



centre d'expertise et de ressources pour l'enfance asbl



# **CONCILIER VIE FAMILIALE ET VIE PROFESSIONNELLE : UN ENJEU CONTEMPORAIN**

**Recherche comparative et construction d'un indicateur**

Marc Wauters  
Christine Acheroy



Avec le soutien de la Fédération Wallonie-Bruxelles

# TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION .....	5
<b>PARTIE 1 - CONCILIER VIE FAMILIALE ET VIE PROFESSIONNELLE : LES ENJEUX.....</b>	<b>7</b>
<b>PARTIE 2 – CONCILIER VIE FAMILIALE ET VIE PROFESSIONNELLE : ÉLÉMENTS D’ANALYSE .....</b>	<b>11</b>
<i>Les normes de rééquilibrage entre vie familiale et vie professionnelle : le cadre législatif européen.....</i>	<i>11</i>
Le congé de paternité : socle minimal en droit européen .....	12
Le droit à un congé parental : fondements (Directive UE 2019/1158) .....	13
La flexibilité en matière de congés parentaux dans le droit européen.....	14
L’âge maximal de l’enfant pour la prise de cours du congé parental .....	16
La rémunération du congé parental du point de vue du droit européen .....	17
<i>Le congé de maternité : aspects législatifs nationaux affectant la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle.....</i>	<i>18</i>
<b>PARTIE 3 - COMPARAISONS INTERNATIONALES : ASPECTS MÉTHODOLOGIQUES.....</b>	<b>20</b>
<i>Sélectionner des pays : poser un choix raisonné.....</i>	<i>20</i>
Les six familles de capitalisme.....	20
L’échantillon des pays à comparer.....	22
<i>Définir les items pour construire un indicateur.....</i>	<i>23</i>
Le congé de maternité .....	23
Le congé de paternité .....	23
Le congé parental.....	24
<b>PARTIE 4 - COMPARAISON ET CALCUL DES PERFORMANCES DES DIFFERENTS SYSTÈMES NATIONAUX.....</b>	<b>25</b>
<i>Le congé de maternité dans les pays couverts par l’enquête.....</i>	<i>25</i>
Durée du congé de maternité : principes généraux pour la Belgique .....	25
Rémunération du congé de maternité en Belgique .....	25
Durée du congé de maternité : comparaison avec les pays sélectionnés .....	26
Rémunération du congé de maternité : comparaison avec les pays sélectionnés .....	26
<i>Le congé de paternité dans les pays couverts par l’enquête.....</i>	<i>29</i>
<i>Le congé parental dans les pays couverts par l’enquête.....</i>	<i>31</i>
<i>Calculs des performances : perspective comparative .....</i>	<i>37</i>
Le congé de maternité .....	37
Le congé de paternité .....	40
Le congé parental.....	44

<b>PARTIE 5 - INDICATEUR DE CONCILIATION « VIE FAMILIALE-VIE PROFESSIONNELLE » : RÉSULTATS ET COMMENTAIRES.....</b>	<b>52</b>
<i>Calcul de l'indicateur « vie familiale-vie professionnelle » .....</i>	<i>52</i>
<i>Retour sur le classement de la Belgique .....</i>	<i>53</i>
<i>Les cas particuliers de l'Espagne et du Danemark .....</i>	<i>55</i>
<b>CONCLUSION .....</b>	<b>57</b>
<b>ANNEXES.....</b>	<b>59</b>
Annexe n°1.....	59
Annexe n°2.....	60
Annexe n°3.....	61
<b>BIBLIOGRAPHIE .....</b>	<b>62</b>

## **Table des illustrations**

Figure 1. Taux de socialisation de la rémunération du congé de maternité au Royaume-Uni (moyenne pondérée) .	28
Figure 2. Taux de socialisation de la rémunération du congé de maternité en Belgique (moyenne pondérée).....	29
Figure 3. Classement des différentes législations pour la durée du congé de maternité .....	37
Figure 4. Classement des différentes législations pour ce qui est du niveau de socialisation du revenu octroyé à l’occasion du congé de maternité .....	38
Figure 5. Classement des pays pour le congé de maternité .....	39
Figure 6. Calcul de la moyenne pour les différents pays (congé de maternité).....	40
Figure 7. Classement des pays en fonction du caractère légalement obligatoire du congé de paternité .....	40
Figure 8. Classement des pays en fonction de la proximité chronologique du congé de paternité avec la naissance de l’enfant .....	41
Figure 9. Classement des pays en fonction de la durée théorique maximale du congé de paternité .....	42
Figure 10. Classement des pays en fonction des niveaux de socialisation de la rémunération du congé de paternité .....	43
Figure 11. Classement général des pays en ce qui concerne la performance globale des systèmes de congé de paternité .....	43
Figure 12. Classement des pays en fonction de l’âge maximal de l’enfant ouvrant le droit à un congé parental	44
Figure 13. Classement des législations nationales en fonction de la possibilité légale de flexibiliser le congé parental.....	45
Figure 14. Classement des pays en fonction de la durée du congé parental.....	46
Figure 15. Classement des différents pays en fonction du degré d’indemnisation du congé parental .....	47
Figure 16. Existence d’une condition d’ancienneté dans les différents pays sélectionnés .....	48
Figure 17. Classement inclusivité des congés parentaux .....	49
Figure 18. Blocage du transfert maximal de congés parentaux entre parents à deux mois.....	49
Figure 19. Classement en fonction de la possibilité laissée à l’employeur de refuser un congé parental .....	50
Figure 20. Classement général pour le congé parental.....	50
Figure 21. Indice de compatibilité « vie familiale-vie professionnelle » .....	52

## INTRODUCTION

En octobre 2022, dans le cadre de négociations budgétaires, le gouvernement fédéral décidait de détricoter le système de crédit-temps<sup>1</sup> en en réduisant l'accès et la durée.

Diverses voix se sont élevées pour critiquer ce durcissement des mesures qui « envoient un terrible signal selon lequel les familles n'ont pas de difficultés à concilier leur vie privée avec leur vie professionnelle<sup>2</sup> », dénonçant « une économie qui se fait sur les familles<sup>3</sup> », dont « les conséquences sont importantes pour les parents, et principalement pour les mères<sup>4</sup> » et qui créeront « des difficultés insurmontables pour de nombreux parents, tout en renforçant les inégalités de genre, d'âge, d'origine nationale et de classe, déjà présentes dans le système<sup>5</sup> ».

Ces voix n'ont pas été entendues. Trois modifications sont ainsi entrées en vigueur en février 2023 concernant cette réglementation : l'âge de l'enfant a été abaissé de 8 à 5 ans<sup>6</sup>, la durée maximale de l'arrêt de travail a été réduite de 51 à 48 mois et la condition d'ancienneté d'emploi du parent demandeur a été revue à 3 ans au lieu de 2. Ces nouvelles mesures ne sont donc pas sans impact sur les parents désireux de prendre une pause temporaire dans leur emploi pour accompagner, soigner ou éduquer leur enfant.

Mais si la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle est évidemment une question cruciale pour de nombreux parents, elle constitue également un enjeu pour la société entière, comme nous le verrons à travers ces pages. Traiter ces politiques comme des questions périphériques relève d'un manque de vision, car celles-ci sont au cœur des enjeux sociétaux de demain.

Au vu des réorientations politiques récentes, il semble donc nécessaire de ramener le débat sur ce sujet, à la fois dans la société et la sphère politique. Mais un débat fructueux ne peut avoir lieu sans, au préalable, être capable d'évaluer où nous en sommes et où nous voulons aller.

