

LE CONGE PARENTAL – DEFI POUR L'ECONOMIE & L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Colloque international
13 octobre 2003
Ministère de la Promotion Féminine
Luxembourg

Le congé parental en Belgique, Italie et au Luxembourg : une analyse transversale des applications et des problèmes

Alisa Del Re
Université de Padoue

Index des thèmes

1. Le contexte législatif européen
2. Analyse comparative des différents modèles parentaux en Belgique, au Luxembourg et en Italie
3. Considérations sur les différences, similitudes et problèmes
4. Les familles dans le développement européen
5. Considérations relatives aux relations paternelles
6. Raisons, utilités, difficultés

1. Le contexte législatif européen

Depuis une vingtaine d'années, la Communauté européenne, dans le cadre des programmes d'égalité des chances entre les hommes et femmes sur le marché du travail, invite les Etats membres à adopter des mesures favorisant la compatibilité entre les responsabilités familiales et professionnelles. Alors que, dans un premier temps, la Communauté s'est orientée vers une égalité des chances sur un plan essentiellement formel, elle témoigne plus récemment d'une plus grande attention aux aspects substantiels de l'égalité, comprenant les rapports dans la vie familiale. Les initiatives européennes plus récentes se basent sur la prémisse de base selon laquelle la réalisation de l'égalité des sexes dans le monde du travail et dans la sphère publique, en général, requiert non seulement une plus grande participation des femmes aux activités productives et davantage de présence dans les fonctions électives, mais aussi un plus grand partage des tâches familiales entre les femmes et les hommes.

Concernant les congés parentaux, la Directive n.96/34/Cee relative à la mise en œuvre de l'accord-cadre sur le congé parental de 1995 en constitue le point de départ. Un tel accord, sur base duquel les Etats membres de la Communauté européenne sont invités à uniformiser leur législation respective, définit des « prescriptions minimales destinées à faciliter la conciliation entre les responsabilités professionnelles et familiales des parents qui travaillent ».

L'accord-cadre 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.
- A 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.

La *Directive 96/34 Cee* prévoit les dispositions suivantes pour transposer cet accord-cadre dans le droit des Etats membres :

- Les Etats membres peuvent introduire des dispositions plus favorables que celles prévues dans la directive (clause minimaliste)
- La mise en œuvre des dispositions de la Directive ne constitue, en aucun cas, un motif suffisant justifiant une réduction du niveau général de protection des travailleurs dans le secteur qu'elle couvre (clause de « standstill »)
- Les Etats membres déterminent le régime des sanctions applicables aux violations des dispositions nationales prises en application de la Directive et adoptent toutes les mesures nécessaires pour en garantir son exécution (clause d'effectivité).

La Directive 96/34/CE (03.06.1998) est valable pour tous les pays de l'Union européenne, à l'exception du Royaume-Uni. Pour étendre le champ d'application au Royaume-Uni, la Directive 97/75/CE (15.12.1999) a été promulguée. Tous les Etats membres ont appliqué dans la législation nationale la Directive européenne à des dates différentes. La Belgique, le 23 avril 1997, le Luxembourg le 1^{er} janvier 1999, l'Italie le 1^{er} mars 2000.

Les lois relatives au congé parental sont respectivement :

- **pour l'Italie :** 1) la loi du 8 mars 2000 n.53 « Dispositions pour le soutien de la maternité et de la paternité, pour le droit au soin et à la formation et pour la coordination du temps
2) décret législatif du 26 mars 2001 n.151 « Texte unique des dispositions législatives en matière de tutelle et de soutien de la maternité et de la paternité conformément à l'article 15 de la loi du 8 mars 2000 n.53 »
- **pour la Belgique :** 1) Convention collective de travail n.64 du Conseil national du travail instituant un droit au congé parental du 29/04/1997 rendue obligatoire par l'A.R. du 29 octobre 1997.
2) Arrêté Royal du 10 août 1999 modifiant l'Arrêté Royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de carrière.
3) Loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de la vie (congé de paternité)
4) Arrêté Royal du 3 avril 2003 (MB du 8 mai 2003) (congé de paternité)
- **pour le Luxembourg :** 1) Loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales
2) Projet de loi n°5161 portant modification de la loi du 12 février 1999, ect

Les Etats membres procéderont à une révision de l'accord-cadre cinq ans après la date de la décision du Conseil à la demande de l'une des parties à l'accord (clause de révision).

Le Conseil européen, dans une récente résolution (29 juin 2000, doc. 9303/00) affirme que le principe d'égalité entre les femmes et les hommes (expressément mentionné dans les objectifs de l'Union dans le Traité d'Amsterdam de 1999) « implique la nécessité de compenser le désavantage subi par les femmes quant aux conditions d'accès et de participation au marché du travail et celui des hommes quant aux conditions de participation à la vie familiale » provenant du partage de genre du travail encore prédominant. Il est intéressant de noter que, selon le Conseil, ce rééquilibrage des engagements familiaux et professionnels entre les sexes est considéré comme un avantage

que ce soit pour les femmes ou les hommes, ainsi que pour la société entière (et pour leurs enfants).

