handicapés de moins de 21 ans ; soins à son/ses enfants mineurs gravement malade, suivi d'une « formation reconnue ». Si le salarié remplit les conditions requises, le crédit-temps peut être assorti d'un revenu de remplacement mensuel.

CARACTERISTIQUES DU CREDIT TEMPS AVEC MOTIF

Les six motifs de bénéfice du crédit-temps

Soins à son/ses enfants de moins de huit ans

Le terme « soin » ne doit pas être compris ici au sens médical du terme. Le droit est octroyé également aux parents adoptants et aux couples homosexuels.

La durée minimale du crédit-temps pour ce motif est de trois mois en cas de crédit-temps à temps plein ou à mi-temps, de 6 mois en cas de crédit-temps d'un cinquième.

« Soins palliatifs »

Ce motif peut être obtenu afin de prodiguer des soins palliatifs destinés à une personne souffrant d'une maladie incurable en phase terminale.

La durée est de 1 mois par patient en soins palliatifs, pouvant être prolongée de un mois supplémentaire.

Soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade

L'état de « maladie grave » doit être attesté par le médecin traitant du patient. Celui-ci peut être un membre du ménage, un membre de la famille jusqu'au deuxième degré (père, mère, enfants, grands-parents, petits-enfants, frères et sœurs), un membre de la famille par alliance jusqu'au premier degré.

Ce crédit-temps peut être obtenu par périodes, consécutives ou non, de 1 à 3 mois.

Soins à son/ses enfants handicapés de moins de 21 ans

L'octroi du crédit-temps requiert une incapacité physique ou mentale de l'enfant d'au moins 66%.

La durée minimale par demande est de trois mois en cas de crédit-temps à temps plein ou à mi-temps, de 6 mois en cas de crédit-temps d'un cinquième.

Soins à son/ses enfants mineurs gravement malades ou à un enfant mineur gravement malade, faisant partie du ménage

Ce crédit-temps peut être obtenu par périodes, consécutives ou non, de 1 à 3 mois.

Suivre une formation « reconnue »

Le crédit-temps pour ce motif peut être obtenu pour autant que la formation soit reconnue par l'une des trois Communautés belges ou par le secteur, et totalise au moins 360 heures.

Les formes d'interruption possibles

Le crédit-temps avec motif prévoit trois formes d'interruption : à temps plein, à mi-temps ou d'un cinquième.

Le crédit-temps d'un cinquième permet de réduire l'horaire hebdomadaire de travail de 1 jour ou deux demi-journées par semaine (ou selon une autre formule pour une durée de 12 mois maximum si une convention collective ou un accord d'entreprise le prévoit), pour permettre de travailler à 80% du temps plein. Il est uniquement accessible si le demandeur effectuait auparavant un temps plein (38h), réparti sur 5 jours ou plus par semaine.

Le droit au crédit-temps à temps plein ou à mi-temps pour les motifs « soins à son enfant de moins de 8 ans », « soins palliatifs », « soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade », « suivre une formation reconnue » ne peut être obtenu que s'il existe une convention collective ou un accord d'entreprise le prévoyant.

L'accès au crédit-temps d'un cinquième pour les motifs précités ne nécessite pas l'existence d'une convention collective ou d'un accord d'entreprise. Il peut donc être obtenu chez tous les employeurs du secteur privé.

Conditions d'éligibilité

Pour obtenir le crédit-temps, le demandeur doit avoir au moins 24 mois d'ancienneté dans la société.

Si l'entreprise comprend moins de 10 salariés, l'employeur n'a pas obligation d'accorder le crédit-temps pour motif au salarié qui le demanderait, même si celui-ci remplit la condition d'éligibilité.

Si l'entreprise comprend plus de 10 salariés, le crédit-temps pour motif est de droit. Néanmoins, au sein de l'entreprise, l'accès au crédit-temps pour motif est limité à un quota de 5% de l'effectif de l'entreprise⁴⁰. Lorsque ce quota est atteint, les demandes de crédit-temps sont mises en attente jusqu'au moment où une place se libère.

Par ailleurs, certaines catégories du personnel (ex : personnel de direction) peuvent être exclues du droit au crédit-temps par convention collective ou accord d'entreprise.

Enfin, l'employeur peut reporter, pour une durée de 6 mois maximum, la date de prise de crédit-temps pour « raisons internes ou externes impératives » tels que les besoins organisationnels, la continuité du travail et les possibilités réelles de remplacement.