C'est pourquoi cette étude se centre sur la construction d'un indicateur qui, en tant qu'outil d'évaluation basé sur une méthodologie rigoureuse, permet d'éclairer les articulations de ce domaine politique complexe et d'en appréhender les possibilités. Il pourra améliorer, nous l'espérons, la décision publique en la matière.

---

<sup>1</sup> Le crédit-temps est un système prévu dans la législation du travail belge qui permet temporairement à un travailleur salarié d'interrompre partiellement ou totalement sa carrière professionnelle tout en bénéficiant d'une allocation. Il dispose alors de temps pour répondre à des obligations familiales et sociales. En ce qui concerne cette étude, nous limiterons notre regard aux travailleurs/parents qui désirent s'occuper de leur(s) enfant(s), mais d'autres situations sont aussi concernées : celles d'un parent malade, d'un jeune de moins de 21 ans en situation de handicap ou d'une personne en soins palliatifs.

<sup>2</sup> La Ligue des familles. Communiqué de presse. Source : Hospichild. 14 octobre 2022.

<https://www.hospichild.be/conges-familiaux-rabotes-le-secteur-et-les-parents-grondent/>

<sup>3</sup> FONCK, 2022. Source : Hospichild. 14 octobre 2022.

<sup>4</sup> FONCK, 2022.

<sup>5</sup> Carte blanche, parue dans le journal Le Soir, de professeurs et membres d'universités.

<https://www.lesoir.be/473208/article/2022-10-25/le-gouvernement-se-trompe-lorsquil-sattaque-aux-conges-familiaux-au-credit-temps>

<sup>6</sup> Pour le crédit-temps à temps plein.

Tel est donc l'objectif de cette étude qui, à partir d'une réflexion sur les enjeux des politiques visant la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle offre ensuite, à partir d'un décodage des cadres législatifs européen, belge et de pays tiers, une vision comparative des différentes manières à travers lesquelles cette conciliation est mise en œuvre aujourd'hui. Sur base de ces données, un indicateur est alors construit, permettant d'évaluer les forces et faiblesses des différents systèmes et de positionner le système belge parmi eux ; un travail nécessaire si l'on veut en repenser les modalités au regard des enjeux individuels et collectifs qui constituent leur raison d'être, à l'heure contemporaine.

## **PARTIE 1 - CONCILIER VIE FAMILIALE ET VIE PROFESSIONNELLE : LES ENJEUX**

Le monde du travail a bien évolué depuis la fin des années 1960. La tertiarisation du tissu économique, qualifiée par certains courants sociologiques de passage à une société post-industrielle, s'est, en effet, caractérisée par de profondes modifications socioculturelles. D'après Alain Touraine, le fait central caractéristique des sociétés post-industrielles consiste fondamentalement en l'émergence de l'individu sujet-acteur à partir duquel il convient de repenser l'action collective. Dans cette optique, les sujets collectifs se définissent à partir « des logiques du sujet personnel, qui restructure sans cesse ses relations sociales afin de répondre à ses appétits de reconnaissance sociale et d'épanouissement personnel<sup>7</sup> ».

Dans ce contexte, le monde du travail et la gestion des ressources humaines devront de plus en plus intégrer l'exigence d'un équilibre subjectivement satisfaisant entre vies familiales et professionnelles. Cette nouvelle sensibilité à l'œuvre dans nos sociétés pourrait se résumer par l'adage désormais bien connu « ne pas perdre sa vie à la gagner ». Le travail a clairement perdu de sa centralité dans les sociétés contemporaines. « L'allongement de l'espérance de vie et les implications du vieillissement démographique remettent en cause le modèle culturel d'une organisation des âges et des temps sociaux hérités du modèle industriel fordiste, modèle de production et de consommation de masse hégémonique jusque dans les années 1970<sup>8</sup> ».

De nos jours, l'investissement dans le travail se pose donc relativement à la question d'un rapport coûts-bénéfices portant sur le sens ainsi les satisfactions en termes d'épanouissement personnel. Ce type de questionnement ne se posait guère du temps des Trente Glorieuses alors que le paradigme propre de la société industrielle marquait les représentations des acteurs. Cet élément, désormais prégnant, d'interrogation fondamentalement qualitative quant à l'emploi occupé correspond également à un élément nouveau dans l'intégration sociale des acteurs, à savoir le fait que « l'emploi salarié ne constitue plus guère, de nos jours, le vecteur unique d'activité sociale et l'entreprise, le seul lieu de socialisation<sup>9</sup> ». Assurément, le monde du travail contemporain met aux prises non plus exclusivement des forces de travail avec des outils de production, comme ce fut le cas dans le cadre de la société industrielle, mais davantage encore des acteurs avec des procès de subjectivisation, par lesquels les personnes en situation de travail donnent un sens à l'emploi qu'elles occupent. La subjectivisation renvoie, en définitive, moins à un concept qu'à un enjeu puisqu'il s'agit de « la possibilité de se construire comme individu, comme être singulier capable de formuler ses choix et donc de résister aux logiques dominantes, qu'elles soient économiques, communautaires, technologiques ou autres [...]. C'est d'abord la possibilité de se constituer soi-même comme principe de sens, de se poser en être libre et de produire sa propre trajectoire<sup>10</sup> ».

Cette montée des subjectivités désireuses de donner un sens personnel à leur engagement dans le travail s'accompagne également de l'affirmation d'un fait majeur du point de vue de la composition

---

<sup>7</sup> BAJOIT, 2015.

<sup>8</sup> GOGUEL D'ALLONDANS, 2005, p. 9.

<sup>9</sup> GOGUEL D'ALLONDANS, 2005.

<sup>10</sup> WIEVIORKA, 2004, p. 286.

de la main d'œuvre employée, à savoir la féminisation de cette dernière. Les chiffres sont, de ce point de vue, des plus manifestes. Dans l'ensemble des grandes nations industrialisées, on note, depuis le milieu des années 1980, une sensible augmentation de l'emploi féminin.

Pour la Belgique, les données se présentent comme suit. Le taux d'emploi des femmes a drastiquement augmenté entre 1983 et 2020. Au début des années 1980, 36,3% des femmes âgées de 15 à 64 ans étaient présentes sur le marché de l'emploi. Cette proportion est passée à 57,2% en 2013<sup>11</sup> puis à 61,0% en 2020. Par comparaison, le taux d'emploi des hommes a régressé depuis l'an 2000. Il était, en effet, de 68,2% en 2020 contre 69,5% au tournant du nouveau millénaire<sup>12</sup>. La sortie de la crise Covid a toutefois inauguré de nouvelles tendances en ce qui concerne les taux d'emplois en fonction du genre dans notre pays. C'est ainsi qu'en 2021, l'Enquête sur les forces de travail (Eurostat) permettait de relever qu'au deuxième trimestre 2021, 70,5% des Belges âgés de 20 à 64 ans étaient au travail dans notre pays contre 69% au premier trimestre de 2021. A cette époque, le taux d'emploi des hommes est passé de 73,6% au premier trimestre à 74,5% au deuxième trimestre 2021 alors que le taux d'emploi des femmes augmentait de deux points de pourcentage, en passant de 64,4% à 66,4%<sup>13</sup>. Au total, il apparaît que si le taux d'emploi des hommes était à nouveau caractérisé par un plus-haut, l'emploi féminin a continué sa progression. La présence massive des femmes sur le marché du travail constitue un fait acquis et l'on ne discerne, pour l'heure, aucune tendance qui permet d'augurer d'un retour en arrière.