Certains concepts importants ressortent des documents communautaires:

- a) la conciliation entre famille et travail ne concerne pas seulement les femmes (comme on le pense souvent) mais aussi les hommes
- b) celle-ci sera considérée comme une distribution égale entre les femmes et les hommes du travail rémunéré ou non
- c) la participation des hommes à la vie familiale est jugée comme un avantage et un droit pour les hommes.

Dans cette perspective, sur le plan des politiques sociales et du travail, dans de nombreux documents officiels, l'Union européenne a suggéré aux Etats membres quatre principales lignes d'intervention pour concilier vie familiale et professionnelle.

- a) une organisation plus flexible du marché du travail tenant compte des exigences familiales.
- b) Les congés parentaux pour les parents (et les autres formes de congé familial)
- c) le développement quantitatif et qualitatif des services pour l'enfance et pour l'assistance aux adultes non autosuffisants
- d) la promotion pour une plus grande participation des hommes aux soins apportés aux enfants

Il s'agit de lignes d'intervention qui, pour être vraiment efficaces, doivent être conjointement poursuivies.

Les déclarations et les orientations de l'Union Européenne sont radicalement innovatrices sur le plan culturel et peuvent certainement être partagées comme principe. Celles-ci comportent deux importantes limites : en premier lieu, il s'agit surtout de recommandations, suggestions, invitations n'obligeant pas les Etats membres. En deuxième lieu, quand elles se traduisent en directives obligatoires, dans une situation de grandes différences nationales, elles se limitent à définir des règles minima, acceptables par la plus grande partie des Etats et, par conséquent, peu définies ou innovatrices pour les Etats plus avancés.

2. Analyse comparative des différents modèles de congés parentaux en Belgique, Luxembourg et Italie.

Tous les Etats membres en Europe ont appliqué la Directive européenne sur le congé parental, mais chaque Etat l'a adapté à son propre cadre politique, social et économique. Il est donc difficile d'établir un modèle de congé parental, tant les différences et disparités sont importantes. En dehors de tout jugement de valeur, nous tentons de comparer les applications de la Directive faites dans les trois Etats en question. Un des moyens pour comparer les modèles consistant à reprendre les arguments et indications de la Directive et à constater comment les Etats soumis à l'étude l'ont inséré dans la législation, les contrats collectifs ou dans les pratiques nationales. Dans certains cas, nous avons comparé l'application avec la Suède, considérée comme pays de comparaison.

Bénéficiaires et droits individuels

Selon la Directive, tous les travailleurs, hommes et femmes, bénéficient d'un droit individuel au congé parental, lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. Dans les trois Etats, le droit individuel est reconnu.



La notion de travailleur varie d'un pays à un autre. Au Luxembourg, les travailleurs sont en général les salariés, indépendants et fonctionnaires. En Italie, en sont exclus les hommes et les femmes travaillant dans des secteurs atypiques (les contrats de collaboration coordonnée continue, mais aussi les professions libérales). En Belgique, sont exclus les fonctionnaires, stagiaires et apprentis.

Droit non transférable

Selon la Directive, le droit au congé parental n'est pas transférable. En Suède, les deux mois doivent être utilisés exclusivement par le parent ne jouissant de la plus grande partie du temps, à savoir le père dans la majeure partie des cas.

Durée du congé parental

La durée minimale prescrite par la Directive est de 3 mois. En Italie, la loi affirme le droit à un congé parental pour une durée totale de dix mois, chaque parent ayant individuellement le droit à un maximum de six mois. En particulier : la mère a droit à une absence maximale de six mois, dont elle peut bénéficier à partir de la fin de l'arrêt obligatoire de travail pour cause de maternité. Le père a droit à un congé de six mois au maximum. Quand il en bénéficie pour au moins trois mois (même fractionnés), il a droit à un mois supplémentaire (dans ce cas, il s'agit d'un total de 11 mois). Le père seul jouit de 10 mois de congé.

Au Luxembourg, chaque parent a la possibilité de bénéficier de 6 mois de congé s'il travaille à temps plein et de 12 mois s'il travaille à temps partiel, mais la durée totale du congé parental dont peuvent bénéficier les parents ne peut dépasser les dix mois. La Belgique a adopté la durée minimale, chaque parent pouvant bénéficier de 3 mois de congé à temps plein et de 6 mois de congé à temps partiel (à dater du 1/05/1999). En Suède, la période de jouissance du congé parental a été portée à 13 mois en 2002, le congé pouvant être calculé aussi en heures et pas seulement en jours.

Age de l'enfant pour l'utilisation des congés et conditions spéciales

La Directive n'impose pas un âge limite minimal, mais un âge maximum allant jusqu'aux huit ans de l'enfant pour lequel le congé est demandé. Tous les Etats membres prévoient le congé parental soit pour les enfants naturels ou adoptés.