Durées maximales

⁴⁰ Pour les salariés de plus de 55 ans demandant un crédit-temps avec motif d'un cinquième, ce quota ne s'applique pas.

Le salarié dispose d'une durée maximale de crédit-temps avec motif sur l'ensemble de la carrière. Cette durée est de 51 mois pour l'ensemble des motifs familiaux (motifs 1 à 5). Pour le motif « formation reconnue », la durée maximale est limitée à 36 mois.

Cette durée ne varie pas en fonction de la forme d'interruption demandée (à temps plein, à mi-temps ou d'un cinquième).

En fonction des accords conclus par les partenaires sociaux dans la convention collective applicable, la durée maximale peut être inférieure à 51 mois (motifs familiaux) ou à 36 mois (motif formation) pour les demandes de crédit-temps à temps plein ou à mi-temps pour les quatre motifs précités⁴¹.

Indemnisation

En cas de prise d'un crédit temps à temps plein, la rémunération versée par l'employeur est suspendue. Pour le crédit-temps à mi-temps ou d'un cinquième, le salarié est rémunéré par l'employeur sur la base d'un temps partiel, à mi-temps ou à 4/5 temps.

Les conditions d'octroi des allocations forfaitaires sont identiques à celles de l'octroi du crédit-temps avec motif (ancienneté de 24 mois, preuve du motif).

Les allocations, imposables, sont versées pendant toute la période de crédit-temps.

Montant de l'indemnisation (secteur privé au 01.06.2017)

Crédit-temps à temps plein

Travailleur ayant moins de 5 ans d'ancienneté chez l'employeur	
Montant brut	500,45 EUR
Montant net	449,76 EUR

Travailleur ayant 5 ans d'ancienneté ou plus chez l'employeur	
Montant brut	583,87 EUR
Montant net	524,73 EUR

Crédit-temps à 1/2 temps

1) Travailleur de moins de 50 ans

Travailleur ayant moins de 5 ans d'ancienneté chez l'employeur		
	Travailleur cohabitant (1)	Travailleur isolé (2)
Montant brut	250,22 EUR	250,22 EUR
Montant net	175,16 EUR	207,31 EUR

Travailleur ayant 5 ans d'ancienneté ou plus chez l'employeur		
	Travailleur cohabitant (1)	Travailleur isolé (2)
Montant brut	291,93 EUR	291,93 EUR

⁴¹ « soins à son (ses) enfant(s) de moins de 8 ans », « soins palliatifs », « soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade », « suivre une formation reconnue »

Montant net	204,36 EUR	241,87 EUR
--------------------	------------	------------

(1) *Cohabitant = travailleur habitant avec d'autres adultes (membre de sa famille ou non) et éventuellement avec un ou des enfants.*

(2) *Isolé = travailleur habitant tout seul ou habitant uniquement avec un ou des enfants à charge.*

2) Travailleur de 50 ans et plus

Travailleur ayant moins de 5 ans d'ancienneté chez l'employeur		
	Travailleur cohabitant	Travailleur isolé
Montant brut	250,22 EUR	250,22 EUR
Montant net	162,65 EUR	175,16 EUR

Travailleur ayant 5 ans d'ancienneté ou plus chez l'employeur		
	Travailleur cohabitant	Travailleur isolé
Montant brut	291,93 EUR	291,93 EUR
Montant net	189,75 EUR	241,87 EUR

Crédit-temps à 1/5 temps

Travailleur cohabitant	
Montant brut	164,78 EUR
Montant net	107,11 EUR

Travailleur isolé		
	Sans enfant(s) à charge	Avec un ou plusieurs enfants à charge
Montant brut	212,65 EUR	212,65 EUR
Montant net	138,23 EUR	176,19 EUR

Protection contre le licenciement

La législation prévoit une protection contre le licenciement, qui prend fin trois mois après la date de fin de crédit-temps. Cette protection ne s'applique pas si le licenciement est justifié par un motif grave ou suffisant.

