

## LE CONGÉ PARENTAL EN BELGIQUE

LEILA MARON\*, DANIELE MEULDERS\*\* ET SILE O'DORCHAI\*\*\*  
(DÉPARTEMENT D'ÉCONOMIE APPLIQUÉE DE L'UNIVERSITÉ  
LIBRE DE BRUXELLES)

### RÉSUMÉ:

Les congés parentaux sont en Europe principalement pris par les mères, renforçant ainsi les inégalités entre femmes et hommes sur le marché du travail. La littérature économique reflète bien le débat qui peut s'engager à ce sujet, elle est présentée dans cet article et sert de contexte à l'analyse du système belge. Le système de congé parental belge a pour qualités d'être individualisé, les droits aux congés ne sont pas transférables entre les parents, et sa durée est courte. Le dispositif pourrait être amélioré par l'instauration d'une compensation proportionnelle au salaire. Une offre publique de garde d'enfants suffisante et de qualité reste cependant la politique primordiale à développer puisqu'elle n'entraîne pas d'effets négatifs sur l'emploi féminin.

### ABSTRACT:

All over Europe, parental leaves are essentially taken by women which leads to perpetuate gender inequalities in the labour market. The economic literature illustrates the issues at stake and is presented in this article to contextualise the analysis of the Belgian parental leave system. The Belgian parental leave system has two strong features: it is individualised the right to parental leave is non-transferable between parents and it offers a relatively short leave. The system could be improved by the implementation of a wage-related payment. However, priority should be given to sufficient provision of quality childcare given that this policy does not entail any negative effects on women's employment.

**JEL CLASSIFICATION:** J16, J71, J78.

**MOTS-CLEFS :** congé parental, politiques à l'égard des familles, écart salarial de genre, emploi des femmes.

**KEYWORDS:** parental leave, family friendly policies, gender wage gap, women's employment.

---

\* Département d'Economie Appliquée, DULBEA, Université Libre de Bruxelles, CP-140, 50 Av. F. D. Roosevelt, 1050 Bruxelles, Belgique; e-mail: lmaron@ulb.ac.be; téléphone: 32-2-650-41-17; fax: 32-2-650-38-25.

\*\* Département d'Economie Appliquée, DULBEA, Université Libre de Bruxelles, CP-140, 50 Av. F. D. Roosevelt, 1050 Bruxelles, Belgique; e-mail: dmeulder@ulb.ac.be; téléphone: 32-2-650-41-12; fax: 32-2-650-38-25.

\*\*\* Département d'Economie Appliquée, DULBEA, Université Libre de Bruxelles, CP-140, 50 Av. F. D. Roosevelt, 1050 Bruxelles, Belgique; e-mail: sile.odorchai@ulb.ac.be; téléphone: 32-2-650-42-55; fax: 32-2-650-38-25.

Ce papier a été réalisé dans le cadre du projet « Politiques publiques pour promouvoir l'Emploi des Parents et l'Inclusion Sociale » (PEPSI), financé par la Politique Scientifique Fédérale belge. Plus d'informations disponibles sur <http://www.ulb.ac.be/pepsi>

## 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. La directive européenne adoptée en 1996 oblige les pays européens à prévoir l'instauration d'un congé parental de minimum trois mois accessible à tous les travailleurs européens, hommes et femmes, qui adoptent ou donnent naissance à un enfant. La directive recommande que le congé soit flexible et qu'il ne soit pas transférable entre les parents. Si les dispositifs de congés parentaux diffèrent fortement entre les pays, une constatation commune se dégage cependant: ces congés sont principalement pris par les femmes, pour lesquelles la durée du congé est également plus longue.

La question qui se pose alors est de savoir quels peuvent être les effets de la prise d'un congé parental sur les inégalités entre femmes et hommes sur les marchés du travail ; paradoxalement, on résout le problème de l'articulation entre parentalité et travail en renvoyant, pour une période limitée, les mères à leurs foyers. Cet éloignement du marché du travail risque de les pénaliser ensuite dans l'avancement de leurs carrières, du fait d'une moindre expérience professionnelle, d'une perte éventuelle de capacités et surtout d'une stigmatisation de leur rôle de mères auprès de leurs employeurs.

La littérature économique reflète bien le débat qui peut s'engager à ce sujet, elle est présentée dans la première section de cet article. C'est dans ce contexte que nous analysons par la suite le système belge qui est décrit dans la deuxième section. Les données disponibles concernant la prise des congés figurent dans la troisième partie et l'analyse critique du dispositif belge est proposée en quatrième section.

## 1. REVUE DE LA LITTÉRATURE

L'analyse économique des congés parentaux est basée sur les inégalités qui persistent sur le marché du travail et qui se traduisent par des écarts salariaux persistants entre femmes et hommes. Ces écarts ont pour effet, au sein d'un couple, d'inciter plus la mère que le père à suspendre ses activités professionnelles pour s'occuper des enfants, puisque la perte de salaire est moindre. Un cercle vicieux se met alors en route puisque ces absences du marché du travail vont à leur tour entraîner une baisse relative des salaires féminins due à une moindre expérience et entraîner aussi de plus faibles probabilités de promotion.

Une partie de l'écart salarial de genre ((17% au Danemark (Meilland, 2001) ; 27% en France (Meurs et Ponthieux, 2000) ; 14% au Royaume Uni (Chambaz, 2003)) s'explique par les interruptions de carrière sous forme de congé parental plus fréquentes chez les femmes (Pykkänen et Smith, 2003).

Bergmann (1998) montre que des politiques familiales proposant des congés rémunérés pour la garde des enfants constituent un obstacle à la progression des femmes vers l'égalité :

les opportunités moindres qui s'offrent aux femmes sur le marché du travail (salaires plus faibles, ségrégation, plafond de verre) les incitent plus que les hommes à opter pour les congés qui constituent pour elles un véritable piège à l'emploi car ce choix entraîne une dépréciation de leur capital humain et de leur expérience professionnelle, dépréciation qui à son tour engendrera des salaires plus bas qui les inciteront par la suite à opter pour d'autres interruptions de carrière ou à quitter définitivement le marché du travail. Sur base de cette argumentation, la politique de congés parentaux devrait laisser la place à une politique renforcée d'offre de services de garde, politique la plus susceptible de favoriser l'égalité entre pères et mères.

