

# WORKING PAPER

*Série Diversité et RSE*

Le congé parental  
européen : avancée  
sociale ou cadeau  
empoisonné ?

*Décembre 2009*

par **ekatarina GLORIOZOVA**



[www.pourlasolidarite.be](http://www.pourlasolidarite.be)

## **Pour la Solidarité, plus qu'un Think Tank, votre partenaire européen !**

PLS est une association sans but lucratif qui travaille à la promotion de la solidarité sous toutes ses formes et à des alliances durables avec les représentants européens des familles d'acteurs socio-économiques. En effet, à travers des projets concrets, il met en relation les chercheurs et les mouvements associatifs avec les pouvoirs publics, les entreprises et les acteurs sociaux afin de relever les nombreux défis émergents et contribuer à la construction d'une Europe solidaire, porteuse de cohésion sociale. PLS met à disposition de ces publics des clés de compréhension nécessaires à l'appréhension de l'environnement européen dans lequel ils évoluent, ainsi que les outils qui leur permettront d'anticiper et d'agir efficacement sur les enjeux européens.

Parmi ses activités actuelles, PLS initie une série de projets européens et nationaux et assure leur suivi ; développe des réseaux de compétences ; réalise et diffuse des études socioéconomiques ; suscite la création d'observatoires et de réseaux ; organise des conférences, séminaires et formations et élabore des recommandations à destination des décideurs économiques, sociaux et politiques.

PLS joue un rôle actif dans la formulation de politiques publiques durables et respectueuses de l'humain, l'accroissement de l'intérêt des entreprises pour leur responsabilité sociétale et l'encouragement de la participation des citoyens aux processus décisionnels.

Think Tank européen Pour la Solidarité  
Rue Coenraets, 66 – 1060 Bruxelles  
Tél. : +32.2.535.06.88 / Fax : +32.2.539.13.04

[info@pourolsolidarite.eu](mailto:info@pourolsolidarite.eu) / [www.pourolsolidarite.eu](http://www.pourolsolidarite.eu)

# LES CAHIERS DE LA SOLIDARITÉ

Collection dirigée par Denis Stokkink

Tiphaine Delhommeau, *Alimentation: circuits courts, circuits de proximité*, Série développement durable et territorial, n° 20, 2009.

Charlotte Creiser, *L'économie sociale, actrice de la lutte contre la précarité énergétique*, Série développement durable et territorial, n°19, 2009.

*Europe et risques climatiques*, participation de la Fondation MAIF à la recherche dans ce domaine, Série développement durable et territorial, n° 18, 2009.

Thomas Bouvier, *Construire des villes durables*, Série Développement durable et ville, n°16, 2009.

*Europe, énergie et économie sociale*, Série Développement durable et ville, n°15, 2008.

*Décrochage scolaire, comprendre pour agir*, Série Cohésion sociale et économie sociale, n°14, 2007.

Séverine Karko, *Femmes et Villes : que fait l'Europe ? Bilan et perspectives*, Série Développement durable territorial et politique de la ville, n°12, 2007.

Sophie Heine, *Modèle social européen, de l'équilibre aux déséquilibres*, Série Cohésion sociale et économie sociale, n°11, 2007.

*La diversité dans tous ses états*, Série Cohésion sociale et économie sociale, n°10, 2007.

Francesca Petrella et Julien Harquel, *Libéralisation des services et secteur associatif*, Série Cohésion sociale et économie sociale, n°9, 2007.

Annick Decourt et Fanny Gleize, *Démocratie participative en Europe. Guide de bonnes pratiques*, Série Citoyenneté et démocratie participative, n°8, 2006.

Éric Vidot, *La Reprise d'entreprises en coopératives : une solution aux problèmes de mutations industrielles ?*, Série Cohésion sociale et économie sociale, n°7, 2006.

Anne Plasman, *Indicateurs de richesse sociale en Région bruxelloise*, Série Cohésion sociale et économie sociale, n°6, 2006.

Sarah Van Doosselaere, *Démocratie participative, dialogues civil et social dans le cadre du modèle social européen. Une description générale des concepts*, Série Citoyenneté et démocratie participative, n°5, 2004.

Anne Plasman, *Calcul des indicateurs de richesse économique et de solidarité en Belgique*, Série Cohésion sociale et économie sociale, n°4, 2004.

*Entreprenariat collectif et création d'entreprises dans un cadre d'économie sociale*, Série Cohésion sociale et économie sociale, n°3, 2004.