Pour autant, peut-on réellement parler de parité sur le marché du travail en Belgique ? Il convient, en effet, de relativiser l'illusion d'égalité que l'on pourrait déduire des chiffres précédemment mentionnés. Par exemple, une femme gagne en moyenne 9,2% de moins par heure qu'un homme. 42,7% des travailleuses sont actives à temps partiel, contre 12,6% des hommes<sup>14</sup>. De même, l'écart salarial augmente à mesure que les femmes et les hommes ont plus d'enfants. En réalité, on peut observer une féminisation marquée du marché du travail mais aussi les inégalités de genre qui subsistent sur ce dernier, inégalités qui ne peuvent qu'entrer en profonde contradiction avec la montée du Sujet, laquelle se traduit concrètement par une attention davantage marquée dans le chef des acteurs à l'expression de leur subjectivité personnelle, aux Droits humains, au souci d'une plus grande authenticité dans les relations interpersonnelles et à la capacité laissée à tout un chacun d'éventuellement se définir à rebours des exigences, supposées ou réelles, du fonctionnement de la vie en société. Cette tension rend de plus en plus nécessaire la définition et la mise en œuvre de politiques visant à mieux articuler les vies professionnelle et familiale de manière à faciliter la prise en charge de leurs enfants par les travailleurs. Soyons cependant lucides. Les exigences croissantes en termes de reconnaissance, d'égalité et de dignité des évolutions socioculturelles en lien avec la centralité croissante de la figure référentielle du Sujet dans les représentations collectives à l'œuvre au sein des sociétés occidentales ne seront pas rencontrées dans leur intégralité, par le développement de formules permettant une conciliation plus affirmée entre les temps sociaux consacrés aux soins de la famille et ceux dévolus à l'engagement actif sur le marché du travail. Il ne s'agit là que d'un élément d'un plan plus vaste visant à améliorer un accès égalitaire au marché du travail.

---

<sup>11</sup> Statistics Belgium, Tendances sur le marché du travail (1983-2013).

<sup>12</sup> Institut pour l'Égalité des Femmes et des hommes, Emploi et égalité des chances, 2020.

<sup>13</sup> Statbel. Enquête sur les forces de travail (EFT), deuxième trimestre 2021.

<sup>14</sup> Institut pour l'Égalité des Femmes et des hommes, 2020.

Cependant, il apparaît tout aussi clairement que si le temps dévolu au travail reproductif n'est pas davantage intégré dans une politique d'aménagement des carrières, la promotion de l'emploi féminin risque d'en pâtir. La réalité du marché du travail au sein des sociétés post-industrielles appelle de toute manière des développements allant dans le sens d'une meilleure prise en compte dans la planification des carrières du temps consacré aux soins à prodiguer aux enfants. En effet, le vieillissement de la population caractérisera la plupart des évolutions démographiques au sein des Etats membres de l'OCDE (Organisation de Coopération et de Développement Economiques) dans les années à venir de telle sorte qu'un nombre de plus en plus élevé d'inactifs seront à la charge d'un nombre plus restreint d'actifs. Il s'agit là d'un défi d'envergure pour la pérennité de nos systèmes de protection sociale bismarckiens, fondés sur la cotisation sociale, d'une part, et la solidarité entre actifs et non-actifs, d'autre part. Dans de tels systèmes de sécurité sociale, augmenter le taux d'emploi (et pour la Belgique, le plus grand défi, vu les chiffres exposés auparavant, en cette matière concerne l'emploi féminin) permettra de lever une importante difficulté principale hypothéquant le financement du vieillissement des populations d'Europe occidentale, lequel coïncidera, dans un avenir proche, par une augmentation des dépenses de sécurité sociale liées, d'une part, au secteur des pensions de retraite et, d'autre part, des soins de santé.

Pour se donner une idée du défi que représente le vieillissement de la population pour la société belge dans son ensemble, on se bornera à constater que le ratio (démographique) de dépendance des personnes âgées, autrement dit du rapport entre le nombre de personnes âgées et la population en âge de travailler connaîtra une impressionnante progression dans les décennies qui viennent. D'après le dernier rapport du Comité d'étude sur le vieillissement, cette proportion était de 27% en 2020. À l'avenir, elle atteindra 39,9% en 2050 puis 42,4% en 2070<sup>15</sup>. Or, le coût budgétaire du vieillissement est vraisemblablement sous-évalué. En 2018, la Commission d'étude sur le vieillissement de la population estimait que l'impact budgétaire de cette mutation démographique à l'œuvre serait 28,5% du PIB en 2040 avant de redescendre ensuite au niveau de 27,6% en 2060. Une des bases de ce calcul consiste en une surestimation des gains de productivité à l'avenir. D'après la Commission, les gains de productivité passeront de 0,6% en 2002 à 1,5% en 2035. On peut remettre en cause le bien-fondé de ce calcul puisque de 2000 à 2020, les gains de productivité annuel ont été, en moyenne, de 0,9%<sup>16</sup>. Dans ces conditions, on ne peut guère miser que sur une amélioration drastique du taux d'emploi pour faire face au vieillissement de la population. Or, c'est principalement sur l'emploi féminin qu'il faudra insister dans les années à venir puisque le différentiel entre emploi féminin et masculin s'est accru depuis la fin de la crise Covid et se situe, d'ailleurs, autour des 8 points de pourcentage en défaveur des femmes dans notre pays. Favoriser une meilleure articulation entre vie familiale et vie professionnelle revêt, dès lors, une importance stratégique.

Dans la suite de l'étude, nous envisageons la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle comme afférant exclusivement à la prise en charge des enfants. Il s'agit là d'un choix qui a été délibérément porté en vertu de l'objet social du CERE.

Dans le chapitre suivant, nous abordons une source législative importante pour le sujet qui nous occupe : le cadre législatif européen. L'analyse des normes minimales prescrites au niveau européen constitue le point de référence essentiel à partir duquel des critères de comparaison entre pays

---

<sup>15</sup> L'Écho. Édition mise en ligne du 4 juin 2022.

<sup>16</sup> L'Écho. Édition mise en ligne du 22 mars 2022.

pourront être dégagés. Cela nous permettra, par la suite, de construire l'indicateur vie familiale-vie professionnelle objet de cette étude.

## **PARTIE 2 – CONCILIER VIE FAMILIALE ET VIE PROFESSIONNELLE : ÉLÉMENTS D’ANALYSE**

### **Les normes minimales de rééquilibrage entre vie familiale et vie professionnelle : le cadre législatif européen**

À partir du mois d’août de cette année 2023, tous les États membres seront dans l’obligation légale de mettre en œuvre les règles définies au niveau de l’Union européenne visant à améliorer l’équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants<sup>17</sup>. Cette directive (Directive UE 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil<sup>18</sup>) adoptée le 20 juin 2019 aménage de nouveaux droits sociaux en fixant un socle minimal de droits au rééquilibrage vie professionnelle-vie familiale.

Cette directive couvre tous les travailleurs qui bénéficient d’un contrat de travail, y compris les travailleurs à temps partiel et les personnes employées à durée déterminée mais aussi les salariés ayant relation de travail avec une entreprise de travail intérimaire. De manière générale, cette directive pose des normes a minima concernant tout d’abord, le congé de paternité, le congé parental ensuite et enfin, le congé d’aidant. Elle pose les fondements de droits supplémentaires, tels que la possibilité de demander des formules d’assouplissement du régime de travail susceptibles d’aider les personnes concernées à mener à bien leur engagement professionnel et leur vie familiale sans devoir sacrifier l’une ou l’autre.