Selon Moss et Deven (1999), l'inégalité sur le marché du travail est un obstacle majeur au partage du congé parental entre les deux parents : “ *les inégalités existantes donnent aux pères un argument de poids face aux mères dans les négociations familiales sur l'utilisation du congé et contribuent à une situation où il peut paraître aller de soi que la mère prenne le congé* ”.

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 (Fagnani, 1995 ; Albrecht, et al., 2003 ; EIRO, 2001) ; 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 responsabilités (Blau et Ferber, 1992 ; Killingsworth, 1985).

Si les congés parentaux permettent aux parents de rester à la maison lorsque l'enfant est en bas âge et empêchent que certaines femmes quittent définitivement l'emploi, ils peuvent aussi affaiblir la position des femmes quand ils servent de solution de rechange à l'offre insuffisante de garde d'enfants : en l'absence de prise en charge des enfants de qualité et à faible coût, les femmes retardent leur retour sur le marché du travail faute de solution acceptable (Drew, 2005). Ce n'est qu'en présence d'une offre publique de garde d'enfants suffisante et de qualité que d'autres politiques telles que le congé parental pourront devenir un outil efficace (De Henau et al., 2008).

Le profond déséquilibre dans la prise de congé par les mères et les pères a pour effet de renforcer les rôles traditionnels et de freiner le partage des tâches familiales (Dermott, 2001). Or, il paraît essentiel qu'une part plus grande des responsabilités de garde et d'éducation soit transférée aux hommes pour progresser vers l'égalité (Vogel, 1993). Si un grand nombre de mères éligibles prennent un congé parental (De Henau et al., 2008 ; Plantenga et Remery, 2006), la proportion de pères reste faible, si bien que les inégalités entre les sexes sur le marché du travail sont en fait renforcées par ces dispositifs (Hardy et Adnett, 2002).

---

<sup>1</sup> Directive 96/34/CE du Conseil du 3 juin 1996, entrée en vigueur en 1998.

L'évidence théorique et empirique avancée dans la littérature économique s'accorde sur le fait qu'un biais de genre est inhérent au congé parental, qu'il renforce les modèles de rôles traditionnels des mères et des pères, et que par conséquent, il risque d'avoir un impact négatif sur la participation et les perspectives de carrière des mères.

L'ampleur de ce biais dépend de différentes caractéristiques du congé parental qui le rendent plus ou moins attractif pour les pères: sa durée, sa rémunération, la garantie de retour à l'emploi et le maintien des droits de pension et d'ancienneté, la transférabilité du congé entre père et mère, les quotas pour les pères, le fractionnement et l'âge limite de l'enfant auquel le droit au congé parental expire.

## **2. LE CONGÉ PARENTAL EN BELGIQUE**

Le système actuel du congé parental belge a été introduit sur base de la directive européenne qui a été transposée, en 1996, au droit belge par la convention collective de travail n°64 et par l'arrêté royal du 29 octobre 1997 en ce qui concerne le congé parental dans le cadre d'une interruption de carrière. En Belgique, le congé parental constitue une forme spécifique d'interruption de carrière (qui peut être complète ou partielle) permettant de suspendre temporairement les prestations ou de les réduire pour s'occuper d'enfants en bas âge.

La plupart des travailleurs peuvent bénéficier du congé parental dans le cadre de l'interruption de carrière bien que des dispositions différentes s'appliquent au secteur privé, au secteur public et au secteur de l'enseignement.

Le congé parental est un droit individuel et non transférable, c'est-à-dire qu'il est accordé tant au père qu'à la mère et dans le cas où un des deux parents n'utilise pas son congé parental, l'autre ne peut en bénéficier à sa place.

Ce congé est soumis à différentes conditions d'éligibilité, liées à l'ancienneté, au lieu de domicile et à l'accomplissement de différentes formalités auprès de l'employeur et de l'Office National de l'Emploi (ONEM).

Le congé doit être pris avant que l'enfant atteigne l'âge de 6 ans (4 ans dans l'enseignement et 8 ans dans des circonstances particulières).

Le droit au congé parental peut être exercé sous trois formes différentes :

- Sous la forme d'une interruption complète selon laquelle le travailleur peut interrompre complètement ses prestations pendant 3 mois maximum et ce quel que soit son régime de travail (temps plein ou temps partiel). Ce congé peut être fractionné par périodes d'un mois ou un multiple ;
- Sous la forme d'une réduction des prestations à 1/2 temps pendant laquelle le travailleur à temps plein peut réduire ses prestations à 1/2 temps pendant 6 mois maximum. Ce congé est fractionnable par périodes de 2 mois ou un multiple ;

- Sous la forme d'une réduction des prestations d'1/5 temps où le travailleur à temps plein peut diminuer ses prestations d'1/5 temps pendant 15 mois maximum. Ce congé peut être fractionné par périodes de 5 mois ou un multiple.

Le travailleur en congé parental dispose des mêmes droits sociaux qu'un travailleur normal sauf en cas d'accident où aucune indemnité d'incapacité de travail n'est versée pendant toute la durée du congé parental. Il a la garantie de retrouver son poste de travail à son retour ou un poste similaire conforme à son contrat.

Lors de la prise de congé parental (que ce soit à temps plein ou à temps partiel), le travailleur est protégé contre le licenciement.

La durée totale du congé parental rentre en compte dans l'établissement de la période assimilée pour la pension à laquelle un travailleur a droit dans le cadre d'une interruption de carrière ou d'un crédit-temps. En ce qui concerne le calcul du nombre de jours de vacances et du pécule, ils ne sont pas affectés par la prise d'un congé parental (SPF Finances, 2008).

La diminution de revenus liée à la prise de congé parental est partiellement compensée par l'octroi d'une indemnité reçue de la part de l'Etat sous forme d'une allocation mensuelle forfaitaire octroyée par l'ONEM (le paiement des allocations d'interruption s'effectue exclusivement en Belgique). Le montant de cette allocation dépend du type de congé pris et de l'âge de la personne (Tableau 1).