L'Italie a appliqué cette limite de huit ans. Des exceptions s'appliquent pour l'adoption si l'enfant mineur lors de l'acte d'adoption est âgé entre six et douze ans : dans ce cas, le congé peut être pris au cours des trois premières années après l'adoption. Au Luxembourg, le congé peut être utilisé jusqu'aux cinq ans de l'enfant par un parent, l'autre devant prendre le congé parental immédiatement après le congé de maternité. En Belgique, les congés peuvent être pris dans le secteur privé jusqu'aux quatre ans de l'enfant, portés à 8 ans s'il est atteint d'un handicap ou en cas d'adoption (pour une période de quatre ans à dater de l'adoption).

Dans le secteur public, les congés non rétribués peuvent aller jusqu'aux dix ans de l'enfant. Les conditions sont identiques dans le secteur privé au cas où le congé parental est associé à une interruption de carrière et à des prestations à charge des assurances contre le chômage.

Ancienneté au travail

Selon la Directive, le droit au congé parental peut être subordonné à une période de travail ou d'ancienneté ne pouvant pas dépasser un an. Le législateur belge exige un minimum de 12 mois de travail dans les quinze derniers mois précédant le préavis écrit.

Aucune ancienneté n'est requise dans le secteur public. Au Luxembourg, le travailleur doit avoir travaillé au moins un an au service du même employeur luxembourgeois. En revanche, l'Italie n'exige aucune condition spécifique d'ancienneté, un contrat de travail étant suffisant. En Suède, à l'exception du congé de maternité, le droit de bénéficier des congés parentaux se base sur la condition d'être travailleur pendant 6 mois consécutifs ou pendant 12 mois durant les deux années précédant la naissance.

Délai de préavis à l'employeur

La Directive n'impose pas une période de préavis à l'employeur, mais propose d'en instaurer une. Dans tous les pays, ce préavis a été défini, mais varie selon les Etats : des 15 jours en Italie aux 2 mois avant le début du congé de maternité pour le premier congé et six mois avant le début du congé parental pour le second congé au Luxembourg. En Belgique, les travailleurs informeront l'employeur par un préavis écrit de trois mois. En donnant le préavis, l'employé proposera les modalités du congé parental. Le mois suivant la notification du préavis, le travailleur et l'employeur se mettent d'accord sur les modalités du congé parental. En règle générale et sauf accords différents, le congé parental débute à la date indiquée dans le préavis. L'employé est tenu de présenter les actes attestant la naissance ou l'adoption avant la date de début du congé parental. En Suède, le préavis est de deux mois, mais en cas d'impossibilité, il sera anticipé.

Droit de report

Selon la Directive, les Etats membres et/ou les partenaires sociaux peuvent définir les circonstances selon lesquelles l'employeur, après consultation en conformité avec la législation, les contrats collectifs et les pratiques nationales, est autorisé à différer le congé parental pour des raisons justifiables liées au fonctionnement de l'entreprise (par exemple, pour un travail saisonnier, lorsqu'un remplaçant ne peut être trouvé dans la période de la notification, lorsqu'une proportion significative de la main-d'œuvre demande le congé au cours de la même période, lorsqu'une fonction particulière revêt une importance stratégique).

En Italie, l'employeur ne peut reporter le congé. Au Luxembourg, la loi énumère les cas dans lesquels le congé peut être reporté (de deux mois) et ceux dans lesquels il ne peut être refusé (accident ou maladie grave de l'enfant ou problèmes scolaires et comportementaux graves, tous deux justifiés par un certificat) : mais le congé parental devant être pris immédiatement après le congé de maternité ne peut être reporté. Pour les entreprises ayant moins de 15 employés et en ce qui concerne le travail saisonnier, l'employeur peut retarder le congé parental pour une période maximale de six mois. En Belgique, le report est prévu pour les motifs énoncés par la Directive (travail saisonnier, difficulté à trouver un remplaçant, ...). Les petites entreprises (ayant moins de 50 employés) peuvent conclure des accords particuliers en matière de congé parental et les demandes pour bénéficier du congé parental à temps partiel seront convenues avec l'employeur.

Répartition du temps

La Directive laisse la possibilité à chaque Etat membre de décider si le congé parental est accordé à temps plein, à temps partiel, de manière fragmentée ou sous forme de crédit-temps. Les congés à temps plein et partiel constituent les modalités les plus usitées. Aucun Etat n'impose de prendre le congé parental immédiatement après le congé de maternité, sauf au Luxembourg pour l'un des deux congés.