*Relevé, analyse, évaluation et recommandations en matière d'expériences innovantes de partenariats entre entreprises privées, syndicats et/ou ONG dans la lutte contre les discriminations et en matière d'intégration des populations immigrées*, Série Cohésion sociale et économie sociale, n°2, 2004.

Anne Plasman, Dimitri Verdonck, *La Politique de cohabitation-intégration à Bruxelles*, Série Citoyenneté et démocratie participative, n°1, 2004.

## Introduction

Le congé parental est, avec la promotion des services de garde des enfants, au centre des dispositifs préconisés par l'Union européenne pour permettre aux parents de « concilier » vies familiale et professionnelle. Ainsi, le 28 juin, les partenaires sociaux européens (BUSINESSEUROOPE, CEEP, UEAPME et la CES) ont rencontré la Commission européenne afin d'adopter un accord révisant leur accord-cadre de 1995 sur le congé parental. Tout comme ce dernier, il devrait donner lieu à une directive du Conseil de l'Union européenne qui serait transposée dans les tous Etats membres. Comme toute harmonisation sociale, cette proposition qui va dans le sens d'un allongement du congé parental, provoque des débats au sein des 27 en les obligeant à confronter leurs modèles nationaux. En effet, si le congé parental est unanimement reconnu comme un droit et une avancée sociale importante, lorsqu'on adopte une perspective de genre, ses modalités peuvent poser question.

Le féminisme radical des années 1970 considèrait la sphère de la famille et la maternité comme potentiellement aliénante, renvoyant la femme à son rôle traditionnelle de mère. Toute mesure encourageant ou simplement facilitant la natalité devenait alors suspecte. Aujourd'hui, le féminisme semble s'être réconcilié avec la maternité en reconnaissant que celle-ci, librement choisie, peut constituer une source importante d'épanouissement. Cependant, le congé parental, en tant que substitut volontaire et temporaire au travail renvoie au dilemme travailler/s'occuper des enfants. Selon certains, cette question ne laisse le libre choix aux femmes qu'en apparence, compte tenu des conditions socio- économiques particulières auxquelles la majorité d'entre elles font face. Ce qui semble bénéfique pour la famille, s'avère alors néfaste pour la mère en particulier, renforçant l'inégalité de genre. Ainsi, une étude a montré que la maternité a un effet négatif important sur l'emploi des femmes qui se traduit en termes de temps partiel et d'inactivité dans une grande série de pays européens, alors que la paternité augmente la probabilité de d'emploi.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> « Effets de la Parentalité sur l'Emploi en Europe », Leila Maron et Danièle Meulders, *Cahiers Economiques de Bruxelles*, vol.51 (2/3) été-automne 2008, p. 185-212

Comment comprendre et interpréter ces phénomènes ? S'agit-il d'imposer pour libérer ? Quel est le juste équilibre de la « conciliation » ? Comment l'UE répond-t-elle à ces questions ? Faut-il voir le nouvel accord-cadre comme un accord minimal ou une véritable avancée sociale ?

Ce working paper se propose donc d'étudier la question soulevée par le congé parental selon une perspective de genre et de fournir une analyse critique du nouvel accord cadre à la lumière des législations belges et européennes.

## I. Congé parental et égalité des genres : une relation complexe

### A. Inégalités hommes/femmes sur le marché du travail

Dans tous les pays européens, les congés parentaux sont le plus souvent pris et pour une durée plus longue par les mères. Cette situation s'explique en partie par les inégalités persistantes entre femmes et hommes sur le marché du travail et a pour effet de les renforcer et de creuser les inégalités dans la sphère privée (renforcement des stéréotypes et des rôles traditionnels, inégalité dans le partage des tâches). Se met alors en place un cercle vicieux où les inégalités de salaire incitent les couples au sacrifice de l'emploi de la mère, en laissant s'installer une situation où il paraît aller de soi que la mère prenne le congé. S'ensuit un renforcement des stéréotypes de genre dans la sphère privée et personnelle, qui à son tour a un impact négatif sur la carrière et les salaires des femmes.