Il semble important de s’intéresser de près à cette directive pour deux raisons. Tout d’abord, la Belgique étant membre de l’Union européenne, la transposition de cette directive dans le droit positif belge constitue aujourd’hui un horizon tangible en matière de concrétisation du droit à l’équilibre vie de famille-vie professionnelle. Cette perspective permettra de procéder à une comparaison entre les exigences minimales de l’Union européenne et le droit social existant en Belgique. Ensuite, il nous sera possible de repérer l’état des lieux des législations de différents pays de l’Union européenne en ce qui concerne l’équilibre vie familiale-vie professionnelle.

Dans le concret, la directive UE 2019/1158 vise, comme nous l’avons vu, plusieurs situations spécifiques nécessitant l’intervention du législateur européen pour assurer un meilleur équilibre vie privée-vie professionnelle. À ce stade du débat notionnel, on se bornera à constater que loin de constituer un champ relativement marginal du droit social, la question de l’équilibre des temps

---

<sup>17</sup> Le congé d’aidant est défini par la directive comme « un congé du travail pour les travailleurs afin d’apporter des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de la famille ou à une personne qui vit dans le même ménage que le travailleur et qui nécessite des soins ou une aide considérables pour raison médicale grave telle qu’elle est définie par chaque État membre » (article 3 alinéa 1 point c de la Directive UE 2019/1158). Cette catégorie n’est pas reprise dans la présente étude dans un souci de cohérence avec les missions du CERE : « la production et (...) diffusion d’analyses et d’études en vue d’informer et d’apporter un regard critique sur des thèmes d’actualité en lien avec l’enfance » permettant de « nourrir une réflexion critique sur des questions sociétales qui touchent les enfants et contribuer au développement d’initiatives démocratiques et citoyennes en lien avec ces questions ».

<sup>18</sup> Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l’équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil, Journal officiel de l’Union européenne, L 188 (L 188/79), 12 juillet 2019, Dans ce chapitre, les citations ne faisant pas l’objet de références infrapaginales renvoient systématiquement au texte de la directive.

sociaux est devenue une cause mobilisant les entités productrices de normes d'un continent entier. On ne peut que souhaiter qu'à l'avenir, l'ensemble des acteurs politiques et syndicaux en Belgique en prendront pleinement conscience. En effet, comme nous le verrons dans la suite de ces développements, la problématique d'un équilibre le plus harmonieux possible entre temps consacré au travail et soins consacrés à la famille constitue un terrain particulièrement intéressant en ce qui concerne l'innovation sociale.

On se bornera, pour l'heure, à dresser la liste des champs auxquels il convient de porter une attention soutenue dès lors qu'il est question de mieux harmoniser les temps sociaux dévolus à la vie professionnelle, d'une part, et à la vie familiale d'autre part. Ces champs seront par la suite intégrés dans la construction et le calcul de notre indicateur.

### **Le congé de paternité : socle minimal en droit européen**

La directive UE 2019/1158 répond, en matière de congé de paternité, à l'objectif déclaré d' « encourager un partage plus égal des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes et de faire en sorte qu'un lien entre les pères et les enfants se tisse tôt ». Par voie de conséquence, la directive propose que les législations nationales définissent que le droit au congé de paternité pour les pères « ou, le cas échéant, pour les personnes reconnues comme seconds parents équivalents par la législation nationale » soit, dans cette optique, pris autour de la date de la naissance de l'enfant et soit « clairement lié à la naissance, dans le but de s'occuper de l'enfant ». Cette dimension égalitaire, du point de vue des rôles de genre, devra clairement être prise en compte afin de cadrer avec la philosophie qui sous-tend l'énoncé et les objectifs de la directive. Dans le travail de mise au point d'un indicateur de comparaison des législations, cette dimension de liaison claire du congé de paternité avec la naissance de l'enfant à prendre en charge devra, en plus de dimensions strictement quantitatives (durée du congé et importance du dédommagement couvrant la période de prise en charge), être intégrée dans nos exercices de comparaison.

Cette exigence égalitaire en constitue, à y regarder de plus près, un objectif évident dans le chef des autorités européennes. Ces dernières limitent, en effet, la faculté pour les pères de transférer une partie de leurs droits de congé parental aux mères dans la mesure précisément où « la présente directive fait passer de un à deux mois la durée minimale de congé parental qui ne peut pas être transférée d'un parent à l'autre, afin d'encourager les pères à prendre un congé parental tout en maintenant le droit pour chaque parent de prendre un congé parental d'une durée minimale de quatre mois ». L'objectif de la directive, en garantissant qu'au moins deux mois de congé parental soient, en définitive, disponibles pour chacun des deux parents à titre exclusif et ne soient par conséquent pas transférables à l'autre parent, est « d'inciter les pères de famille à faire usage de leur droit à ce congé. De plus, cela favorise et facilite la réintégration des mères sur le marché du travail après une période de congé de maternité et de congé parental ». Voilà pourquoi on envisagera de coter plus favorablement les pays dans lesquels le congé de paternité est obligatoire. On peut, en effet, supposer que l'orientation globalement égalitaire correspondant à ce type de dispositions législatives permettra théoriquement et idéalement de partager, à l'avenir, de façon plus équitable la prise de congés parentaux.

Il est, en revanche, de la responsabilité des seuls États membres de déterminer si le congé de paternité pourrait éventuellement être pris en partie au cours des mois qui précèdent la naissance

de l'enfant ou s'il ne peut l'être qu'après, de déterminer le délai dans lequel il devra être pris et de déterminer s'il est possible de le prendre à temps partiel, selon des périodes alternées (« par exemple pour un certain nombre de jours consécutifs de congé séparés par des périodes de travail, ou toute autre solution flexible, et ce à quelles conditions »). Il est également de la compétence exclusive des États membres de déterminer si le congé de paternité est indiqué « en jours ouvrables, en semaines ou en d'autres unités de temps, étant entendu que dix jours ouvrables correspondent à deux semaines civiles ».

Comme on le sait, la question de l'homoparentalité et partant, la définition de ce qu'est une famille, est un débat qui fait rage au sein de l'Union européenne entre les pays d'Europe occidentale se caractérisant par des ouvertures certaines sur cette question (on peut y voir une continuité avec les combats de mai 68) et les États d'Europe centrale qui manifestent un attachement certain, voire, dans certains cas, obsessionnel à la famille dite traditionnelle. La Directive UE 2019/1158, qui comme tout texte législatif est le produit d'un compromis entre forces politiques portant des visions divergentes, sinon antagoniques, de la société, ne tranche pas concernant cette question. Le texte de la directive se borne à énoncer une position de principes en la matière. Au passage, on perçoit assez clairement que l'inspiration égalitaire, dont procède la philosophie de la directive, se heurtera à l'hétérogénéité des législations européennes en la matière. Aussi n'imagine-t-on pas le droit polonais, par exemple, s'ouvrir à la situation des familles homoparentales à court et moyen terme. En tout état de cause, pour être cohérent avec la philosophie du texte, le système d'indicateurs de la conciliation vie familiale-vie professionnelle envisagera de tester l'inclusivité des systèmes nationaux de congés parentaux dans la mesure où ils prennent en compte la diversité des familles aujourd'hui de manière à refléter les différents choix de vie posés par les travailleurs et les travailleuses.