**TABLEAU 1. MONTANT DES INDEMNITÉS DU CONGÉ PARENTAL SELON LE TYPE DE CONGÉ ET L'ÂGE DE L'UTILISATEUR**

	Interruption complète	Réduction des prestations mi-temps		Réduction des prestations 1/5 temps	
		< 50 ans	> 50 ans	< 50 ans	> 50 ans
<b>Allocation mensuelle brute</b>	726.85€	363.42€	616.45€*	123.29€ ou 165.80€**	246.58€*
<b>Allocation mensuelle nette</b>	653.23€	301.10€	510.73€*	102.15€ ou 137.37€**	204.30€*

\* Le droit à ce montant majoré n'est pas universel.

\*\* Uniquement pour les travailleurs isolés (sauf statutaires de l'enseignement) ; c'est-à-dire pour les personnes habitant exclusivement avec 1 ou plusieurs enfants à charge.

**Source:** ONEM (2008).

La différence entre les montants mensuels bruts et nets de l'indemnité de congé parental est due au système d'imposition. Cette allocation est fiscalement considérée comme un revenu de remplacement et elle est soumise à un précompte professionnel de 10,13% pour un travailleur en interruption de carrière complète et de 17,15% en cas de réduction des prestations.

L'allocation d'interruption peut être cumulée sous certaines conditions: avec les revenus provenant soit de l'exercice d'un mandat politique, soit d'une activité accessoire; avec les revenus provenant de l'exercice d'une activité indépendante pendant une période maximale d'un an dans le cas d'interruption complète uniquement, etc.

En Communauté flamande, les primes fédérales sont complétées dans certains cas et à certaines conditions par une prime d'encouragement.

### 3. ANALYSE STATISTIQUE

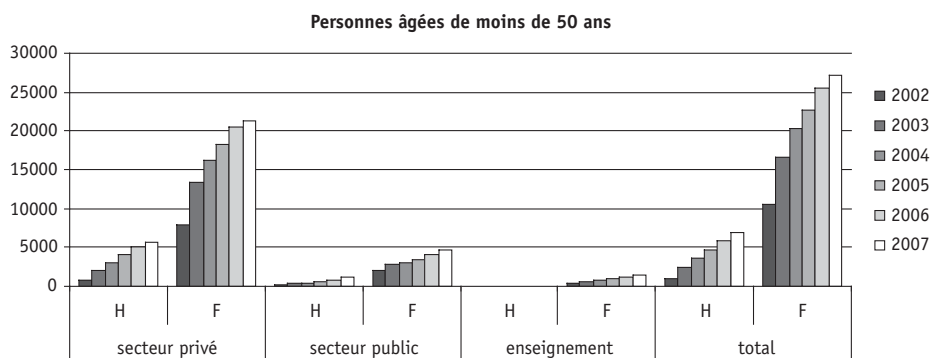
Les données utilisées dans le cadre de cette analyse proviennent de l'Office National de l'Emploi (ONEM).

Le système belge du congé parental fait une distinction entre les travailleurs de moins de 50 ans et ceux de 50 ans et plus. Toutefois, ces derniers ne représentant qu'1% des utilisateurs, nous ne nous attarderons pas sur les données les concernant. En 2007, 27145 femmes et 6880 hommes de moins de 50 ans ont pris un congé parental en Belgique. En ce qui concerne les hommes, en 2002, 828 pères travaillant dans le secteur privé ont pris un congé parental contre 5690 en 2007 tandis que dans le secteur public, leur nombre est passé de 164 à 1126, soit une multiplication par 7.

Le nombre d'utilisatrices de congé parental a quant à lui doublé ou triplé selon le secteur puisque en 2002, 7969 femmes occupées dans le secteur privé ont pris un congé parental contre 21185 en 2007 et dans le secteur public, ces chiffres sont passés de 2121 à 4634.

Les femmes restent toujours fortement majoritaires parmi les utilisateurs du congé parental, mais le rapport entre hommes et femmes s'améliore au cours du temps : de 10% en 2002 à 27% en 2007 dans le secteur privé et de 8% en 2002 à 24% en 2007 dans le secteur public.

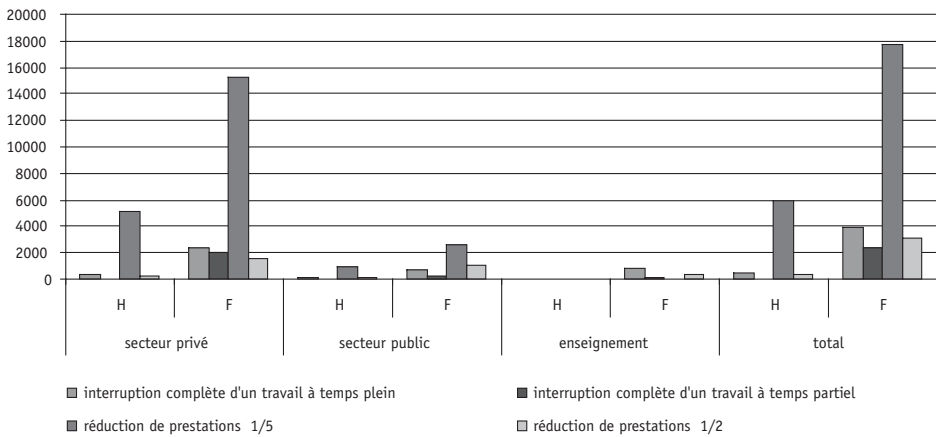
#### GRAPHIQUE 1. EVOLUTION DU NOMBRE D'UTILISATEURS DU CONGÉ PARENTAL, 2002-2007, BELGIQUE



Source: ONEM (2008).

Les hommes et les femmes choisissent le plus souvent de réduire leurs prestations de 1/5, qu'il s'agisse du secteur public ou privé (Graphique 2). C'est surtout vrai pour les hommes pour lesquels cette forme de congé est dix fois plus fréquente que l'interruption complète ; alors qu'elle n'est que de trois fois plus fréquente pour les femmes. Cette forme d'interruption n'est pas présente dans l'enseignement. Ceci peut s'expliquer par le fait que dans ce secteur, les travailleurs n'ont le droit de réduire leurs prestations d'1/5 que pour une durée maximale inférieure à celle prévue pour les autres travailleurs (6 mois dans le cas de la Communauté française).