En outre, les inégalités sur le marché du travail liées à la maternité se transforment en une discrimination à l'encontre de **toutes** les femmes en tant que mères actuelles ou potentielles : *« la prise du congé parental principalement par les femmes peut engendrer un « effet de signalement » concernant l'ensemble des travailleurs féminins. En effet, les employeurs prennent en compte la forte probabilité que de jeunes travailleuses partiront en congé parental ; ces politiques risquent donc de freiner l'engagement des femmes puisqu'elles sont plus que les hommes susceptibles de s'absenter pour garder leurs enfants, de ralentir leur progression dans la hiérarchie et d'entraîner une sous représentation des femmes dans les programmes de formation*

*proposés par les entreprises pour accéder aux emplois à haut niveau de responsabilité.»<sup>2</sup>*

## B. Caractéristiques du congé parental qui influencent le biais de genre

### - La durée :

Plus les congés sont longs, plus ils sont de nature à pénaliser professionnellement ceux qui les prennent. En effet, ils conduisent à une rupture avec le monde du travail, (avec les activités de l'entreprises, les avancées, les nouvelles technologies,...) qui rend le retour difficile. On considère l'impact négatif du congé sur l'emploi au-delà de vingt semaines.

### - L'indemnisation :

Selon les pays, on rencontre deux types d'indemnisation : forfaitaire et proportionnelle au salaire. Dans le dernier cas, le biais de genre dépendra de l'écart de l'indemnisation avec le salaire tandis qu'une indemnisation forfaitaire, d'autant plus si elle est faible, rend le congé moins attractif pour le partenaire dont le revenu est le plus élevé.

### - Maintien du droit :

L'aspect essentiel est bien sûr la garantie du retour à l'emploi. La protection sociale accordée est également importante avec la manière dont le congé parental affecte le droit et le montant de la retraite. Tout comme dans le cas de l'indemnisation, un faible maintien des droits incite le partenaire dont le revenu est le moins élevé, dans la majorité des cas la mère, à prendre le congé.

### - Individualisation/non transférabilité, quotas :

Si le droit n'est pas individuel et permet aux parents de « récupérer » le temps de congé du conjoint, les mères prennent dans la majorité des cas la quasi-totalité du congé. L'instauration d'un temps de congé spécifiquement pour le père selon le critère « use it or lose it » constitue donc un instrument important pour inciter à un meilleur partage de la garde de l'enfant.

### - Souplesse :

---

<sup>2</sup> *Le Congé parental en Belgique*, Leila Maron, Danièle Meulders et Síle O'Dorchai, p. 349

On remarque que plus le système de congé parental est flexible, plus il permet par exemple d'introduire le temps partiel et d'aménager les heures de travail en allongeant l'âge limite de l'enfant jusqu'auquel le congé est possible, plus il est susceptible d'être utilisé par les pères.

Si on adopte un point de vue strictement en termes d'égalité de genre, le congé parental « parfait » devrait donc être court, garantir une indemnisation forfaitaire élevée et le maintien de tous les droits (retour à l'emploi, protection sociale, retraite), être strictement non transférable et le plus flexible possible.

Ayant toutes ces caractéristiques en tête, voyons à présent l'état de la législation européenne sur la question.

## II. La législation européenne

**1983** : 1<sup>ère</sup> proposition de directive sur le congé parental rejetée.

**14 décembre 1995** : 1<sup>er</sup> accord-cadre au niveau communautaire sur le congé parental conclu par les partenaires sociaux.

**3 juin 1996** : Directive du Conseil (Directive 96/34/EC) sur le congé parental, entrée en vigueur en 1998.

**18 juin 2009** : révision de l'accord-cadre par les partenaires sociaux.

**30 juillet 2009** : adoption de la directive par la Commission.

Prochaine étape :

**1<sup>er</sup> déc. 2009** : Rencontre des ministres de l'Emploi de l'UE qui devraient accepter la proposition.

## A. Des débuts difficiles

Dès le début des années 1980, la Communauté européenne montre un intérêt en matière de congés spéciaux accordés aux travailleurs qui ont des enfants. Cette attention s'inscrit entre autres dans une perspective d'égalité des chances, qui requiert non seulement une plus grande participation des femmes aux activités productives et aux affaires publiques, mais aussi un plus grand partage des tâches familiales entre les hommes et les femmes. Ainsi, en 1982, le premier Programme d'action de la Communauté européenne sur la promotion de l'égalité des chances, demande à la Commission de rédiger une directive sur le congé parental et le congé pour raisons familiales.