De surcroît, « le droit au congé de paternité n'est pas subordonné à une période de travail ou à une exigence d'ancienneté » (article 4 alinéa 2 de la directive UE 2019/1158) [et sera] « accordé indépendamment de la situation maritale ou familiale du travailleur, telle qu'elle est définie par la législation nationale » (article 4 alinéa 3). Ces éléments prescriptifs, sinon normatifs, renvoient assez explicitement au hiatus précédemment décrit entre les valeurs conservatrices en vogue au sein des pays d'Europe centrale et les nouveaux modèles familiaux qui se sont imposés à l'Ouest du continent. La prise en compte de l'homoparentalité comme facteur positif d'inclusion constituera, comme énoncé précédemment, un volet à part entière dans la construction de notre indicateur. Pour ce faire, l'analyse vérifiera si les législations nationales reprises incluent ou non la reconnaissance du mariage pour les personnes de même sexe.

### **Le droit à un congé parental : fondements (Directive UE 2019/1158)**

On notera également que la Directive UE 2019/1158 fixe une durée minimale de quatre mois de congé parental. Plus précisément, le droit européen consacre aujourd'hui les principes de droit parental de minimum 4 mois par parent et sans possibilité de transfert des droits au partenaire de vie (le plus souvent, la mère) pour une période excédant deux mois. Ce droit parental à un congé pour les deux parents de 8 mois (dont deux non-transférables) forme le niveau minimal que la législation qu'un État membre de l'Union européenne doit pouvoir garantir à ses citoyen-ne-s. À partir de cette base quantitative, on pourra établir un système de classement qui accordera une position avancée pour un pays dans notre classement en fonction de l'importance de la différence avec ce socle minimal. Par conséquent, dans la construction des indicateurs, on tiendra compte de ce

plancher en classant les pays repris par cette étude en fonction de leur niveau d'éloignement par rapport à ce seuil minimal. Plus la différence entre ce niveau de base et la durée reconnue par un système national de congés parentaux sera importante, plus la position du pays dans notre système de classement sera favorable.

Du point de vue de la construction des indicateurs, l'analyse ne se limitera pas à la durée du congé parental accordé. La question de l'âge des enfants concernés par ce congé est également importante et sera prise en compte.

Parallèlement, plus une législation nationale se montrera exigeante du point de vue de la condition des années d'ancienneté et permissive en ce qui concerne la faculté accordée à l'employeur de reporter le congé parental, plus législation du pays considéré sera classée défavorablement (pour davantage de précisions, nous renvoyons le lecteur à l'annexe n°1 de l'étude).

### **La flexibilité en matière de congés parentaux dans le droit européen**

La question de la flexibilisation du lien salarial n'a pas spécialement bonne presse de nos jours tant il est vrai qu'elle est associée au détricotage des droits sociaux et d'une certaine sécurité d'emploi. On n'assimilera cependant pas d'entrée de jeu la flexibilité prônée par les autorités européennes en matière de congés parentaux à cette forme spécifique de déstructuration du lien salarial. On peut, au contraire, voir dans cette exigence des autorités européennes une forme d'empowerment des salariés dans la subjectivation de leur engagement professionnel face à leurs exigences familiales. On peut, en effet, postuler que plus les travailleurs et les travailleuses seront libres de déterminer et de moduler leurs congés parentaux en fonction des besoins spécifiques de leurs familles, plus le système de congés parentaux leur sera favorable. Pour arriver à la formulation de cette hypothèse, nous nous référons à la situation de tensions actuellement constatables sur le marché de l'emploi, tout au moins au sein des États membres de l'Union européenne. Pour la Belgique, on signale que durant la période qui s'étendra de 2023 à 2028, le marché de l'emploi en Flandre se caractérisera par la sortie de 400.000 travailleurs de plus de 55 ans. En Wallonie, qui est moins peuplée, ce chiffre de sortie concernera 160.000 travailleurs et 50.000 pour la Région de Bruxelles-Capitale. On notera que ce chiffre a doublé par rapport à la période 1998-2003<sup>19</sup>.

Ce phénomène lié à de profondes structures démographiques à l'œuvre dans nos sociétés se manifeste partout en Europe. D'après Paul Wagner, directeur de l'IUIL (Institut Universitaire International Luxembourg), «la structure du marché du travail change partout en Europe, même si le taux de fertilité chute particulièrement à l'ouest. Le nombre d'actifs diminue, ce qui a déjà un impact certain en termes d'emploi. Il faudra faire face à un changement structurel massif dans les années à venir<sup>20</sup> ». Ces propos remontent à 2014. Leur exactitude n'a pas été, depuis, démentie. Bien au contraire, ils sont confirmés par l'actualité récente à l'échelle de tout le continent.

On peut anticiper que de ce fait, le pouvoir sur le marché du travail est en train, après des décennies de chômage de masse, de repasser dans les mains des employés. Dans ces conditions, on peut raisonnablement anticiper que la flexibilité dans l'obtention des congés parentaux s'établira, dans les années qui viennent, davantage dans l'intérêt des travailleurs que celui des employeurs. Voilà

---

<sup>19</sup> DENYS, 2021.

<sup>20</sup> THIBAUT, 2014.

pourquoi on peut *a priori* envisager comme positives pour les parents au travail les exigences en termes de flexibilité que les autorités européennes formulent au sujet du droit aux congés parentaux.

Dans le concret, la Directive UE 2019/1158 encourage les États membres à mettre en œuvre pour les travailleurs qui sont parents, ainsi que les aidants, des formules leur permettant d'adapter leurs horaires de travail à leurs besoins et préférences personnels de façon à pouvoir rester dans la population active. Dans ce cadre, vu leurs besoins familiaux spécifiques, les travailleurs et les travailleuses devraient disposer du droit de « demander des formules souples de travail afin d'aménager leurs régimes de travail, y compris, dans la mesure du possible, par le recours au travail à distance, à des horaires de travail souples ou à une réduction du temps de travail, dans le but de s'occuper de leurs proches ».

En outre, la directive reconnaît la faculté aux employeurs, « lorsqu'ils examinent les demandes de formules souples de travail » de « pouvoir tenir compte, entre autres, de la durée de la formule souple de travail demandée ainsi que de leurs ressources et de leur capacité opérationnelle à proposer ce type de formule. L'employeur devrait pouvoir décider d'accepter ou de refuser une demande de formule souple de travail soumise par un travailleur ». En l'occurrence, on notera que la possibilité d'assouplir un horaire de travail pour des raisons familiales implique une négociation, donc un rapport de forces avec un employeur. En termes de construction d'un indicateur, il faudra repérer dans quelle mesure les différents systèmes nationaux analysés privilégient, dans ce domaine, les intérêts de l'employeur ou du travailleur. Or, comme nous l'avons vu auparavant, les tensions actuellement observables sur le marché de l'emploi à travers toute l'Europe permettent d'écarter l'hypothèse selon laquelle les demandes de formule assouplies seront davantage alignées dans les faits sur les intérêts des employeurs que ceux des employés. À vrai dire, pour déterminer si la flexibilité profite davantage aux employeurs ou aux employés, on aura davantage recours à une objectivation des données de nature quantitative. En effet, en repérant l'existence d'éventuelles tensions sur le marché de travail se caractérisant tout d'abord par des pénuries, en suite par un haut d'emploi et enfin, un faible taux de chômage, on pourra établir que les rapports sociaux de production sont davantage favorables aux salariés qu'aux employeurs.

Les mêmes considérations prévaudront, en définitive, pour ce qui est de la question de la liberté de retour au travail. En effet, la Directive UE 2019/1158 précise que « les circonstances spécifiques qui expliquent le besoin de formules de travail souples peuvent changer. C'est pourquoi les travailleurs devraient non seulement avoir le droit de revenir à leur régime de travail de départ à la fin d'une période déterminée d'un commun accord, mais aussi pouvoir demander à le faire plus tôt si un changement de circonstances le nécessite ». La construction de notre indicateur intégrera la question de la liberté laissée aux travailleurs de revenir au travail de façon flexible et anticipée afin de mieux faire correspondre à leurs besoins futurs en termes de garde les jours dont ils pourraient éventuellement encore disposer au cours de la suite de leur carrière.