**GRAPHIQUE 2. NOMBRE D'UTILISATEURS DU CONGÉ PARENTAL (<50 ANS) PAR SECTEUR ET MODALITÉ, 2007, BELGIQUE**



**Source:** ONEM (2008).

Quel que soit le sexe, les utilisateurs du congé parental sont plus nombreux en Flandre (Tableau 2): 78% de l'ensemble des utilisateurs masculins résident en Flandre ainsi que 69% des femmes ayant pris un congé parental en 2007. Les utilisateurs du congé parental représentent plus de 4% de la population active occupée en Flandre contre 2% environ dans les autres régions. Pour les femmes, le pourcentage est de 18% en Flandre, de 14% en Wallonie et de 12% à Bruxelles. Ces chiffres portent sur le nombre de congés pris, quelles qu'en soient la durée et les modalités. Ces différences régionales peuvent s'expliquer par l'octroi d'une prime supplémentaire en Flandre qui rend le congé plus attractif (cfr. supra).

**TABLEAU 2. RÉPARTITION DU CONGÉ PARENTAL PAR RÉGION ET PAR SEXE (EN %), 2007, BELGIQUE**

	nombre d'utilisateurs			en % du nombre total d'utilisateurs			en % de la population active occupée		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Flandre	65,028	225,107	290,135	77.8	69.1	70.9	4.3	18.4	10.6
Wallonie	14,633	80,345	94,978	17.5	24.7	23.2	2.0	13.5	7.2
Bruxelles	3,908	20,309	24,217	4.7	6.2	5.9	1.8	11.9	6.2
<b>Total</b>	<b>83,569</b>	<b>325,761</b>	<b>409,330</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>3.4</b>	<b>16.4</b>	<b>9.2</b>

*Source : ONEM (2008).*

Les classes d'âge principalement concernées par le congé parental sont celles comprises entre 25 et 44 ans, soit les catégories les plus susceptibles d'avoir de jeunes enfants (Tableau 3). Chez les femmes, la prise du congé parental concerne trois femmes sur dix âgées entre 25 et 29 ans ; quatre femmes sur dix ayant entre 30 et 34 ans ; et finalement, deux femmes sur dix âgées entre 35 et 39 ans. Les chiffres sont légèrement différents en ce qui concerne les hommes, et plus particulièrement au niveau des classes d'âge comprises entre 25 et 29 ans et entre 40 et 44 ans.

**TABLEAU 3. RÉPARTITION DU CONGÉ PARENTAL PAR CLASSE D'ÂGE ET PAR SEXE (EN %), 2007, BELGIQUE**

	Hommes	Femmes	Total
< 20 ans	0.0	0.0	0.0
20-24 ans	0.6	3.1	2.6
25-29 ans	13.8	30.4	27.0
30-34 ans	37.7	42.7	41.7
35-39 ans	32.0	19.8	22.3
40-44 ans	11.8	3.7	5.3
45-49 ans	3.0	0.3	0.8
50-54 ans	1.0	0.0	0.2
55-59 ans	0.2	0.0	0.0
60-64 ans	0.0	0.0	0.0
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

*Source : ONEM (2008).*

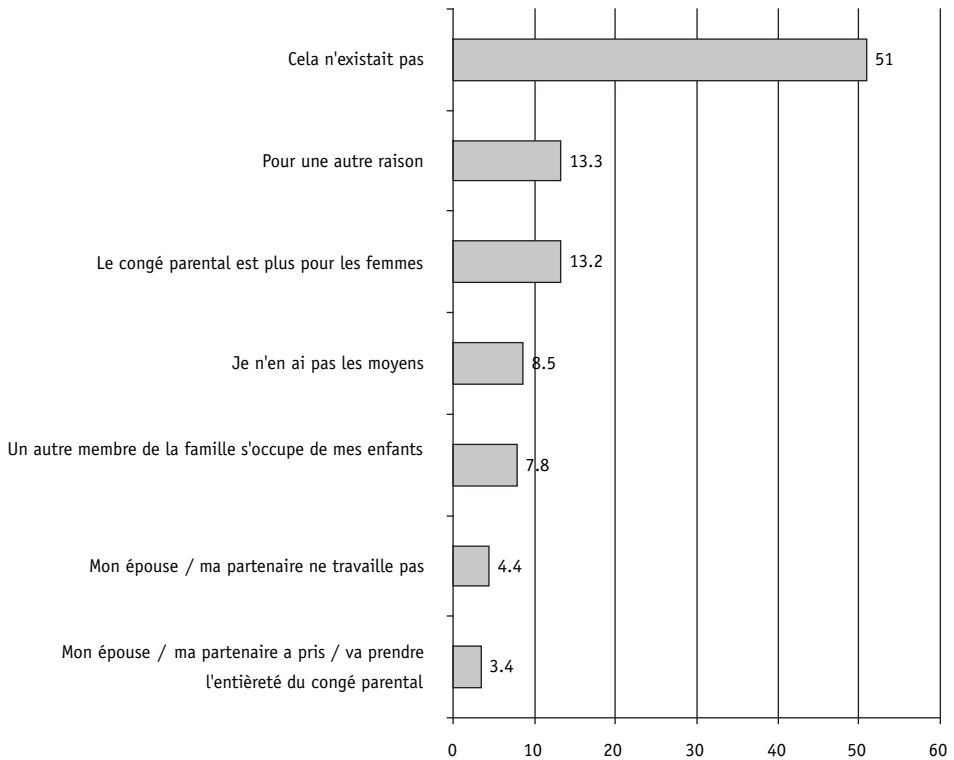
Pour conclure, l'analyse des données provenant de l'ONEM confirme le biais de genre souligné dans la littérature: les femmes sont beaucoup plus nombreuses que les hommes à prendre un congé parental et la forme de congé que ces derniers prennent n'est pas la même et ne risque pas d'engendrer les mêmes effets, puisque les hommes ne s'absentent qu'une journée par semaine.

Les sondages Eurobaromètre permettent d'étudier la perception du congé parental par ses utilisateurs (potentiels).