Mesures en faveur des pères

De manière générale, il existe peu de mesures tendant à promouvoir le congé parental pour les pères. Cette promotion se résume essentiellement en de rares campagnes publicitaires ou en mesures législatives favorisant le recours du congé par les pères. En Italie, le père disposera d'un mois de congé supplémentaire s'il prend un minimum de trois mois de congé. En Belgique et au Luxembourg, les congés de paternité peuvent être considérés comme incitant à une prise de conscience par les pères de la nécessité de prendre soin de l'enfant et de la possibilité de prendre successivement les congés parentaux. L'incitation passe aussi par les modalités d'application permettant de prendre le congé à temps partiel (en Italie, Belgique et au Luxembourg) ou en le subdivisant pour le rendre plus attrayant pour les pères (Belgique, Italie). L'alternance entre le père et la mère fait également partie de ces mesures incitatives.

Remplacement des personnes en congé parental

La Belgique et l'Italie disposent de quelques mesures pour encourager l'employeur à remplacer le père en congé parental. Il s'agit généralement de mesures financières : pour l'Italie, il est prévu l'attribution de subventions, réservées, au moins pour moitié, au soutien des actions positives de flexibilité introduites dans les petites entreprises. En premier lieu, ces actions positives peuvent se concrétiser par la flexibilité des horaires ou de l'organisation du travail (art.9). A titre d'exemple, on peut citer : le temps partiel réversible, le télétravail et le travail à domicile, horaire mobile, flexibilité des tours de travail et l'horaire concentré. Des avantages sont offerts aux entreprises pour remplacer les travailleurs en congés de maternité, paternité et parentaux par des travailleurs à contrat à terme, prévoyant la possibilité d'une présence simultanée des deux travailleurs dans l'entreprise au début du contrat à terme – pendant un mois ou plus tel que prévu par le contrat collectif – soit un allègement des charges fiscales de 50% dans les entreprises ayant moins de 20 salariés (art.10). Pour les petites entreprises, il est prévu ce qui suit : soit réserver 50% des fonds de soutien aux accords syndicaux sous forme d'horaire flexible aux entreprises d'au plus 50 salariés; soit accorder des exonérations des charges contributives aux entreprises de moins de 20 salariés pour le remplacement des personnes en congé.

En Belgique, une prime est accordée lors de l'embauche d'un remplaçant.

Effets sur le contrat de travail et protection contre les licenciements

La Directive prévoit ce qui suit :

- Afin que les travailleurs puissent tranquillement exercer le droit au congé parental, les Etats membres et/ou les partenaires sociaux prennent les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs contre les licenciements suite au congé, conformément à la législation, aux contrats collectifs ou aux pratiques nationales.
- 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, conformément à son contrat ou à son rapport de travail.
- Les droits acquis ou en cours d'acquisition par le travailleur à la date du début du congé parental sont maintenus jusqu'à la fin du congé et sont appliqués à la fin du congé parental
- Les Etats membres et/ou les partenaires sociaux définissent le régime du contrat ou du rapport de travail pour la période du congé parental.
- Pour toutes les questions de sécurité sociale, les Etats membres tiendront compte de l'importance de la continuité des droits aux prestations de la sécurité sociale pour les différents risques, en particulier ceux liés à la santé.

Dans tous les pays, le parent en congé parental est protégé contre le licenciement. En Belgique, deux catégories de normes sont en vigueur dans le secteur privé : 1) les dispositions « ministérielles » (au cas où le congé s'insère dans un régime d'interruption de carrière) : à partir de la demande de congé jusqu'aux trois mois suivant l'expiration du congé, le travailleur ne peut être licencié si ce n'est pour motifs graves ou pour des raisons non liées au congé. 2) dispositions « convenues par les partenaires sociaux » : elles sont presque identiques, excepté le fait que la protection contre le licenciement cesse deux mois après la conclusion du congé et que le congé fractionné est accordé. Dans le secteur public, les cadres ayant conclu un contrat à durée indéterminée peuvent être licenciés pour un nombre limité de motifs. Le travailleur a droit de retrouver son même poste de travail ou, en cas d'impossibilité, un travail équivalent ou analogue. Le refus de réintégrer le travailleur dans son même poste de travail ou équivalent serait considéré comme une forme de licenciement camouflé, avec un dédommagement pour un montant fixe équivalent à six mois de rémunération. Le contrat de travail est maintenu même si son exécution est suspendue. Les droits acquis demeurent les conditions essentielles du poste de travail dans lequel le travailleur sera réintégré. En Italie et au Luxembourg, le contrat est maintenu et sera d'application pendant toute la durée du congé. Le licenciement causé par la demande ou par la jouissance du congé parental est frappé de nullité.

Absence du travail pour cas de force majeure

La Directive établit que les Etats membres et/ou les partenaires sociaux adoptent les mesures nécessaires pour autoriser les travailleurs à s'absenter de leur travail, selon la loi, les contrats collectifs et/ou les pratiques nationales, pour cas de force majeure dus à des raisons familiales urgentes suite à des maladies ou accidents rendant indispensables la présence immédiate du travailleur.