La directive observe également que puisque « la flexibilité rend d'autant plus probable le fait que chaque parent, en particulier le père, exerce son droit à un congé parental, les travailleurs devraient pouvoir demander que leur congé parental soit accordé à temps plein ou à temps partiel, par périodes alternées, par exemple pour un certain nombre de semaines consécutives de congé séparées par des périodes de travail, ou toute autre solution flexible. L'employeur devrait pouvoir

accepter ou refuser une telle demande de congé parental sous des formes autres que le temps plein. Les États membres devraient également apprécier s'il y a lieu d'adapter les conditions d'accès et les modalités précises du congé parental aux besoins spécifiques des parents dans des situations particulièrement défavorisées ». La construction de notre indicateur envisagera donc la possibilité de bénéficier de congés parentaux à temps partiels. Plus cette possibilité sera étendue de manière à correspondre au mieux avec les besoins du travailleur dans une législation, plus le pays étudié sera classé favorablement au terme du travail d'investigation.

### **L'âge maximal de l'enfant pour la prise de cours du congé parental**

L'article 9 de la Directive UE 2019/1158 précise que « les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les travailleurs dont les enfants ont jusqu'à un âge défini, qui ne peut être inférieur à huit ans, ainsi que les aidants, aient le droit de demander des formules souples de travail dans le but de s'occuper de membres de leur famille ». Dans cette optique, on retiendra que l'âge de 8 ans constitue un plancher, une sorte de limite minimale en dessous de laquelle descendre constitue de manière obvie une carence par rapport aux objectifs des autorités européennes.

Cet âge limite de 8 ans peut déjà sembler insuffisant tant l'adolescence peut, dans certains cas, nécessiter une prise en charge et un accompagnement spécifiques de la part des parents. Historiquement, les psychologues ne considèrent l'adolescence comme une période cruciale du point de vue développement de l'enfant que depuis une vingtaine d'années. Auparavant, l'adolescence était peu prise en compte. Aussi avait-on coutume d'insister sur les trois premières années. Ce point de vue commence à être contredit par des études qui, dans le champ de la famille, semblent établir que l'adolescence constitue une période particulièrement vulnérable durant laquelle le jeune manifeste un grand besoin d'accompagnement et d'encouragements. Cette période cruciale se situe, d'ailleurs, à des âges différents selon le sexe des adolescents. Chez les filles, la période nécessitant le support le plus important se situe en début de puberté autour de 13-14 ans alors que chez les garçons, l'âge critique tournerait autour des 16-17 ans<sup>21</sup>. Ces récentes découvertes impliquent que la prise en charge via un système de congés parentaux des crises d'adolescence pourrait revêtir à l'avenir un aspect d'innovation sociale en ce qui concerne le réaménagement des relations d'emploi.

Au vu de ces éléments de réflexion, la limite de 8 ans prescrite par la directive semble vraiment constituer une limite pour le moins minimaliste. Dans la construction d'un indicateur, on procédera, dès lors, comme suit. On attribuera des points aux différentes législations considérées en fonction de l'âge maximal de l'enfant permettant aux parents de prendre un congé parental. On prendra comme point de départ pour établir nos comparaisons l'âge de la majorité qui est de 18 ans dans la totalité des États membres de l'Union européenne puisque nous avons vu que l'âge critique à l'adolescence pour les garçons se situe autour de 17 ans.

On procédera alors à un calcul de coefficient de prise en compte de la prise en charge de l'intégralité du processus de maturation des jeunes en comparant l'âge effectif maximal avec la limite de 18 ans<sup>22</sup>.

---

<sup>21</sup> MILKIE, NOMAGUCHI, DENNY, 2015.

<sup>22</sup> Concrètement, ce travail comparatif sera basé sur une fraction portant au numérateur l'âge maximal de l'enfant ouvrant le droit aux congés parentaux et au dénominateur l'âge de la majorité civile, soit 18 ans. Très concrètement, si un pays définit un âge maximal de l'enfant de 6 ans en vue de l'octroi d'un congé parental, son coefficient de prise en charge de

## La rémunération du congé parental du point de vue du droit européen

De manière transversale, la question de la rémunération du congé parental sera pleinement intégrée dans ce travail de construction d'un indicateur des recommandations de l'Europe en la matière. C'est ainsi que l'article 8 de la Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 prévoit en son article 4 alinéa 1 que les États membres adopteront « les mesures nécessaires pour que chaque travailleur ait un droit individuel à un congé parental de quatre mois, à prendre avant que l'enfant n'atteigne un âge déterminé pouvant aller jusqu'à huit ans, à définir par chaque État membre ou par les conventions collectives. Cet âge est déterminé de manière à garantir la possibilité pour chaque parent d'exercer son droit au congé parental de manière effective et dans des conditions d'égalité ».

Dans le concret, deux niveaux minimums de rémunération sont prévus, selon qu'il s'agisse du congé de paternité ou du congé parental. Dans le premier cas de figures, le texte de la Directive établit que le niveau minimal de la rémunération doit équivaloir à « un revenu équivalant au moins à ce que le travailleur concerné recevrait en cas d'interruption de ses activités en raison de son état de santé, dans la limite d'un éventuel plafond fixé par la législation nationale. Les États membres peuvent subordonner le droit à une rémunération ou allocation à des périodes d'emploi antérieures ne dépassant pas six mois immédiatement avant la date prévue de la naissance de l'enfant » (article 4 alinéa 2). Outre une comparaison de la Belgique différents pays de l'Union européenne, la construction de notre travail d'indicateur positionnera la Belgique face aux obligations quantitatives minimales de l'Union européenne en matière de rémunération du congé de paternité.

Pour les congés parentaux, l'exercice de comparaison de la législation belge avec le droit européen n'a rien d'évident. On notera que l'Union européenne ne définit pas un niveau de rémunération aussi concret et précis que dans le cas du congé paternel. L'alinéa 3 de l'article 8 se borne à énoncer qu'« en ce qui concerne le congé parental visé à l'article 5, paragraphe 2 [soit le congé parental], cette rémunération ou allocation est définie par l'État membre ou les partenaires sociaux et elle est fixée de manière à faciliter la prise du congé parental par les deux parents ». Objectiver et traduire en termes quantitatifs un énoncé aussi large n'a rien d'évident. Des sources issues de la presse francophone dite de référence ont interprété cet article en supposant que tant le congé de paternité que le congé parental devaient être indemnisés de façon similaire à un cas d'interruption des activités en raison de son état de santé<sup>23</sup>.

Une lecture attentive de la Directive (UE) 2019/1158 ne permet pas de formuler une telle interprétation sinon le Parlement européen n'aurait d'évidence pas consacré deux alinéas distincts. Voilà pourquoi il faut impérativement envisager une autre référence en termes de rémunération pour le congé parental. La solution la plus simple consisterait à l'aligner sur le salaire minimum en vigueur dans les différents pays passés en revue. Pour la Belgique, il s'agira du revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMM) du Conseil national du travail (CNT) qui constitue la limite

---

l'intégralité du processus de maturation des jeunes est de 6/18, soit 1/3. Le système de congés parentaux d'un tel pays ne permet donc la prise en charge du processus de maturation de la jeunesse nationale qu'à raison d'un tiers. Il sera évidemment classé en dessous d'un pays qui placerait cet âge maximal au niveau de 9 ans puis qu'on aurait, dans ce cas, affaire à un coefficient de prise en charge de l'intégralité du processus de maturation des jeunes de 9/18, c'est-à-dire ½. Un tel coefficient signifierait que ce pays permet via le système national des congés parentaux la prise en charge par les parents de la moitié du processus de maturation des jeunes du pays.