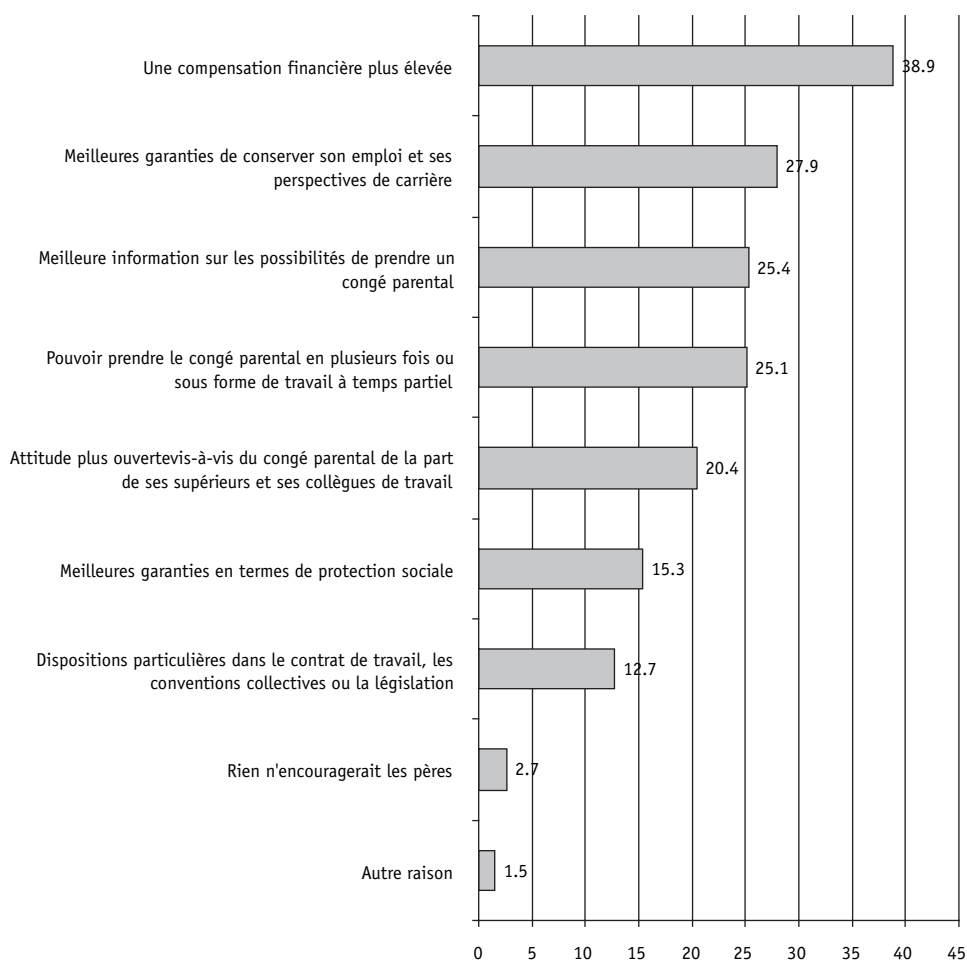
Les données utilisées dans cette étude sont issues de l'Eurobaromètre 59.1 effectué au printemps 2003. L'enquête 59.1 s'intéresse à l'attitude des hommes dans l'UE-15 vis-à-vis du congé parental et quatre domaines sont explorés. Le premier vise à évaluer la connaissance qu'ont les hommes de leur droit au congé parental. Le deuxième aborde les raisons pour lesquelles les hommes ont déjà pris un congé parental ou comptent en prendre un. Le troisième identifie les raisons pour lesquelles un congé parental n'a pas été ou ne sera pas pris. Enfin, les répondants sont interrogés sur les principales raisons qui pourraient encourager ou dissuader les hommes à prendre un congé parental.

**GRAPHIQUE 3. PRINCIPALES RAISONS POUR LESQUELLES LE CONGÉ PARENTAL N'EST PAS PRIS (EN %), 2003, BELGIQUE**



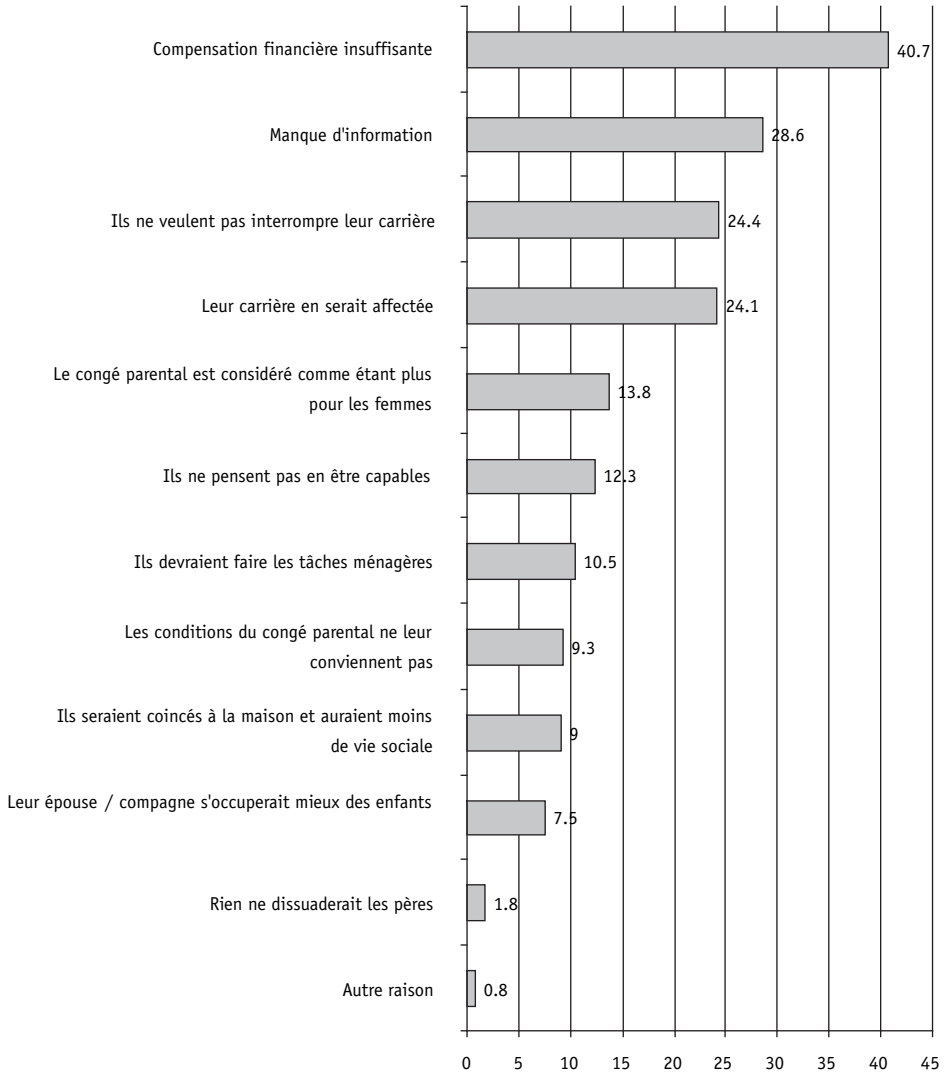
**Source :** Enquête Eurobaromètre 59.1 (2004).