La Commission présente sa proposition de directive en 1983, destinée à couvrir *«tous les travailleurs salariés, père ou mère, employés à temps plein ou à temps partiel, dans les secteurs public et privé»*. Le congé parental est défini comme *«le droit au congé d'une durée déterminée accordé aux travailleurs salariés, à l'occasion de la naissance d'un enfant dans le courant d'une période se situant après la fin du congé de maternité, [...]ou à l'occasion de l'adoption d'un enfant, dans le courant d'une période suivant l'accueil dans la famille adoptive, congé pendant la durée duquel le bénéficiaire assume la responsabilité de s'occuper de l'enfant»*.

Dans l'exposé des motifs introduisant la proposition de directive, la Commission insiste sur la nécessité d'établir des normes minimales de congé dans le cadre de la *«stratégie globale de politique économique, sociale et familiale et d'une évolution démographique adéquate»*.

Cette proposition de directive intervient dans le contexte des années 1980, marquées par une optique libérale de déréglementation et de flexibilité qui rend difficile l'acceptation par les Etats membres d'une réglementation en matière sociale. Malgré l'approbation du Parlement européen, la proposition ne fut donc jamais adoptée, faute d'obtenir l'unanimité.

Un autre mode décisionnel fut alors choisi pour contrer ces difficultés.

## B. Un accord historique

Une dizaine d'années plus tard, on décide d'utiliser la procédure définie dans l'accord sur la politique sociale, annexé au protocole 14 sur la politique sociale, lui-même annexé au Traité de Maastricht, adopté lors du Conseil Européen des 9 et 10 décembre 1991 par 11 Etats membres, c'est-à-dire tous sauf le Royaume-Uni. Par la suite, la Suède, la Finlande et l'Autriche le ratifient au moment de leur adhésion. Cet accord prévoit ainsi la participation de partenaires sociaux au niveau européen dans le processus décisionnel. Trois organisations européennes représentant les employeurs et les syndicats, l'UNICE (Union des Confédérations de l'Industrie et des Employeurs d'Europe), le CEEP (Centre Européen des Entreprises à participation Publique) et la CES

(Confédération Européenne des Syndicats) répondent à l'appel en rédigeant une lettre conjointe à la Commission le 5 juillet 1995 pour lui faire connaître officiellement leur désir de participation.

Le 14 décembre 1995, les trois organisations signent le tout premier accord collectif au niveau communautaire et demandent à la Commission d'en faire une proposition de directive soumise au Conseil, conformément à l'article 4 § 2 de l'accord sur la politique sociale annexé au Traité de Maastricht.

Le Conseil des ministres européens chargés du travail et des affaires sociales adopte la directive 96/34/CE comportant en annexe l'accord-cadre. Celui-ci prévoit les points communs suivants :

- Un droit individuel au congé parental est accordé aux travailleurs, hommes et femmes, lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant pour s'en occuper pendant au moins trois mois jusqu'à un âge déterminé pouvant atteindre huit ans.
- Les conditions d'accès et les modalités d'application du congé parental sont définies par la loi et/ou les conventions collectives des Etats membres dans le respect des prescriptions minimales de l'accord.
- Les Etats membres et/ou les partenaires sociaux adoptent les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs contre le licenciement lié à la demande ou à la jouissance du congé parental.
- À la fin du congé parental, le travailleur a le droit de retrouver son poste de travail ou, en cas d'impossibilité, un travail équivalent ou similaire conforme à son contrat ou à son rapport avec le travail.
- Les droits acquis ou en cours d'acquisition pour le travailleur à la date du début du congé parental sont maintenus jusqu'à la fin du congé, date à laquelle ils seront appliqués.
- Les Etats membres et/ou partenaires sociaux adoptent les mesures nécessaires pour autoriser les travailleurs à s'absenter du travail, conformément à la loi, aux conventions collectives et/ou aux usages nationaux, pour cas de force majeure liée à des raisons familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident.

Les États membres peuvent introduire des dispositions plus favorables que celles prévues dans la directive. De plus, la mise en œuvre des dispositions de la directive ne peut en aucun cas constituer un motif suffisant pour justifier une réduction du niveau général de protection des travailleurs dans le domaine couvert par celle-ci.

Notons que dans la plupart des pays européens, le congé parental existait déjà avant l'adoption de la directive. Dès lors, un des buts de l'accord-cadre est bien de pousser les hommes à prendre eux aussi le congé parental afin d'assurer l'égalité dans le partage des tâches.