En Belgique, dans le secteur privé, un droit à dix jours de congé par an (droit proportionnel pour les travailleurs à temps partiel) dû à des « motifs improrogables », énoncés dans les normes et comprenant la maladie, l'accident ou l'hospitalisation d'un membre de la famille. Les fonctionnaires ont droit à un congé de 15 jours par an, pouvant être augmenté jusqu'à trente jours de « congé extraordinaire » pour des motifs improrogables liés à la famille. En cas d'hospitalisation d'un membre de la famille, une absence du travail pour de « brèves périodes » est tolérée. En Italie, trois jours de congé par an sont rémunérés ou l'employé peut convenir avec l'employeur d'un horaire différent de travail, en cas de décès ou de grave infirmité du conjoint vivant sous le même toit ou d'un autre membre de la famille. Peuvent être accordés jusqu'à deux ans de congé non rémunéré pour une période continue ou fractionnée (non calculée comme période de travail effectif selon les systèmes de retraite) pour des raisons familiales graves et prouvées. Chaque parent a droit (mais pas simultanément) à un congé non rétribué, cinq jours de congé par an et aussi à des périodes de congé plus longues pour s'occuper d'un enfant malade jusqu'à ses trois ans accomplis ou pour s'occuper d'un enfant inapte.

Au Luxembourg, le travailleur a droit à deux jours de congé spéciaux par an (pour chaque enfant) au cas où l'enfant, âgé de moins de 15 ans, est frappé d'une maladie grave ou a subi un grave accident.

Indemnité de congé parental

La Directive ne prévoit pas d'indemnité spécifique. Le paiement d'une indemnité pendant le congé parental varie d'un pays à l'autre.

En Italie, une indemnité proportionnelle au salaire (30%) est versée. Au Luxembourg, l'indemnité avoisine le salaire minimum : un parent perçoit un paiement forfaitaire de 1.496 Euro par congé parental à temps plein, et 748 Euro pour un congé à temps partiel.

Le paiement est effectué par la Caisse nationale des prestations familiales et il est exonéré de l'impôt et de la majorité des cotisations sociales. La Belgique verse une indemnisation égale pour tous de 484 Euro.

Ces indemnités sont versées, dans la majorité des cas, par la sécurité sociale. L'employeur ne verse ni salaire ni cotisations pendant la durée du congé parental, à l'exception de l'Italie où l'employeur contribue à 20% du dernier salaire. En Suède, les versements pour le congé parental sont effectués pour 480 jours de la manière suivante : - 380 jours à 80% du salaire ; - 90 jours avec une cotisation s'élevant à 60%.

3. Considérations sur les différences, similitudes et problèmes

Concernant les congés parentaux, les pays nordiques sont à l'avant-garde quant aux dispositions propres à favoriser la prise des congés parentaux. Nous en énumérons brièvement les caractéristiques des congés dans ces pays.

En Suède, le « mois des pères » témoigne d'une perception différente de leur condition. Dans ce pays n'offrant pas un congé spécifique de maternité, père et mère disposent d'un long congé parental avec une indemnité de 80% du salaire. A dater de 1995, les pères doivent prendre leur congé pour un mois au moins, faute de quoi celui-ci est considéré comme perdu.

La Norvège offre une formule caractérisée par une grande flexibilité. A l'image de la Suède, les congés parentaux sont répartis sur plusieurs mois. La rémunération varie selon la durée du congé entre 80% (au cours de la première année) et 100% du salaire (42 semaines).

Au Danemark, la loi organise les congés parentaux avec beaucoup de flexibilité. Si la mère doit rester proche de son enfant pendant les 14 premières semaines, et si le père a droit à un congé de 15 jours à partir de la naissance de l'enfant, les parents peuvent bénéficier de 10 semaines supplémentaires pouvant être subdivisées ou prises en totalité par un des deux parents. Pendant la durée du congé, le parent ayant suspendu son activité perçoit 100% de son salaire durant les 18 premières semaines et 60% pour la période restante.

En Finlande, où le congé parental existe depuis 1978, une période de 105 jours ouvrables (à l'exclusion des dimanches) est réservée à la mère alors que 158 jours ouvrables peuvent être pris, totalement ou partiellement, par l'un ou l'autre parent. Le congé parental est indemnisé à 66% par la Caisse de sécurité sociale. Environ 80% des pères finlandais prennent leur congé de paternité de la première à la troisième semaine à la naissance de l'enfant.

Dans les trois pays soumis à l'étude

En ce qui concerne les bénéficiaires du congé :

Le fait que le congé ne soit pas transférable constitue la condition commune aux trois pays soumis à l'étude. La considération des mesures aptes à favoriser la demande de congé parental par les pères est tout à fait différente. Alors qu'en Italie, si le père y recourt pour au moins trois mois (même fractionnés), il a droit à un mois supplémentaire (dans ce cas, on arrive à un total de 11 mois), en Belgique et au Luxembourg, le congé de paternité peut avoir cette fonction (en Italie, seul existe le cas de famille monoparentale ou en cas d'impossibilité de prise du congé par la mère pour cause de maladie ou décès). Le congé de paternité peut servir à habituer les pères (et le contexte social et de travail) à l'idée du partage des tâches parentales des enfants.