Alors qu'un peu moins d'un quart des hommes déclarent ne pas avoir connaissance du congé parental, la moitié évoque la non existence d'un tel dispositif comme raison pour laquelle ils n'ont pas pris de congé ou ne souhaitent pas en prendre un (Graphique 3) ; 13% pensent que le congé parental est une affaire de femmes; 8.5% disent ne pas avoir les moyens de prendre un congé parental; et 7.8% déclarent pouvoir compter sur un autre membre de la famille pour s'occuper de leur(s) enfant(s).

**GRAPHIQUE 4. RAISONS QUI ENCOURAGERAIENT LES PÈRES À PRENDRE UN CONGÉ PARENTAL (EN %), 2003, BELGIQUE**

**Source :** Enquête Eurobaromètre 59.1 (2004).

Le niveau de la compensation financière est évoqué comme la principale raison incitant les pères à prendre le congé parental (Graphique 4). D'autres éléments identifiés comme encourageant l'implication des pères sont la protection de l'emploi et l'information concernant le congé auprès des pères. Sur un pied d'égalité avec l'information figure la flexibilité dans la prise du congé. Un congé parental qui peut être fractionné ou pris à temps partiel n'implique pas de rupture totale avec le milieu du travail tout en libérant du temps pour la famille.

**GRAPHIQUE 5. RAISONS QUI DISSUADERAIENT LES PÈRES À PRENDRE UN CONGÉ PARENTAL (EN %), 2003, BELGIQUE**

**Source :** Enquête Eurobaromètre 59.1 (2004).

Parmi les principales raisons qui dissuaderaient les pères de prendre un congé parental, on retrouve à nouveau en première position, l'insuffisance de la compensation financière (Graphique 5). Etant donné qu'une proportion considérable des pères n'est pas au courant du droit à un congé parental, il n'est pas surprenant de trouver le manque d'information en deuxième position. Un quart des hommes interrogés partagent la crainte d'un impact négatif du congé parental sur leur carrière professionnelle. Ils sont 14% à estimer que c'est aux femmes de prendre le congé, 12.3% à se considérer incapables de s'occuper de leurs enfants dans le cadre d'un congé parental et 7.5% convaincus que leur partenaire le ferait

mieux qu'eux. Un homme sur 10 est dissuadé de prendre le congé par la perspective de devoir s'occuper non seulement de son (ses) enfant(s) mais aussi des tâches ménagères. Ceux qui ont peur de voir leur vie sociale se restreindre sont plus ou moins en même nombre. Finalement, 10% des hommes interrogés déclarent qu'ils sont découragés par les conditions d'application du congé parental.

Il ressort de cette enquête que l'aspect financier est déterminant quant à la volonté des pères de prendre un congé parental, les stéréotypes traditionnels de rôle apparaissent aussi quand la préférence de la prise de congé par la mère est évoquée. Ceci conforte certains auteurs, selon lesquels les pères désapprouveraient l'idée d'interrompre leur activité professionnelle pour élever leurs enfants car ce schéma leur apparaît comme étant “ *trop éloigné de leur représentation traditionnelle et de leurs valeurs quant à la place des pères et des mères dans l'éducation des enfants* ” (Math et Meilland, 2004).

#### **4. DISCUSSION DU SYSTÈME DE CONGÉ PARENTAL BELGE**

Si la littérature s'accorde sur le fait qu'un biais de genre est inhérent au congé parental, qu'il renforce les modèles de rôles traditionnels des mères et des pères, et qu'il risque d'avoir un impact négatif sur la participation et les perspectives de carrière des mères, ce biais dépend fortement des modalités auxquelles sont assortis les congés.

Certaines modalités sont de nature à attirer ou à décourager les pères. La durée du congé, sa rémunération, la protection de l'emploi et la garantie des droits de pension et d'ancienneté, la transférabilité du congé entre parents, les quotas pour les pères, le fractionnement et l'âge limite de l'enfant auquel le droit au congé parental expire, sont des éléments qui peuvent renforcer le biais de genre et au regard desquels nous discutons le système belge.

##### *La rémunération du congé parental*

Plus le rapport entre l'indemnisation du congé et le revenu d'activité est faible, moins le congé est attractif. Si l'indemnisation est forfaitaire, le taux de remplacement est d'autant plus faible que le revenu est élevé et si au sein d'un couple le père gagne un revenu supérieur à la mère, c'est cette dernière qui sera attirée par le dispositif.

En ce sens, si l'objectif est que plus d'hommes prennent un congé parental, il est préférable d'adopter une indemnisation proportionnelle au revenu telle qu'elle existe dans d'autres pays (Allemagne, Finlande, Suède, etc.) afin de compenser l'effet négatif du différentiel de salaire entre les femmes et les hommes sur l'emploi des mères quand les ménages décident du partenaire qui prendra le congé parental.

Les résultats de l'Enquête Eurobaromètre mettent bien en évidence l'importance de la compensation financière en tant qu'élément décisif de l'implication des pères.

Or, le système belge de congé parental prévoit un paiement forfaitaire pendant le congé parental qui n'atteint pas les 50 % des revenus féminins.

Quand la compensation est forfaitaire comme en Belgique, le congé parental risque d'être particulièrement attractif pour les femmes faiblement qualifiées étant donné le niveau de salaire plus bas (comparé à celui de leur partenaire) qu'elles peuvent espérer recevoir sur le marché du travail et leurs perspectives de carrière plus faibles (Math, Meilland et Simula, 2004). En France, il a été montré que le congé parental exerce un effet négatif sur la participation des mères de deux enfants au marché du travail, et en particulier lorsqu'elles ont de faibles qualifications, ce qui entrave à leur réintégration dans l'emploi à l'issue du congé (Battagliola, 1998; Afsa, 1998; Piketty, 2002).