Récapitulatif :
Tableau comparatif congés familiaux/crédit-temps : secteur privé

Congé parental / crédit-temps

	Congé parental	Crédit-temps avec motif
Âge de l'enfant ouvrant le droit	Moins de 12 ans	Moins de 8 ans
Durée maximale	<p>Par enfant: Maximum 4 mois équivalent temps plein, c'est-à-dire:</p> <ul style="list-style-type: none"> • soit 4 mois d'interruption complète; • soit 8 mois d'interruption à mi-temps; • soit 20 mois d'interruption d'1/5 temps. 	<p>Sur l'ensemble de la carrière professionnelle: Maximum 51 (*) mois calendrier tous motifs confondus</p> <p>Cette durée maximale de 51 (*) mois est prévue quel que soit le nombre d'enfants et la forme d'interruption (à temps plein, à mi-temps ou d'1/5 temps)</p> <p>Remarque: <i>pour l'interruption complète ou mi-temps, la durée maximale est fixée dans la CCT sectorielle ou d'entreprise en vigueur. Dans certains cas, elle peut donc être inférieure à 51 mois.</i></p> <p>(*) maximum 48 mois avec allocations</p>
Condition d'ancienneté chez l'employeur	Au moins 12 mois dans les 15 mois qui précèdent la demande à l'employeur.	Au moins 24 mois, sauf si le crédit-temps avec motif est demandé immédiatement après avoir épuisé tous les droits au congé parental.
Condition d'occupation	<p>Pour l'interruption complète: occupation à temps plein ou à temps partiel (quel que soit l'horaire).</p> <p>Pour l'interruption à mi-temps ou d'1/5 temps : obligation d'être occupé à temps plein.</p>	<p>Pour l'interruption complète : à temps plein ou à temps partiel (quel que soit l'horaire).</p> <p>Pour l'interruption à mi-temps: occupation au moins à 3/4 temps pendant les 12 mois qui précèdent.</p> <p>Pour l'interruption d'1/5 temps : occupation à temps plein pendant les 12 mois qui précèdent.</p> <p><i>Possibilité d'obtenir un crédit-temps d'un cinquième en cas d'occupation chez deux employeurs différents pour autant que l'occupation globale soit égale à un temps plein.</i></p> <p>Remarque: <i>en cas d'interruption à mi-temps ou d'1/5 temps demandée immédiatement après le congé parental, les 12 mois d'occupation doivent être prouvés avant le congé parental.</i></p>
Demande auprès de l'employeur	Avertissement écrit au plus tard 2 mois et au plus tôt 3 mois avant la date de	<p>Avertissement écrit:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 3 mois avant la prise de cours si l'employeur occupe plus de 20 salariés;

	<p>prise de cours.</p> <p><i>(autre délai possible en cas d'accord écrit mutuel entre employeur et travailleur)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> 6 mois avant la prise de cours si l'employeur occupe 20 salariés ou moins. <p><i>(autre délai possible en cas d'accord écrit mutuel entre employeur et travailleur).</i></p>
Droit pour le travailleur	<p>Oui, si les conditions sont remplies.</p> <p>Remarque: <i>il s'agit d'un droit individuel pouvant être obtenu par chaque travailleur de l'entreprise, quel que soit le nombre de personnes qui y sont occupées.</i></p>	<p>Pour l'interruption d'1/5 temps, le droit peut être obtenu chez tous les employeurs pour autant que les conditions soient remplies.</p> <p>Attention! Pour l'interruption complète ou à mi-temps, le droit ne peut être obtenu que si une CCT sectorielle ou d'entreprise est prévue à ce sujet et pour autant que les conditions soient remplies.</p> <p>Remarques:</p> <ul style="list-style-type: none"> <i>dans les PME de moins de 11 travailleurs, l'accord de l'employeur est indispensable;</i> <i>dans les entreprises de plus de 10 travailleurs, le droit est limité à un quota d'absences simultanées qui, selon la règle générale, est égal à 5 % de l'effectif.</i>
Report par l'employeur	<p>Report de 6 mois maximum, pour des raisons liées au bon fonctionnement du service, dans le mois qui suit la notification par écrit à l'employeur.</p> <p>Remarque: <i>le congé parental prendra cours au plus tard 6 mois après le mois pendant lequel l'employeur a usé de son droit de report.</i></p>	<p>Report de 6 mois maximum, en raison de motifs internes ou externes graves, dans le mois qui suit l'avertissement écrit.</p> <p>Remarque: <i>le crédit-temps prendra cours au plus tard 6 mois à compter du jour où il aurait été exercé en l'absence de report.</i></p>
Retrait ou modification par l'employeur	/	Retrait ou modification de l'exercice du crédit d'1/5 temps pour des raisons et pour la durée de ces raisons (définis par le conseil d'entreprise/l'employeur/la délégation syndicale/le règlement du travail).