L'approche novatrice du dialogue social européen qui a inspiré le processus décisionnel dans le cas de cette directive ne pourrait toutefois cacher les lacunes de ce texte.

Tout d'abord, on peut regretter qu'il ne s'applique pas au Royaume-Uni, qui n'a pas ratifié l'accord sur la politique sociale annexé au Traité de Maastricht et qui constitue la base juridique de l'accord cadre.

Ensuite, il ne prévoit pas d'indemnisation alors que la majorité des États Membres connaissent un système rémunéré, qui constitue comme nous l'avons vu, une caractéristique essentielle du congé parental pour parvenir à l'égalité entre les genres dans la garde des enfants. Ainsi, tant que la rémunération ne sera pas garantie, l'emploi de la mère continuera dans la plupart des cas à être sacrifié.

De plus, rien n'est fait pour garantir la non-transférabilité du congé parental entre les époux, encourageant ainsi implicitement la mère à prendre l'entièreté du temps dévolu pour s'occuper de l'enfant.

En outre, beaucoup de sujets importants sont laissés à la discrétion des États. En effet, l'accord ne prévoit pas de possibilité d'accorder le congé sur une base flexible (temps plein, temps partiel, de façon fractionnée, crédit-temps,...). Cette absence est très regrettable car la souplesse du temps de travail constitue un incitant fort pour une prise de congé par les pères. La directive ne garantit par ailleurs pas la continuité des droits aux prestations de sécurité sociale pendant la durée du congé, laissée à la discrétion des États Membres ou des partenaires sociaux nationaux.

Enfin, de nombreuses organisations de la société civile estiment que le processus décisionnel guidant cette directive n'a pas véritablement été « démocratique,

transparent et participatif » dans la mesure où ni le Parlement européen ni les ONG sociales n'ont été consultés sur la question.

### C. L'accord-cadre de juin 2009

C'est seulement près de 15 ans plus tard, jugeant qu'il était temps de mettre à jour le contenu de cet accord, que les partenaires (CES, BUSINESSEUROPE, le CEEP et l'UEAPME ) se sont à nouveau réunis pour y apporter des modifications. Les négociations ont débuté en septembre 2008 et se sont achevées en mars 2009. Il s'agit là encore d'un moment historique puisque c'est la première fois que les partenaires sociaux ont revisité un accord-cadre préexistant. Cet accord doit, tout comme le fut le précédent, être mis en œuvre par une directive du Conseil sur une proposition de la Commission européenne, en vertu de l'article 139 du Traité CE.

Au niveau du contenu, ce nouvel accord-cadre :

- augmente la durée du congé parental de 3 à 4 mois pour chaque parent. Un des 4 mois sera non-transférable d'un parent à l'autre ;
- clarifie qu'il s'applique à tous les travailleurs, indépendamment de la forme de leur contrat (travail à durée déterminée, à temps-partiel, etc.) ;
- offre également la possibilité aux parents qui retournent au travail après le congé parental de demander l'adaptation de leurs conditions de travail (des heures de travail par exemple) ;
- confère une protection accrue non seulement contre le licenciement mais aussi contre tout traitement défavorable en raison de l'exercice du droit au congé parental.

Malgré de longs mois de négociation, cet accord se montre à notre sens d'autant plus décevant qu'il avait l'ambition d'améliorer la directive existante. En effet, aucune des lacunes évoquées plus haut concernant l'ancien accord-cadre n'a été comblée si bien que toutes les critiques émises contre ce dernier peuvent être réitérées ! L'exception réside peut-être dans le mois non transférable entre les parents prévus dans l'accord ; il nous semble toutefois qu'un seul mois demeure insuffisant pour garantir l'égalité des genres dans ce domaine.

Quelques points positifs sont tout de même à signaler. La protection des travailleurs contre tout traitement moins favorable lié à la demande ou à la prise d'un congé parental est un aspect important pour inciter ou déculpabiliser les pères de prendre congé. Le droit lors du retour au travail de demander une modification de ses rythmes ou horaires de travail pour une période délimitée participe également à cet objectif tout en facilitant la reprise.

Voyons à présent l'état des législations nationales belges et européennes pour mesurer le caractère innovant du nouvel accord-cadre.

### III. Le dispositif en Belgique et en Europe<sup>3</sup>

#### A. Durée du congé parental

Elle varie de 3 mois en Belgique, au Portugal, aux Pays-Bas et aux Royaume-Uni, jusqu'à 3 ans en Autriche, en Allemagne, en Espagne, en Estonie, en France et en Lituanie.