<sup>23</sup> Lire à ce sujet : LUCAS, 2019.

inférieure absolue en ce qui concerne les rémunérations dans notre pays, soit 1.806,16 euros bruts en avril de l'année dernière pour un travailleur à temps plein âgé de 18 ans<sup>24</sup>. On notera, au passage, que ce seuil reste bien bas en ce qui concerne la Belgique. En effet, un accord politique a été dégagé au printemps de l'année dernière entre le Parlement européen et le Conseil de l'UE au sujet de la future directive relative aux salaires minimaux "adéquats". Cette directive considèrera comme adéquats les salaires minimums correspondant à au moins 50% du salaire moyen brut ou 60% du salaire médian brut. Or, si l'on se propose d'atteindre 60% du salaire médian, le salaire minimum devrait s'élever à 1.980 euros mensuels, soit 12 euros de l'heure<sup>25</sup>. Si l'on choisit, en tout cas pour la Belgique, ce niveau de revenu pour l'octroi d'un congé parental, on ne pourra guère dire, dans les milieux liés au patronat, que ce niveau de rémunération du congé parental risque d'inciter les salariés à se retirer du marché du travail. En effet, en Belgique, les salaires sont surtout fixés par des Commissions paritaires et sont supérieurs au salaire RMMM. Pour tout dire, en 2020, on dénombrait 68.000 travailleurs (pour un équivalent temps plein de 29.946 unités) rémunérés au niveau du RMMM en Belgique<sup>26</sup>. Or, plus ou moins à la même époque (2021), la Belgique comptait 4.130.000 salariés<sup>27</sup>. Au total, on peut statuer qu'à peine 1,65% des travailleurs en Belgique sont rémunérés au niveau du RMMM. Sur la base de ce constat, on peut raisonnablement émettre comme hypothèse qu'un défraiement du congé parental au niveau du RMMM ne poserait pas de problèmes fonctionnels majeurs sur le marché du travail en Belgique.

Cette recommandation est, en tout état de cause, parfaitement compatible avec l'article 16 alinéa 1 de la Directive qui prévoit *expressis verbis* que « les États membres peuvent introduire ou maintenir des dispositions qui sont plus favorables aux travailleurs que celles prévues par la présente directive ». Voilà pourquoi on vérifiera si certains pays vont plus loin que la directive en niant aux employeurs le droit de refuser le congé parental.

## **Le congé de maternité : aspects législatifs nationaux affectant la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle**

La reconnaissance de « protection de la maternité » comme politique publique émerge vers la fin du 19<sup>ème</sup> siècle dans de nombreux États européens. On notera que cette reconnaissance s'inscrit tant dans le cadre de politiques sociales que familiales qui ne sont pas elles-mêmes sans rapport avec un certain contexte de conflictualité sociale lié à l'industrialisation du pays et à l'émergence du mouvement ouvrier. Par exemple, en Belgique, c'est à la suite des grandes grèves de 1886 qu'une commission d'enquête sur le travail dans les industries est mise sur pied. C'est ainsi que la loi sur le travail des femmes du 13 décembre 1889 stipule de manière fort générale que « les femmes ne peuvent être employées au travail pendant les quatre semaines qui suivent leur accouchement ». Il s'agit là de la première forme de mise entre parenthèses du contrat de travail reconnue par la loi dans le droit belge pour des raisons familiales. On notera que ce congé n'est pas rémunéré de telle sorte que « le coût de la maternité est entièrement à charge de la travailleuse. Pourtant, parmi les

---

<sup>24</sup> MAIRY, 2022.

<sup>25</sup> « Salaires : le minimum belge n'atteint pas les standards internationaux ». *Trends-Tendances* [en ligne]. 10 juin 2022. [Consulté le 27 novembre 2023]. Disponible à l'adresse : <https://trends.levif.be/entreprises/salaires-le-minimum-belge-natteint-pas-les-standards-internationaux/>

<sup>26</sup> FGTB, 2020, p. 15.

<sup>27</sup> Banque nationale de Belgique (BNB), population active (tableaux synthétiques), 2021.

députés, les libéraux Jules Giroul (1857-1920) et Charles Saintelette (1825-1898) avaient proposé d'indemniser cette interruption forcée. Leur amendement ne sera pas adopté, la majorité des parlementaires préférant laisser le soin de la prise en charge de ces jeunes mères et de leur enfant à la charité et à l'assistance »<sup>28</sup>. À ce propos, comment ne pas repérer avec Hedwige Peemans que « tous ceux qui, notamment parmi les historiens, continuent à faire de cette loi sur le travail des femmes et des enfants une grande étape de progrès social semblent ne pas savoir ou être indifférents au fait que ce "progrès" n'est nullement social puisqu'il ne repose pas sur la socialisation d'un risque individuel mais fait, au contraire, peser le coût de ce "risque" (celui de perdre son salaire) sur la seule travailleuse-mère qui le subit »<sup>29</sup>.

Dans cet ordre d'idées, la première dimension à prendre en compte pour évaluer le caractère protecteur d'un congé de maternité concerne le niveau de remplacement du revenu de la travailleuse. Dans un pays comme la Belgique, la travailleuse salariée perçoit, dans un premier temps, 82% de son salaire brut (plus précisément, le salaire journalier brut du dernier jour du 2<sup>ème</sup> trimestre civil précédant celui du début de votre repos de maternité ou le dernier salaire journalier brut) durant les trente premiers jours du repos de maternité puis 75% de son salaire brut limité au plafond salarial qui est le même que dans le cadre d'une incapacité de travail. Si l'on voudrait établir la comparaison avec des pays qui, par exemple, accorderaient un congé de maternité avec un taux de remplacement du salaire de 100%, il est clair que la Belgique serait, en fin de compte, moins bien classée puisque le niveau de socialisation du risque individuel s'avèrerait inférieur chez nous par rapport aux pays cités précédemment.

Malheureusement, les choses ne sont pas toujours aussi simples, spécialement lorsqu'il est question de comparer notre système de rémunération du congé de maternité avec ceux d'autres pays se caractérisant également par un élément de variabilité de la rémunération de remplacement au bénéfice de la mère. Le système belge devra, dès lors, être appréhendé de manière fine pour en évaluer la dimension protectrice de façon à identifier à quel niveau du salaire moyen se situe la compensation basée sur le salaire brut limité au plafond salarial. On procédera de la même manière pour le pays avec qui l'on se propose de comparer la Belgique. En procédant de la sorte, on éliminera les erreurs de perspectives en montrant le niveau de protection salarial réel accordé par l'un et l'autre système.

Il faudra également intégrer dans la construction de notre indicateur la dimension de durée des congés. On procédera à une comparaison chiffrée entre les différents pays concernés par cette étude. Cet exercice comparatif se basera sur le nombre de semaines arrondies accordées aux travailleuses.

---

<sup>28</sup> LORIAUX, 2017, p. 2.

<sup>29</sup> PEEMANS-POULLET, 1995, p. 20.