Congé pour assistance médicale / crédit-temps

	Congé pour assistance médicale	Crédit-temps avec motif
Durée maximale (non cumulable)	<p>Par patient:</p> <p>Interruption complète: maximum 12 mois.</p> <p>Interruption à mi-temps et d'1/5 temps: maximum 24 mois.</p> <p>Exception pour le travailleur <u>isolé</u> (*) en cas de maladie grave de son enfant âgé de 16 ans ou moins:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Interruption complète : maximum 24 mois par enfant; • Interruption à mi-temps et d'1/5 temps : maximum 48 mois par enfant. <p>(*) <i>travailleur qui cohabite exclusivement et effectivement avec un ou plusieurs de ses enfants.</i></p> <p>Durée par demande :</p> <p>Minimum 1 mois et maximum 3 mois.</p> <p>Exception pour un enfant mineur gravement malade durant ou juste après l'hospitalisation, possibilité d'interruption complète pour la durée d'1 semaine immédiatement prolongeable d'1 semaine.</p>	<p>Durée sur l'ensemble de la carrière professionnelle: maximum 51 (*) mois calendrier tous motifs confondus</p> <p>Cette durée maximale de 51 (*) mois est prévue quel que soit le nombre de patients et la forme d'interruption (complète, à mi-temps ou d'1/5 temps)</p> <p>Remarque: <i>pour l'interruption complète ou mi-temps, la durée maximale est fixée dans la CCT sectorielle ou d'entreprise en vigueur. Dans certains cas, elle peut donc être inférieure à 51 mois.</i></p> <p><i>Ce nombre de mois doit toujours être diminué des autres périodes de crédit-temps qui auraient déjà été obtenues auparavant (voir la feuille info T157).</i></p> <p>(*) <i>maximum 48 mois avec allocations</i></p>
Condition d'ancienneté chez l'employeur	/	2 ans au moins au moment de l'avertissement par écrit à l'employeur.
Condition d'occupation	<p>A la date de l'avertissement écrit à l'employeur :</p> <ul style="list-style-type: none"> • être occupé à temps plein 	<p>Pendant les 12 mois qui précèdent l'avertissement écrit à l'employeur :</p> <ul style="list-style-type: none"> • être occupé à temps plein pour le

	<p>pour l'interruption d'1/5 temps;</p> <ul style="list-style-type: none"> être occupés au moins à 3/4 temps pour l'interruption à mi-temps. <p><i>Pas de condition d'occupation pour l'interruption complète.</i></p>	<p>crédit-temps d'1/5 temps;</p> <p><i>Possibilité d'obtenir un crédit-temps d'un cinquième en cas d'occupation chez deux employeurs différents, pour autant que l'occupation globale soit égale à un temps plein.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> être occupé au moins à 3/4 temps pour le crédit-temps à mi-temps. <p><i>Pas de condition d'occupation pour l'interruption complète.</i></p>
<p>Demande auprès de l'employeur</p>	<p>Avertissement écrit au moins 7 jours avant la date de prise de cours du congé sauf lorsque l'hospitalisation de l'enfant est imprévisible.</p> <p><i>(autre délai possible en cas d'accord écrit mutuel entre employeur et travailleur)</i></p>	<p>Avertissement écrit:</p> <ul style="list-style-type: none"> 3 mois avant la prise de cours si l'employeur occupe plus de 20 travailleurs; 6 mois avant la prise de cours si l'employeur occupe 20 travailleurs ou moins. <p><i>(autre délai possible en cas d'accord écrit mutuel entre employeur et travailleur).</i></p>
<p>Droit pour le travailleur</p>	<p>Le droit peut être obtenu chez tous les employeurs pour autant que les conditions soient remplies.</p> <p>Remarques:</p> <ul style="list-style-type: none"> <i>chez l'employeur qui occupe moins de 10 travailleurs, l'accord de l'employeur est indispensable pour l'interruption de carrière à mi-temps et d'1/5 temps;</i> <i>chez l'employeur qui occupe moins de 50 travailleurs, si le travailleur a déjà bénéficié de 6 mois d'interruption complète ou de 12 mois d'interruption à mi-temps ou d'1/5 temps, l'employeur peut refuser</i> 	<p>Pour le crédit-temps d'1/5 temps, le droit peut être obtenu chez tous les employeurs pour autant que les conditions soient remplies.</p> <p>Attention! Pour l'interruption complète ou à mi-temps, le droit ne peut être obtenu que si une CCT sectorielle ou d'entreprise est prévue à ce sujet et pour autant que les conditions soient remplies.</p> <p>Remarques:</p> <ul style="list-style-type: none"> <i>dans les PME de moins de 11 travailleurs, l'accord de l'employeur est indispensable;</i> <i>dans les entreprises de plus de 10 travailleurs, le droit est limité à un <u>quota d'absences</u> simultanées qui, selon la règle générale, est égal à 5 % de l'effectif.</i>