Un autre élément significatif est la prise en considération de la famille monoparentale (10 mois pour le parent seul) qui existe dans la loi italienne et connote un regard désabusé sur la transformation des familles (même si les mères seules l'utilisent en grande majorité).

Une différence importante est donnée par le montant de l'indemnité. L'Italie verse des indemnités trop faibles (30% du salaire) pour constituer une incitation, alors que le Luxembourg verse des indemnités voisines du salaire minimum.

Les autres différences sont liées à la durée du congé (trois mois en Belgique, six mois à temps plein en Italie et au Luxembourg – et, par conséquent, le double pour le temps partiel) et à l'âge de l'enfant (8 ans pour l'Italie, 5 ans pour le Luxembourg et 4 ans pour la Belgique). Cela pourrait dépendre du poids donné à l'éducation familiale dans les différents pays et à l'attribution de l'éducation à la famille (à savoir, aux parents).

En ce qui concerne les rapports avec les entreprises :

Une certaine ancienneté au travail est requise par la Belgique et le Luxembourg, alors que l'existence d'un contrat de travail est suffisante pour l'Italie. Le préavis pour la demande du congé à l'employeur est un délai minimal pour l'Italie (15 jours), alors qu'il est plus étendu en Belgique (trois mois) et au Luxembourg (deux mois). Dans ces deux derniers pays, il existe un plus grand respect des exigences d'organisation des entreprises. Le même principe s'applique au report, impossible en Italie, alors que pour certains cas prévus, la possibilité est ouverte en Belgique et au Luxembourg. La Belgique et l'Italie disposent de certaines mesures encourageant l'employeur à embaucher une personne en remplacement du père en congé. Il s'agit généralement de mesures financières. En Italie, elles sont destinées au soutien des petites entreprises : parce que l'Italie est un des pays européens dans lequel les petites entreprises se sont développées, surtout dans certaines régions (notamment le Nord Ouest et le Nord Est) où elles représentent un véritable modèle de développement productif.

En ce qui concerne les droits des travailleurs :

Le travailleur ayant pris un congé parental est protégé contre le licenciement et a droit à retrouver son poste de travail ou une fonction équivalente dans les trois pays. Les droits acquis sont maintenus jusqu'à la fin du congé. Le travailleur a droit à être absent du travail pour cas de force majeure dus à des raisons familiales urgentes suite à une maladie ou un accident. Ces journées d'absence varient entre 10/15 jours (secteur privé/secteur public) pour la Belgique à trois/cinq jours en Italie et à deux jours pour le Luxembourg.

4. Les familles dans le développement européen

Deux considérations relatives à la nécessité des congés parentaux impliquant aussi les pères :1) nécessité économique des Etats et des personnes pour encourager et vivre dans une famille à double revenu, avec l'épouse-mère ayant un travail salarié au même titre que le mari-père, ce qui implique une répartition inévitable des soins.

2) transformation de la perception des rapports familiaux (changeants) avec une priorité aux rapports de filiation (qui restent une constante) et impliquent une responsabilité directe (et non médiat) de chaque parent, abstraction faite du sexe.

1) Dans la préface de l'édition française de son texte : « Les trois mondes du Welfare », Gosta Espig Andersen insère le nouveau concept de « défamiliarisation » de la politique sociale, signifiant un engagement à collectiviser les responsabilités des charges familiales. Il ajoute qu'elle devient la condition nécessaire pour les femmes à la recherche de l'harmonie entre le travail et la maternité. « *Certains 'Etats sociaux' en Europe sont clairement 'familiaristes' dans le sens où l'on admet que la famille est le centre normal des responsabilités relatives*

aux besoins de ses membres. En revanche, dans leur engagement en faveur de l'égalité des sexes et avec leur intervention massive des soins pour les enfants et personnes âgées, avec des congés parentaux généreux et des pensions alimentaires, on peut affirmer que les Etats Scandinaves sont hautement « défamiliarisants ».

Là où l'état social intervient majoritairement pour fournir des instruments utiles à l'assistance apportée à l'enfance et au partage des devoirs d'assistance aux personnes dépendantes, nous assistons à une augmentation des taux de natalité (cf les pays scandinaves). Lorsque nous nous trouvons face à des interventions où la prise en charge des enfants est rare ou très onéreuse, les femmes préfèrent retarder ou réduire la maternité, ce qui explique la diminution record des taux de natalité en Italie et Espagne. D'un nouveau point de vue, le « familiarisme » provoque paradoxalement des familles sans enfants ou, en général, un équilibre comportant une faible natalité. Selon Espig Andersen, ce phénomène représente une menace sévère pour la santé financière à long terme des Etats.