Il s'agit donc d'un point positif pour la Belgique, où la courte durée du congé est moins susceptible d'entraîner des effets négatifs sur la carrière ultérieure. On se place ici dans une optique de sauvegarde de l'emploi où le risque de rupture est limité.

Remarquons sur ce point que le congé parental n'est pas obligatoire, il s'agit donc bien d'une situation où c'est le choix des mères d'arrêter de travailler qui leur porte préjudice dans le domaine de l'emploi, et ce, sans forcément qu'elles s'en rendent compte. Il se peut également que ce choix ne soit pas totalement librement consenti dans la mesure où les mères peuvent se sentir coupables de ne pas rester auprès de leur enfant pour le temps qui leur est imparti.

#### B. Indemnisation du congé parental

Celle-ci est nulle en Espagne, en Grèce, en Irlande, aux Pays-Bas, au Portugal et au Royaume-Uni. Elle est forfaitaire en Autriche, en Belgique, au Danemark, en France, au

---

<sup>3</sup> Cette présentation du dispositif du congé parental en Belgique et en Europe est basée sur les conclusions présentées lors de la conférence « Congé parental, si on tirait les législations européennes vers le haut ? » du 18 septembre 2009, organisée par Femmes prévoyantes socialistes à Bruxelles.

Luxembourg, en Pologne, en République tchèque et en Slovaquie, et proportionnelle au revenu en Italie, en Allemagne, en Finlande, en Hongrie, en Lettonie, en Norvège, en Suède, en Lituanie, en Estonie et en Slovénie. On constate donc une grande différence entre les pays européens dans ce domaine.

Le point faible du système belge se trouve donc sur ce point puisque l'indemnisation est non seulement forfaitaire mais également très faible (correspond à 653, 23 euros net/mois). Cela constitue donc une perte de revenu pour le ménage et incite dans la plupart des cas à sacrifier l'emploi de la mère.

Pour cet aspect, le nouvel accord-cadre a donc réellement manqué l'occasion de tirer vers le haut la législation de toute une série de pays, pour qui l'instauration d'un système d'indemnisation obligatoire aurait constitué un véritable progrès.

### C. Maintien des droits :

La majorité des pays en Europe, dont la Belgique, garantissent le retour à l'emploi et le maintien des droits sociaux après le congé parental. Cependant, en France, ce maintien n'est obligatoire que pour la moitié du congé, et pour un tiers de celui-ci en Espagne. Enfin, en Grèce, au Royaume-Uni et aux Pays-Bas, ces questions sont laissées à la discrétion de l'employeur.

La directive 96/34/EC garantissait déjà le droit du retour à l'emploi et du maintien des droits, le retard de certains pays s'explique alors par une mauvaise transposition de celle-ci dans leur droit national.

### D. Individuation/non transférabilité :

Le système est individuel (chaque parent reçoit un congé non transférable à l'autre) au Benelux, dans les pays anglophones et méditerranéens et en République Tchèque, contrairement par exemple à la France où le père peut reporter ses congés sur la mère. En Belgique, chaque parent a droit à 3 mois de congé parental. En Italie, les pères sont incités à prendre congé en se voyant offrir un mois de congé supplémentaire en cas d'un arrêt de travail de 3 mois.

Comme nous l'avons évoqué précédemment, ce principe s'avère fondamental et il est très regrettable que l'accord ne se limite qu'à un mois de congé non transférable alors même qu'un bon nombre de pays prévoient une parité stricte du temps de congé.

### E. Flexibilité :

La Belgique mise à part, l'âge limite de l'enfant va de 3 ans en Espagne, en Estonie, en Finlande, en France, en Lituanie et en république tchèque, à 8 ans en Allemagne, au Danemark, en Irlande, en Italie, en Lettonie et aux Pays-Bas. Le fractionnement et le temps partiel dépendent fortement d'un pays à l'autre. En Belgique, il est possible à la fois de fractionner le congé parental et de le prendre sous formes de prestations réduites, jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 12 ans.

On peut donc globalement classer les pays européens en quatre groupes qui vont des meilleurs dispositifs au moins bons pour les mères.

Le peloton de tête est constitué de l'Italie, la Suède, la Slovénie, la Belgique, la Norvège, le Luxembourg et le Portugal, qui assurent un congé individuel pour le père, d'une courte durée, flexible et bien protégé en termes de d'emploi et de droit de pension.