	<p><i>la prolongation pour la même personne de l'interruption pour des raisons organisationnelles (pas d'application pour enfant hospitalisé).</i></p>	
<p>Report par l'employeur</p>	<p>Report de 7 jours possible, pour des raisons de fonctionnement, dans les 2 jours ouvrables qui suivent la réception de l'avertissement écrit (<i>pas d'application pour un enfant hospitalisé</i>).</p>	<p>Report de 6 mois maximum, en raison de motifs internes ou externes graves, dans le mois qui suit l'avertissement écrit.</p> <p>Remarque: <i>le crédit-temps prendra cours au plus tard 6 mois à compter du jour où il aurait été exercé en l'absence de report.</i></p>

DOCUMENT 4

TEMPS PARTIEL, TEMPS FLEXIBLE ET CONGES FAMILIAUX AUX PAYS-BAS

SOMMAIRE

CONTEXTE : UNE LARGE PRATIQUE DU TEMPS PARTIEL ET DE LA FLEXIBILITE DU TRAVAIL	75
LE CONGE PARENTAL AUX PAYS-BAS.....	78
L'EXPERIMENTATION DU « LIFE SAVINGS SCHEME » AUX PAYS-BAS : UN PLAN D'EPARGNE, MOBILISABLE POUR REMUNERER LES CONGES NON REMUNERES, ASSORTI D'AVANTAGES SPECIFIQUES EN CAS DE PRISE DE CONGE PARENTAL	79
SOURCES.....	80

CONTEXTE : UNE LARGE PRATIQUE DU TEMPS PARTIEL ET DE LA FLEXIBILITE DU TRAVAIL⁴²

Le temps partiel est traditionnellement particulièrement répandu aux Pays-Bas, où il concerne 50,4 % des salariés⁴³ contre 18,9 % en France⁴⁴. Beaucoup travaillent aux 4/5^e, soit 32 heures par semaine.

A ce temps partiel, s'ajoute une grande flexibilité du contrat de travail. **La loi sur la flexibilité du travail** (« **Flexible time Act** »), introduite en 2000, puis assouplie en 2016, ouvre en effet de larges perspectives aux parents et aidants désireux de disposer de temps pour s'occuper de leurs proches.

Aux termes de cette loi, tout salarié⁴⁵ disposant d'une ancienneté d'au moins vingt-six semaines peut demander à son employeur une modification, temporaire ou permanente, du nombre d'heures hebdomadaires fixées dans son contrat de travail, de son lieu de travail, et de ses horaires de travail (quelles soient journalières ou fixées sur une autre période). Si la durée de travail maximum est de 45 heures hebdomadaires et de 10 heures quotidiennes, il est possible, dans ce cadre, d'adapter son temps de travail en fonction de ses diverses obligations : concentrer un temps plein (40 heures) sur quatre jours, adapter son temps partiel sur l'ensemble de la semaine, fixer des horaires de travail spécifiques, ou travailler depuis chez soi.

La demande doit être effectuée avec un délai de prévenance de deux mois. Elle peut être renouvelée chaque année, avec des termes différents si le salarié souhaite faire évoluer les différents paramètres de son temps de travail.

Après échange entre l'employeur et le salarié, l'employeur est tenu d'accepter la demande du salarié, concernant le nombre d'heures hebdomadaires et les horaires de travail, sauf s'il dispose de raisons sérieuses impliquant l'intérêt de l'entreprise. Ces raisons sérieuses peuvent avoir trait par exemple à la situation financière, à l'organisation, ou à la sécurité de l'entreprise. Concernant la demande de changement de lieu de travail, l'employeur peut la refuser après échange avec le salarié.

Le salarié bénéficie donc d'un droit d'aménagement du temps de travail, à la baisse ou à la hausse, ce qui permet au parent d'adapter son emploi aux contraintes familiales, sans limite de temps et quel que soit l'âge de l'enfant. Le droit de repasser à temps plein apparaît également comme une garantie pour le parent concerné qui pourrait hésiter à travailler à temps partiel s'il n'avait pas la certitude de pouvoir retrouver un temps plein.