Toutefois, selon Van Brempt (2004), la prime prévue par le dispositif est également trop faible pour que les parents à faible revenu ou les personnes isolées puissent prendre ce congé. On constate d'ailleurs que les parents isolés recourent moins au crédit-temps que les ménages bi-actifs (Sénat de Belgique, 2007).

Néanmoins, la Fédération des entreprises de Belgique souligne qu'en Europe, "*aucun autre pays ne prévoit une indemnisation pour le congé parental à temps partiel aussi élevée que la prime fédérale, encore moins lorsqu'elle est majorée de la prime flamande*" (Fédération des Entreprises de Belgique, 2004).

*Au vu de ces informations, il apparaît que la rémunération forfaitaire et faible du congé en Belgique est un désincitant pour les pères et pour les femmes qui ont un revenu élevé d'une part, et que d'autre part, le taux de remplacement est également trop faible pour les parents isolés auxquels il n'assure pas un revenu suffisant.*

#### La durée du congé parental

Plus les congés sont longs, plus ils exercent des effets négatifs sur la carrière ultérieure et sur les inégalités entre femmes et hommes (Klerman et Leibowitz, 1997).

*En Belgique, la durée du congé parental correspond exactement au minimum requis par la Commission européenne. Cet aspect du système est positif en terme de sauvegarde des perspectives professionnelles des femmes. Les propositions récentes de réforme du système qui vont dans le sens d'une prolongation du congé parental risquent d'accentuer le biais de genre.*

#### La transférabilité, les quotas

Les pays Nordiques ont été les premiers à mettre en place des systèmes de congés parentaux. Ces systèmes prévoyaient un nombre de jours ou de mois de congé disponibles pour les deux parents qui pouvaient se les partager. Un tel système où les droits étaient transférables entre les parents eut pour effet que seul un faible pourcentage de pères prit

des congés parentaux. Pour palier ce déséquilibre, des droits individuels non transférables et des quotas ont été développés au cours des dernières années. En Suède, par exemple, en 2002, le “daddy month” imposa qu’un mois sur le total du congé du ménage fut pris par le père ou perdu. Ce quota fut porté à deux mois en 2005. Ces mesures ont eu pour effet d’augmenter la participation des pères également sur la partie des congés commune aux deux parents (Engstrom et al., 2006).

En Belgique, comme en Croatie, au Danemark, en Finlande, en Grèce, aux Pays-Bas et en Norvège, le droit au congé parental est individuel, c’est-à-dire que chacun des parents peut prendre une période de congé qui n’est pas transférable au partenaire. Autrement dit, si un parent n’utilise pas le congé auquel il a droit, ce congé est perdu. Lorsque le transfert peut se faire entre parents, les femmes récupèrent souvent les congés de leurs conjoints, aggravant de la sorte le biais de genre.

L’individualisation est donc essentielle pour éviter d’accroître les inégalités entre mères et pères. Elle constitue un incitant pour que les pères utilisent leur partie du congé parental et s’impliquent plus dans l’éducation des enfants.

*En Belgique, le droit au congé parental est individuel, c’est-à-dire que chacun des parents peut prendre une période de congé qui n’est pas transférable au partenaire. L’individualisation est essentielle pour éviter d’accroître les inégalités entre mères et pères.*

### La flexibilité du congé parental

Les résultats de l’Eurobaromètre montrent aussi l’importance de la flexibilité dans l’attrait du congé parental pour les pères. Plus le système est souple, plus les pères sont susceptibles d’utiliser le dispositif.

*En Belgique, il est possible à la fois de fractionner le congé parental et de le prendre sous forme de prestations réduites. Ces aspects sont positifs car ils peuvent inciter plus de pères à prendre un congé parental.*

### Les garanties et droits liés au congé parental

La protection de l’emploi est un élément essentiel du dispositif de congé parental. Avoir la certitude de récupérer son emploi est une garantie importante pour les revenus futurs du ménage, même si rien ne garantit la progression ultérieure dans l’emploi. La préservation des droits sociaux est aussi capitale à court et à long terme car la prise de congé parental peut avoir des conséquences négatives en matière de pension de retraite comme c’est le cas au Danemark et en Pologne (Math et Meilland, 2004). En Suède, les périodes de congé consacrées aux soins et à l’éducation d’enfants de moins de 4 ans sont validées comme des années rémunérées dans les comptes de pensions de retraite (OCDE, 2005).

*Pour ces aspects, le dispositif belge est positif puisque le maintien des droits est assuré.*

## CONCLUSION

Les congés parentaux sont largement répandus en Europe et, dans la mesure où ils sont essentiellement pris par les mères, ils exercent un biais de genre négatif car ils écartent les femmes du marché du travail obérant leur progression ultérieure dans l'emploi.

Pour que ces effets ne se produisent pas, il faudrait que les hommes soient aussi présents que les femmes dans les différents dispositifs de congé parental et pour une même durée.

En ce sens, différentes caractéristiques des congés sont à épingle :

- La durée du congé doit être courte pour ne pas entraîner une dépréciation des capacités de travail. Toute prolongation de la durée aurait pour effet d'entraîner une hausse de l'écart salarial de genre ;
- La compensation financière doit être proportionnelle au salaire et doit être suffisamment élevée pour inciter les pères à prendre le congé, pour inciter les mères et les pères provenant de catégories sociales différentes à utiliser leur droit au congé parental et pour maintenir le niveau de vie des familles ;
- Le droit au congé doit être individuel, il ne doit pas pouvoir être transféré entre les parents afin d'encourager les pères à prendre leur congé de telle sorte à réduire le biais qui existe actuellement en défaveur des mères. L'instauration de quotas pourrait être étudiée dans ce sens ;
- Les droits liés au contrat de travail doivent être maintenus afin d'assurer la protection du travailleur et son retour à l'emploi dans les mêmes conditions après son congé parental ;
- Le congé doit être flexible et doit permettre divers aménagements du temps de travail.

A la lumière de ces conditions, le dispositif de congé parental en Belgique n'est à critiquer qu'en ce qui concerne la faible compensation financière forfaitaire qu'il prévoit. Une compensation proportionnelle au salaire représenterait une amélioration afin de minimiser les distorsions dans la prise de congé (ou même une prise exclusive par les mères). Une attention particulière doit être apportée au niveau de la rémunération dans la mesure où l'indemnisation est un argument de poids dans la décision de prendre le congé parental, particulièrement pour les pères.