Le deuxième groupe est composé de l'Estonie, de l'Allemagne, de la Lettonie, du Danemark et de la Finlande, où le système est souple, où le taux de remplacement se situe entre 50 et 100 % du salaire mais où aucune fraction du congé n'est réservée au père (sauf en Allemagne).

Ensuite viennent la Hongrie, la Slovaquie et la République tchèque où le congé est moins long, moins flexible et où le taux de remplacement se situe entre 40 et 70 % du salaire.

Enfin, les mauvais élèves sont le Royaume-Uni, la Pologne, l'Autriche, les Pays-Bas, la Grèce, la France et l'Espagne, où l'indemnisation est nulle ou comprise entre 10 et 20 % du salaire et où la protection des droits est partielle.

Pour ce dernier groupe de pays, à l'exclusion du Royaume-Uni, une législation européenne plus ambitieuse aurait donc permis de réaliser de grands progrès sur la

question en lui permettant de se rapprocher des standards européens les plus favorables aux mères.

Le dispositif belge est donc relativement bon. Son seul défaut semble résider dans son système d'indemnisation forfaitaire faible, problème que la législation européenne n'est malheureusement pas en mesure de résoudre.

### F. Le congé parental européen et le cas de la Suède : une législation inutile ?

En Suède, le débat sur le congé parental date des années 1960. Celui-ci est déjà mis en place en 1974. Notons que la Suède ne connaît pas de congé de maternité et que le congé parental le remplace dans une optique d'égalité des genres. On évite ainsi de reporter l'entière responsabilité de l'enfant sur la mère en reconnaissant l'égalité dans le partage des tâches familiales.

La Suède instaure le « daddy month », un mois de congé strictement réservé au père en 1995, avant même la conclusion du premier accord cadre au niveau européen ! En 2002, ce principe s'allonge à 2 mois. Par ailleurs, tout comme en Norvège et en Finlande, l'indemnisation du congé parental est comprise entre 80% et 100% du salaire.

Le gouvernement compte par ailleurs introduire une prime « égalité des genres » de 300 euros par mois, octroyée si le parent à plus faible revenu (le plus souvent la mère) recommence à travailler après trois mois et que le parent à plus haut revenu (le plus souvent le père) prend le congé parental. La législation européenne a donc encore de la marge !

### Conclusion

Il est essentiel de comprendre que la question du congé parental va bien au-delà des querelles techniques sur les durées ou les montants d'indemnisation. Il s'agit d'un véritable enjeu pour l'égalité qui, rappelons le, ne pourra être réalisée que *si et seulement si les conditions de possibilité d'un partage des tâches domestiques* existent. Encore aujourd'hui, le travail non rémunéré (travail domestique) des femmes travaillant

à temps plein est estimé à 23 heures par semaine contre 7,9 heures pour les hommes. Les écarts sont encore plus importants si on regarde les travailleurs à temps partiel : 7,3 heures de travail non rémunéré pour les hommes contre 32,7 heures de travail pour les femmes ! <sup>4</sup> La parité dans la sphère privée est primordiale car pour que la femme puisse accéder au monde du travail, l'homme doit investir la sphère familiale.

À cet égard, le congé de paternité peut constituer une avancée. On ne constate cependant pas encore d'effet d'entraînement du congé de paternité sur la prise du congé parental par les hommes. Partout en Europe, les hommes ne restent pas assez auprès de leurs enfants. Cette situation n'est pas étrangère aux pressions que subissent les hommes prenant un congé et la très grande difficulté de revenir après l'absence. Un important travail de sensibilisation reste donc à faire auprès des entreprises pour promouvoir la parentalité des salariés masculins.

On entend souvent qu'en matière d'égalité de genre, l'obstacle majeur réside dans la difficulté de changer les mentalités et les attitudes intériorisées. C'est plus que vrai. Cependant, en ce qui concerne la conciliation vie familiale/vie privée, il semblerait que la législation n'ait pas encore fini sa part du travail. On peut en effet regretter que l'accord-cadre manque d'ambition, d'autant plus que des exemples de bonnes pratiques existent au sein des différents États membres : dans les pays du Nord mais également dans ceux du Sud comme l'Italie ou le Portugal.

---

<sup>4</sup> *Temps de travail en Europe*, 2005, enquête de la Fondation Dublin