Ce type de contrat est mieux considéré qu'en France : loin de ne concerner que les emplois précaires, il est appliqué jusqu'aux plus hauts niveaux de la hiérarchie. Il n'est

⁴² Synthèse réalisée à partir d'un article du Monde de l'Economie du 03.02.2016 .

⁴³ 26.8% des hommes et 76.6% des femmes.

⁴⁴ On average only a fifth of the working-age population in EU member states holds a part-time job (8.7% of men and 32.2% of women)

⁴⁵ A l'exception du personnel militaire, et des salariés des entreprises de moins de 10 salariés.

pas rare de voir le directeur d'un département universitaire ou la responsable financière d'une entreprise ne pas travailler une journée par semaine (Cf encadré Infra).

Ce temps de travail salarié moyen, d'une durée de 1357 heures par an, soit 30 heures par semaine, permet de dégager du temps pour exercer d'autres activités favorisant le développement personnel : vie familiale, sociale, volontariat et formation. Signe d'une conciliation réussie entre vie de famille et vie professionnelle, les enfants néerlandais figureraient, selon l'Unicef, parmi les plus heureux, dans une comparaison effectuée auprès de 29 pays industrialisés⁴⁶. En matière de formation, les cours du soir connaissent un succès considérable auprès des Néerlandais qui continuent à se former tout au long de leur vie. Quant au volontariat, près de la moitié de la population s'y consacre à hauteur de quatre à cinq heures hebdomadaires.

Au-delà de l'emploi, le travail permet d'être intégré socialement, de trouver sa place et son rôle dans une société qui valorise l'activité. La réduction du temps de travail et le développement d'activités non salariées participent du partage du travail et d'une réduction de l'exclusion sociale. Les entreprises semblent se satisfaire de cette situation. Apparemment, les salariés à temps partiel seraient plus dévoués et concentrés à leur tâche que les autres. L'économie nationale y trouve également des avantages : le taux de chômage n'est que de 5,8% (contre 9,5% en France).

« Je travaille moins pour voir grandir mes enfants »

A 37 ans, Matthijs van Otegem est Directeur administratif à la Bibliothèque royale néerlandaise. Il gère quotidiennement près de 100 employés et jongle entre différentes responsabilités : commandes, logistique, administration, coordination, etc.

Pourtant, Matthijs a choisi de ne pas travailler le vendredi. « *Je pense qu'on peut tout à fait combiner travail à responsabilités et vie de famille* », assure-t-il.

C'est vendredi et le directeur de la bibliothèque royale est chez lui, à Heemstede, une petite ville à mi-chemin entre La Haye et Amsterdam. Son fils de 2 ans, Félix, boucles blondes et grands yeux brun clair, lui tire la manche : « *Viens, papa, on va jouer à Memory !* » Il sait que son père est tout à lui pour la matinée, et il veut en profiter avant qu'il aille chercher Jonas, son frère de 5 ans, à l'école. « *C'est important pour moi de voir grandir mes enfants et de passer du temps avec eux, surtout à leur âge* », assure Matthijs.

Entre les livres de poésie et ceux d'histoire, le programme de la semaine est épinglé sur un petit panneau en liège. Et l'organisation est claire, c'est chacun son tour : « *Mercredi, c'est journée maman, vendredi, c'est journée papa !* », explique Félix. « *C'est sûr que ça demande beaucoup d'organisation* », reconnaît son père. « *Et le travail est plus difficile*

⁴⁶ En2013, un rapport de l'Unicef a placé les enfants néerlandais en première place en matière de bien-être, parmi le 29 pays industrialisés les plus riches.

pour un moindre salaire, parce qu'il faut faire en quatre jours ce que d'autres font en cinq. »

Mais Matthijs ne regrette rien. Même si lui et sa compagne sont employés et payés aux 4/5e, et que le bouclage de leur budget n'est pas toujours évident. « *On a dû beaucoup réfléchir quand on a acheté la maison, mais on économise sur les frais de garde après l'école et on prend le temps de voir grandir les enfants, explique Matthijs.*

Je pense que c'est mieux pour tout le monde : tu travailles moins longtemps, mais tu effectues autant de tâches et tu es plus équilibré, plus heureux, donc plus efficace. »