Si ces différentes conditions sont satisfaites, le congé parental pourrait concerner plus de pères et diminuer les effets négatifs qu'exerce la sur-représentation des femmes dans ce dispositif, en particulier lorsqu'elle est couplée à des structures d'accueil pour les enfants en bas âge peu développées (Périver, 2004).

## REFERENCES

- Afsa, C.**, 1998. "L'allocation parentale d'éducation: entre politiques familiales et politiques pour l'emploi", *Insee première*, n°569.
- Albrecht, J., A. Björklund et S. Vroman**, 2003. "Is there a glass ceiling in Sweden?", *Journal of Labor Economics*, Vol.21, n°1, pp.145-77.
- Battagliola, F.**, 1998. "Les trajectoires d'emploi des jeunes mères de famille", *Recherches et Prévisions*, Vol.52, n°52, pp.87-99.
- Bergmann, B.**, 1998. "Watch out for family friendly benefits", *Dollars and Sense*, January, pp.10-11.
- Blau, F. et M. A. Ferber**, 1992. *The economics of women, men, and work*. Englewood Cliffs NJ, Prentice-Hall.
- Chambaz, C.**, 2003. "L'accueil des jeunes enfants au Royaume-Uni", *Etudes et résultats*, n°234, pp.1-8.
- Dermott, E.**, 2001. "New fatherhood in practice? - Parental leave in the UK", *The International Journal of Sociology and Social Policy*, Vol.21, n°4-6, pp.145-164.
- De Henau, J., D. Meulders et S. O'Dorchai**, 2008. "Parent's care and career: Comparing parental leave policies", In: Del Boca, D. et C. Wetzels (Eds), *Social policies, labour markets and motherhood. A comparative analysis of European countries*, Cambridge University Press, Cambridge, pp.63-106.
- Drew, E. P.**, 2005. *Le congé parental dans les Etats membres du Conseil de l'Europe*. Conseil de l'Europe, Division Egalité, Direction Générale des Droits de l'Homme, Strasbourg, 52p.
- EIRO**, 2001. "Germany: Study examines the employment situation of women after taking parental leave", European Industrial Relations Observatory On-line, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, August. (<http://www.eiro.eurofound.eu.int>)
- Engström, P., A.-S. Kolm et C.-Y. Liang**, 2006. "Maternal addiction to parental leave", Uppsala Universitet, Department of Economics, *Working paper n°28*.
- Fagnani, J.**, 1995. "L'allocation parentale d'éducation: Effets pervers et ambiguïtés d'une prestation", *Droit social*, Vol.3, pp.287-295.
- Fédération des Entreprises de Belgique**, 2004. "Congé parental - Point de vue de la FEB", 10p.
- Hardy, S. et N. Adnett**, 2002. "The Parental Leave Directive: Towards a 'Family-Friendly' Social Europe?", *European Journal of Industrial Relations*, Vol.8, n°2, pp.147-172.
- Killingsworth, M. R.**, 1985. "The economics of comparable worth: analytical, empirical and policy questions", In: Hartmann, H. (Ed.) *Comparable Worth*, Washington DC, National Academic Press, pp.86-115.
- Klerman, J. A. et A. Leibowitz**, 1997. "Labor supply effects of state maternity leave legislation", In: Blau, F. D. et R. G. Ehrenberg (Eds) *Gender and Family Issues in the Workplace*. New York, Russell Sage Foundation, pp.65-91.
- Math, A. et C. Meilland**, 2004. "Les congés aux parents: contre l'égalité entre femmes et hommes ?", *IRES*, Vol.46, n°2004/3, 29p.
- Math, A., C. Meilland et L. Simula**, 2004. "Transferts et incitations financières à l'activité du second apporteur de ressources au sein du couple. Une analyse comparative", Rapport



réalisé avec le soutien de la Caisse Nationale des Allocations Familiales, Institut de Recherches Economiques et Sociales - IRES, Paris, 201p.

**Meilland, C.**, 2001. "Danemark – L'égalité hommes-femmes sur le marché du travail mis à mal par les congés parentaux", *Chronique Internationale de l'IRES*, n°71, pp.1-8

**Meurs, D. et S. Ponthieux**, 2000. "Une mesure de la discrimination dans l'écart de salaire entre hommes et femmes", *Economie et statistique*, n°337-338.

**Moss, P. et F. Deven**, 1999. *Parental leave: Progress of pitfall?* Research and policy issues in Europe. The Hague, Brussels.

**Office National de l'Emploi (ONEM)**, 2008. ([http://www.rva.be/D\\_opdracht\\_LBO/Regl/Werknemers/Ouderschap/Ov\\_Cp/SubcontentFR-09.htm#P131\\_9536](http://www.rva.be/D_opdracht_LBO/Regl/Werknemers/Ouderschap/Ov_Cp/SubcontentFR-09.htm#P131_9536))

**OCDE**, 2005. *Babies and bosses – Reconciling work and family (Volume 4): Canada, Finland, Sweden and the United Kingdom*. Vol.6, 242p.

**Périvier, H.**, 2004. "Emploi des mères et garde des jeunes enfants en Europe", *Revue de l'OFCE*, n°90, pp.225-258.

**Piketty, T.**, 2002. "Impact de l'allocation parentale d'éducation sur l'activité féminine et la fécondité en France, 1982-2002", *CEPREMAP*, n°2003-09.

**Plantenga, J. et C. Remery**, 2006. *The gender pay gap. Origins and policy responses. A comparative review of thirty European countries*. EU expert group on Gender, Social Inclusion and Employment (EGGSIE), co-ordinators' synthesis report prepared for the Equality Unit, European Commission.

**Pykkänen, E. et N. Smith**, 2003. "Career Interruption due to Parental Leave: A Comparative Study of Denmark and Sweden", *OECD, DELSA/ELSA/WD/SEM 1*.

**Sénat de Belgique**, 2007. *Proposition de loi étendant le droit au congé parental pour les parents isolés*. Session extraordinaire de 2007 - 29 septembre 2007.

**SPF Finances**, 2008. (<http://minfin.fgov.be/portail2/index.htm>).

**Van Brempt, K.**, 2004. "Extension des congés", *Communiqué de presse* - 21 Mars 2004.

**Vogel, L.**, 1993. *Mothers on the job : Maternity policy in the US workplace*. New Brunswick et New Jersey, Rutgers University Press.