La solution envisagée (en termes économétriques et concernant tous les services sociaux) est celle encourageant les familles à double revenu, en augmentant les services sociaux et en *proposant le partage des soins*. Dans ce cas, les postes de travail augmenteront (dans les services et remplacements) et les richesses seront plus largement diffusées avec davantage de sérénité pour les femmes lors de la naissance de leurs enfants.

2) En Europe, nous assistons à un processus de pluralisation de la famille et pour retrouver un « principe ordinateur » dans le chaos des rapports familiaux de différente nature, de nombreux spécialistes ont mis en évidence l'importance du rapport de filiation. La relation de filiation est au centre de l'identité familiale, impliquant de considérer le droit de l'enfant comme étant central (de Singly 1996, Ciccheli-Pugeault et Ciccheli 1998). L'importance croissante du lien parent-enfant comme lien doté d'une valeur propre et non plus à partir du lien conjugal duquel il émane éventuellement, fait parler aujourd'hui d'un lien unique inconditionnel (face au processus progressif de désinstitutionalisation et de la possible renégociation des liens homme-femme). Dans ces nouvelles relations de filiation, nous devons prendre en considération la responsabilisation des parents et la personnalisation du rapport rendant inévitable une « légitimation » des relations entre parents et enfants dans le cadre d'un processus de publication de ces rapports dus à des interventions législatives toujours plus détaillées sur les droits des membres de la famille (en particulier ses enfants).

5. Considérations relatives aux relations paternelles

La présence des pères dans les soins apportés aux enfants peut être considérée de trois points de vue :

- 1) confrontée à celle des mères, elle apparaît fortement déséquilibrée, et fait considérer la différenciation des sexes dans l'utilisation du temps comme l'un des problèmes sociaux des différences sociales même dans les sociétés économiquement développées.
- 2) Au contraire, en comparant les différentes générations de pères, il émerge une tendance, lente mais constante, à l'augmentation de leur présence dans les soins apportés aux enfants, qui renvoie à une transformation latente des modèles de l'identité masculine autant profonde qu'encore socialement inexprimée et/ou non articulée en langages propres.
- 3) Les politiques sociales oscillent entre une ligne prédominante d'évocation rhétorique pour une plus importante présence paternelle, associée à des pratiques

de confirmation des responsabilités maternelles unilatérales et une ligne minoritaire d'incitation des responsabilités paternelles qui semble compenser l'augmentation des soins avec la diminution des responsabilités économiques (surtout en cas de rupture du couple).

Concernant chacune de ces perspectives, les actions sociales de soin peuvent être considérées selon deux dimensions complémentaires, même si elles apparaissent contradictoires :

- 1) comme travail nécessaire à la production des ressources humaines
 - 2) comme activité, moralement significative, mobilisée par la gratuité des relations entre ceux qui prestent et reçoivent les soins et entre ceux qui y participent, et orientée vers le développement de l'autonomie des personnes et leur liberté de relation.
-
- a) davantage de présence des pères dans les soins apportés aux enfants introduirait l'horizon normatif de la justice redistributrice des rôles.
 - b) L'attribution sexuée des relations dans la famille et services pourrait devenir une préconfiguration de la réconciliation possible entre les temps de travail, le temps imparti pour la famille et les typologies de temps des personnes.

Les stratégies de conciliation qui tendent à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans la famille en soutenant la conciliation entre les heures de travail et le temps libre sont explicités et exemplifiés par les congés parentaux et de paternité. Dans les contextes où il est spécifiquement prévu un congé de paternité et où une partie du congé parental est exclusivement utilisable par le père et non transférable à la mère, selon le critère de « use it or lose it » émerge un signal très clair des politiques que ce soit à l'égard d'une responsabilité plus partagée des parents et à l'égard des enfants ayant ainsi la garantie d'être soignés dans les premiers temps de leur vie par les parents, quelle que soit leur histoire conjugale. Il est clair que l'évaluation en terme d'efficacité du système des congés, en particulier et des politiques de conciliation, en général sur une distribution plus égale des tâches familiales ne semble pas encore donner des résultats satisfaisants surtout en ce qui concerne le travail féminin.

6. Raisons, utilités, difficultés

a) pour les enfants :

L'affirmation d'un droit des enfants à être élevés par les deux parents constitue une nouveauté apparaissant dans l'application de cette loi. Ce droit est non seulement important pour l'équilibre de leurs représentations sexuées, mais aussi pour le développement d'une vision du monde caractérisée par le partage des tâches et la fin de la détermination biologique des rôles.

b) pour les parents :

Les transformations survenues dans les pratiques sociales, sur le plan du peaufinement d'un concept des « soins » donnés aux enfants et de la redistribution des charges familiales entre les femmes et les hommes, ainsi que sur le concept plus général de la recomposition entre le temps de travail et le temps privé imposent le recours à des instruments techniques pour concilier soin et travail. Dans cette optique, la nouveauté principale consiste dans la totale égalité entre la mère et le père

dans l'utilisation de la tutelle afin d'esquisser une nouvelle image de « parent travailleur ».