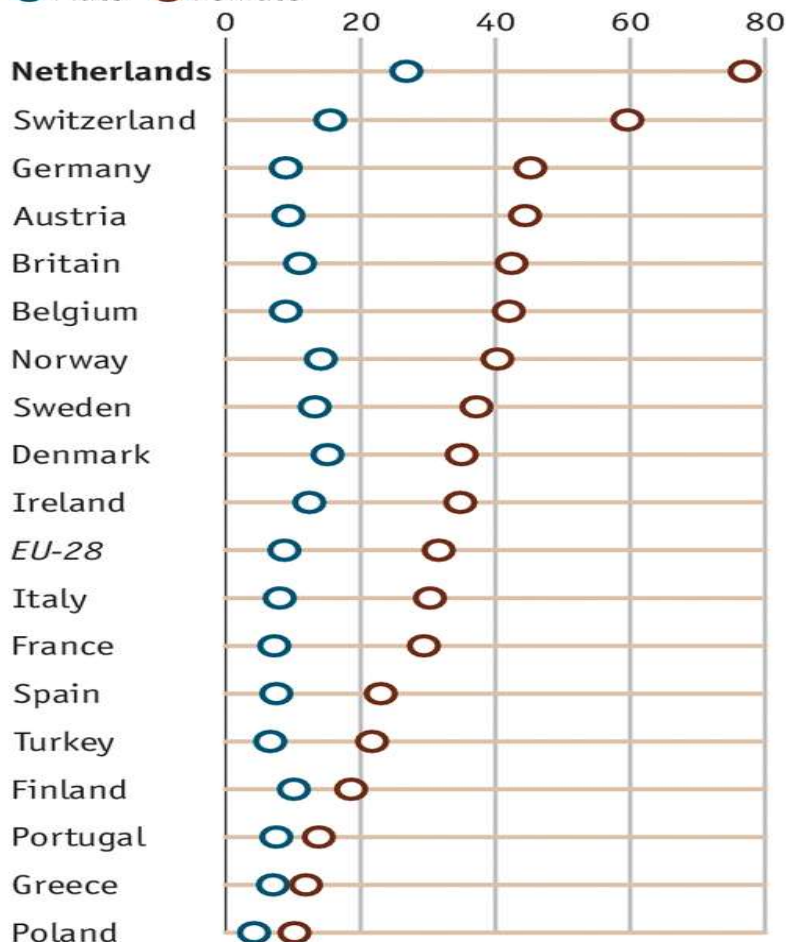
Le Parisien, «*Les Pays-Bas, champions du temps partiel* », 25 février 2013

Ce modèle, fondé sur un large développement du temps partiel, présente cependant certaines limites. Même si le taux d'hommes travaillant à temps partiel excède largement celui des autres pays européens (cf tableau Infra), plus des trois quarts de ces salariés à temps partiel sont des femmes. Cette pratique professionnelle semble influencer sur la faible représentation des femmes parmi les cadres de direction. Malgré la fixation d'objectifs volontaristes par le gouvernement, cette situation défavorable aux femmes n'évolue que lentement.

The Dutch are different

Part-time adult* employees
2014 Q4, as a % of employed total

● Male ● Female



Source: Eurostat

* 15-64 year-olds

Economist.com

LE CONGE PARENTAL AUX PAYS-BAS

La pratique du temps partiel et flexible est associée à un large éventail d'options de congés. Parmi eux, le congé parental présente certaines particularités, riches d'enseignements.

Chacun des deux parents d'enfants de moins de huit ans dispose du droit de prendre un congé parental d'une durée de 26 semaines⁴⁷. En cas de naissance multiple, le congé parental peut être pris pour chacun des enfants.

Pour prendre un congé parental, le salarié doit informer son employeur deux mois avant la date de début du congé, en indiquant le rythme selon lequel il souhaite le prendre : combien d'heures, quel(s) jours, temps plein ou temps partiel, fractionné ou non.

L'employeur ne peut pas refuser la prise du congé parental, mais peut modifier le rythme sollicité par le salarié, en cas de motif sérieux pour l'entreprise, et en accord

⁴⁷ Plus précisément 26 fois le nombre hebdomadaire d'heures travaillées. A noter que le congé de maternité est, comme en France, d'une durée de 16 semaines minimum aux Pays-Bas.

avec celui-ci. Le salarié bénéficie au titre du congé parental d'une protection contre le licenciement, garantie légalement.

En cas de rupture du contrat de travail, le salarié peut utiliser le solde de son congé parental dans son nouvel emploi, ce qui correspond à la notion de portabilité du congé, actuellement en débat en France.

Le congé parental n'est pas rémunéré, mais certaines conventions collectives, représentant environ 25% des salariés, octroient un maintien partiel ou total du salaire pendant cette période. En outre, jusqu'à une période récente, tout salarié avait la possibilité d'ouvrir un compte épargne spécifique, lui permettant, sous certaines conditions de financer ses congés familiaux.

L'EXPERIMENTATION DU « LIFE SAVINGS SCHEME » AUX PAYS-BAS : UN PLAN D'EPARGNE, MOBILISABLE POUR REMUNERER LES CONGES NON REMUNERES, ASSORTI D'AVANTAGES SPECIFIQUES EN CAS DE PRISE DE CONGE PARENTAL

Ce plan d'épargne permettait aux salariés de placer chaque année jusqu'à 12% de leur salaire brut annuel sur un compte épargne, dans la limite d'un plafond total égal à 210% du salaire brut annuel, afin de financer une période de congés sans soldes. La finalité du congé sans soldes n'avait pas à être précisée. Il pouvait s'agir par exemple d'un congé pris pour s'occuper d'un proche malade ou âgé, pour effectuer un voyage, pour prendre un congé parental, pour effectuer une formation ou prendre une préretraite. En revanche, il n'était pas possible de retirer de l'argent du compte pour un autre motif que la prise d'un congé non ou partiellement rémunéré⁴⁸ (par exemple en cas de période de chômage, ou pour compenser une diminution de salaire).

L'argent épargné pouvait être placé sur un compte individuel ou collectif d'entreprise ou sur un compte d'épargne géré par une compagnie d'assurance, une banque, un fonds d'investissement ou un fonds de pension. Les intérêts servis étaient crédités sur le compte.

Une fois utilisé le plan d'épargne sous forme de congés, il était possible d'en ouvrir un nouveau, répondant aux mêmes conditions.

Un outil à la disposition des salariés permettait d'effectuer des simulations relatives à la durée des congés qu'il était possible de financer avec les sommes épargnées. Par exemple, une épargne de 12% du salaire brut pendant deux ans permettait de financer 3 mois de congés à plein salaire. Six ans d'épargne permettaient de financer un congé de 52 semaines, payé à 70% du salaire antérieur.

Ce plan d'épargne pouvait également être crédité en jours, issus des jours de congés extra légaux⁴⁹, heures supplémentaires, et jours provenant de semaines de travail compressées. Ceux-ci étaient alors convertis en argent.

En cas de prise d'un congé parental, le salarié pouvait en outre bénéficier d'une déduction fiscale sur son impôt sur le revenu allant jusqu'à 650€ par mois⁵⁰.

L'employeur ne pouvait refuser l'ouverture du plan d'épargne. Il pouvait l'abonder, sans que cela ne constitue une obligation.

Le salarié ne pouvait retirer que l'équivalent d'un mois de salaire par mois, calculé à partir de la rémunération du mois précédant le départ en congés.

⁴⁸ Un autre plan d'épargne, le « Salary savings scheme » répond à ces autres utilisations potentielles.

⁴⁹ Les congés statutaires ne peuvent être crédités sur ce compte épargne.

⁵⁰ Sans pouvoir excéder la différence entre le revenu imposable de l'année de la prise de congé parental et celui de l'année précédente.

Les sommes économisées sur le plan d'épargne n'étaient pas prises en compte dans les calculs de revenus ou d'épargne ouvrant droit aux différentes prestations sociales, à l'indemnisation du chômage ou au calcul de la retraite. Le demandeur d'emploi ne pouvait pas retirer de l'argent du plan épargne, mais pouvait continuer de l'alimenter, avec l'accord de la sécurité sociale.

Cette mesure n'a cependant pas rencontré le succès escompté. En effet, la pratique du temps partiel était déjà fortement développée aux Pays-Bas auparavant. Beaucoup de participants ont utilisé ce plan d'épargne à des fins de retraite anticipée, plutôt que comme rémunération de congés familiaux. Il a donc été supprimé en 2012.

Il comprend néanmoins des points intéressants, susceptibles d'être transposés en France dans le cadre du Compte épargne temps et(ou) du dispositif d'épargne salariale, dans un contexte de temps partiel moins développé : par exemple, les exonérations fiscales pour prise de congés familiaux, ou la mise à disposition d'un outil de simulation pour les salariés.

SOURCES

- Site gouvernemental des Pays-Bas
- Articles de presse (The Economist, Le monde, Le Parisien)
- Entretien avec M van Dun, responsable de la politique de conciliation travail et soins pour la famille, les congés et les formules souples de travail, Ministère des Affaires sociales, La Haye.