c) pour les entreprises

Les changements de la réglementation du travail en Europe face aux transformations économiques et productives ont une incidence sur la possibilité d'utilisation de la protection sociale du travail. Reconnaître les périodes de congé pour que les travailleurs puissent participer aux activités reproductives correspond à l'adéquation aux nouvelles dynamiques, mais surtout aux attentes des jeunes générations. L'utilité pour les entreprises est mise en évidence sur deux fronts : celui de l'amélioration des rapports de travail dans le sens d'une diminution des facteurs anxieux liés au processus d'inattention pour causes externes au travail et celui de l'acquisition de capacité relationnelles grâce aux tâches parentales qui s'adaptent au processus de transformation du travail (féminisation).

- **Difficulté de pouvoir prendre le congé parental par les pères :**

a) rémunération

L'inégalité de revenu constitue probablement une des explications. En effet, en Europe, le revenu des hommes reste largement (25%) supérieur à celui des femmes. Dans ce cas, et particulièrement si aucune indemnité est versée lors de la prise du congé parental, il est naturel que la femme prenne le congé parental afin que le revenu de la famille soit réduit au minimum. Les pères ont tendance à prendre le congé seulement si les mères perçoivent des salaires au moins équivalents aux leurs. Une autre explication parallèle est liée à l'indemnité du congé : si celle-ci (tel est cas en Italie, 30% du salaire) est basse, le congé parental sera pris de manière plus parcimonieuse par le conjoint percevant le revenu le plus bas.

b) organisation du travail

Il est nécessaire d'augmenter la flexibilité des horaires et de l'organisation du travail par différentes possibilités offertes au travailleur telles que le choix de travailler à temps partiel réversible, toutes les formes de partage du travail et le télétravail.

c) réflexes sociaux

Dans les pays nordiques comme dans le reste de l'Europe, ce sont majoritairement les femmes qui prennent le congé parental et, si nous retenons que les congés doivent être aussi une mesure inscrite dans la détermination de l'égalité des chances entre les sexes, cet état de fait représente un paradoxe pour lequel une action positive d'opportunité égale renforcerait les stéréotypes des rôles, et par conséquent les inégalités. Seulement si les femmes et hommes prenaient dans une mesure égale les congés, ces interventions pourraient modifier le cadre culturel de référence. Un autre obstacle à la demande de congé parental par les pères est la peur de l'impact du congé parental sur la carrière et la réaction négative des collègues et de l'employeur. L'image traditionnelle de la femme au foyer et du père travaillant pour subvenir aux besoins de la famille est encore très ancrée dans les mentalités.

L'écart considérable entre les possibilités et modalités qu'ont les femmes et les hommes de concilier leur vie professionnelle et privée creuse un fossé séparant les

femmes des hommes en ce qui concerne, d'une part, le nombre d'heures consacrées aux tâches familiales et, d'autre part, sur la possibilité concrète de carrière à l'intérieur de l'entreprise. Les congés parentaux attribuent un droit premier aux parents et visent à atteindre l'objectif de la redistribution des rôles. Il est impossible d'évaluer les retombées effectives des congés, mais le chemin est tracé vers une reconnaissance que chaque enfant (et, par conséquent, chaque travailleur, indépendamment de son statut) a le droit d'être suivi par les deux parents et vers la fin d'une assimilation entre non-travail et tâches familiales (ce qui tend à éliminer l'attribution sexuelle des rôles). Le fait d'avoir reconnu au père une période de temps personnel et égal à celle de la mère indique que nous nous dirigeons vers une réforme culturelle encourageant non seulement la modification de la ségrégation traditionnelle des rôles dans la famille, mais aussi vers une présence plus équilibrée sur le marché du travail des femmes et des hommes.

Annexes

Pays de l'UE	Forme d'exécution de la Directive	Date d'exécution de la Directive
Autriche	Modifications à une loi existante	01.01.2000
Belgique	Convention collective nationale et décret royal	23.04.1997
Danemark	Amendements légers à la loi existante. Décret royal	Première introduction : 1994 Amendements : 1998
Finlande	Modifications à une loi existante	Première introduction : 1985
France	Modifications à une loi existante	Première introduction : 1977 Amendements successifs jusqu'en 2000
Allemagne	Nouvelle loi	01.01.2001
Grèce	Nouvelle loi	02.09.1998
Irlande	Nouvelle loi	03.12.1998
Italie	Nouvelle loi	01.03.2000
Luxembourg	Nouvelle loi	01.01.1999
Pays-Bas	Amendements légers à une loi existante	Première introduction : 1991 Amendements : juillet 1997
Portugal	Nouvelle loi	31.08.1999
Espagne	Nouvelle loi	14.05.1999
Suède	Amendements légers à une loi existante	Première introduction : 1973 Amendements : 1998
Royaume-Uni	Nouvelle loi	15.12.1999