## **PARTIE 3 - COMPARAISONS INTERNATIONALES : ASPECTS MÉTHODOLOGIQUES**

### **Sélectionner des pays : poser un choix raisonné**

Avec quels pays comparer la Belgique lorsqu'il est question de mesurer la manière dont est organisé la régulation du marché du travail, en ce compris la dimension de comptabilité entre la vie professionnelle et la vie familiale ? La question n'a rien d'a priori évident. Pour tenter d'y répondre autrement que de façon arbitraire (c'est-à-dire non-scientifique), le présent segment de la présente étude se propose de tenter de spécifier à quelle famille de capitalisme appartient la Belgique.

L'idée est de proposer un indicateur qui permette de comparer la Belgique avec un certain nombre de pays qui, à l'intérieur de l'Union européenne ou l'OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques), lui sont proches d'un point de vue socioéconomique. La littérature spécialisée distingue, en la matière, six familles de capitalisme<sup>30</sup>.

### **Les six familles de capitalisme**

La première est la famille néolibérale typique des pays anglo-saxons, qui se caractérise par une importante flexibilité sur le marché du travail, tant des contrats et des rémunérations ainsi qu'un développement significatif des marchés financiers. Ceux-ci doivent leur développement à une particularité qui distingue ce modèle de capitalisme de ce qui existe dans notre pays. Aux États-Unis ou au Royaume-Uni, ce n'est pas l'État qui, comme en France ou en Belgique, protège les citoyens contre les risques de vie via des assurances sociales. Ce sont, en fait, des compagnies d'assurance privées qui s'occupent de cette tâche. En Belgique, en France et en Allemagne, nous connaissons un autre modèle de capitalisme, qualifié par les spécialistes d'« européen continental » (ou encore de bismarckien) car c'est celui qui est à l'œuvre dans tous les pays d'Europe occidentale. Ce deuxième mode de fonctionnement du capitalisme se caractérise par un bon niveau de protection sociale (par exemple, en Belgique, en 2019, les dépenses de protection sociale représentaient l'équivalent de 29,2% du PIB<sup>31</sup>) et une protection affirmée de l'emploi. On peut également repérer un troisième sous-groupe de capitalisme, très proche du modèle européen continental. Il s'agit de la famille scandinave (ou social-démocrate) qui est marquée par un haut niveau de protection sociale ainsi qu'un grand souci d'égalité sociale. On notera que dans les pays de capitalisme scandinave, la protection sociale est financée par l'impôt à la différence des pays de capitalisme bismarckien dont la protection sociale est financée par la cotisation sociale. La quatrième variante de capitalisme se rapporte principalement aux pays du sud de l'Europe, ce qui explique qu'on le qualifie fréquemment de « modèle méditerranéen ». Cette famille particulière de capitalisme est caractérisée par une protection conséquente de l'emploi associée à un faible niveau de protection sociale ainsi qu'une délégation des politiques sociales à des institutions traditionnelles (la famille et l'Église) remplissant un rôle de sous-traitant au profit de l'appareil d'État.

---

<sup>30</sup> AMABLE, Bruno, 2005.

<sup>31</sup> OCDE, dépenses sociales en % du PIB, 2019.

Un cinquième type de capitalisme renvoie à certains pays asiatiques nouvellement industrialisés (Japon et Corée du Sud pour citer les exemples les plus connus). Ce sous-groupe associe un niveau faible de protection sociale, une forte imbrication de l'État et des entreprises privées ainsi qu'un financement des entreprises assuré à la base par le système bancaire. Dans ce type particulier de capitalisme, la protection sociale est le fait de l'épargne de précaution des ménages qui est encouragée fiscalement par les pouvoirs publics. La dernière famille de capitalisme ne concerne qu'un seul pays mais c'est un géant à l'échelle mondiale. Il s'agit du capitalisme d'État chinois. Il est parfaitement concevable que l'expression même de capitalisme d'État puisse apparaître, à première vue, pour de nombreux observateurs comme une contradiction majeure. La représentation courante voudrait, en effet, que dans une économie capitaliste, les propriétaires des moyens de production soient, pour l'essentiel, des particuliers (personnes morales ou privées) alors que sous le socialisme, ce serait principalement, sinon exclusivement, l'État qui serait le détenteur de l'appareil productif.

Les choses s'avèrent cependant nettement plus complexes. Certes, sous le socialisme, par exemple, la quasi-totalité de l'outil productif est nationalisée. Il existe, néanmoins, un cas limite, fonctionnant comme une sorte d'intersection entre le socialisme et le capitalisme. Il s'agit du capitalisme d'État. Le capitalisme d'État désigne donc une forme particulière de capitalisme au sein de laquelle l'essentiel de l'appareil de production est détenu ou, en tout cas, fortement encadré par l'État. C'est typiquement le cas de la Chine aujourd'hui, qui constitue l'exemple actuellement le plus clair de capitalisme d'État dans le monde<sup>32</sup>. L'émergence du capitalisme d'État chinois sur la scène internationale n'a rien de nouveau. Elle a été pointée il y a de cela une décennie par la prestigieuse revue *Foreign Affairs*<sup>33</sup>. Sous ce type de capitalisme, coexistent tant les propriétés publique que privée du capital. Par contre, ce n'est en rien le libre jeu de l'offre et de la demande qui, par exemple, va y déterminer les prix des biens car ce rôle est dévolu à l'État.

On peut affirmer sans hésitation que la formation des prix, dans cette famille particulière de capitalisme, est davantage le fait de la puissance publique. Pour un adepte de la variante anglo-saxonne du libéralisme, une telle proposition relève purement et simplement sinon de l'hérésie à tout le moins de la bizarrerie. Il est vrai que dans un capitalisme d'État, la dimension de dirigisme est plus importante en termes d'interaction entre les acteurs privés et publics dans la mesure où la liberté d'initiative économique y est, de fait, sensiblement plus encadrée et réglementée. Cependant, cette liberté existe alors que dans une société socialiste *stricto sensu*, la possibilité d'être détenteur de capitaux privés est à peu près impensable ou alors dans de très faibles proportions. Il va bien sûr de soi que pour qu'un capitalisme d'État puisse exister, il faut, malgré tout, que la puissance publique dispose d'un poids certain dans la vie économique et c'est bien le cas en Chine où les deux plus grandes compagnies du pays appartiennent à l'État (en l'occurrence, State Grid et China National Petroleum)<sup>34</sup>.

---

<sup>32</sup> L'émergence du capitalisme d'État chinois sur la scène internationale n'a rien de nouveau<sup>32</sup>. Elle a été pointée il y a de cela une décennie par la prestigieuse revue *Foreign Affairs*. ( Voir : Kenneth.F.Scheeve et Matthew.J.Slaughter, *A new deal for globalization* in *Foreign Affairs*, July-August 2007, p. 37.) Sous ce type de capitalisme, coexistent tant les propriétés publique que privée du capital. Par contre, ce n'est en rien le libre jeu de l'offre et de la demande qui, par exemple, va y déterminer les prix des biens car ce rôle est dévolu à l'État.

<sup>33</sup> SCHEEVE, SLAUGHTER, 2007, p. 37.

<sup>34</sup> Fortune, 2022. « Fortune Global 500 ». (Liste des 500 premières entreprises mondiales). Août 2022. <https://fortune.com/ranking/global500/2022/>

Ce petit détour par les différentes formes de capitalisme peut, certes, s'avérer un peu long. Il n'en reste pas moins que ce détour par la théorie permet de comparer la Belgique avec d'autres pays sur une base épistémologiquement particulièrement solide. À la base de cette assertion, on retrouve le raisonnement qui suit : le rééquilibrage entre la vie professionnelle et la vie familiale fait partie de l'arsenal réglementaire caractérisant l'organisation du marché du travail et à ce titre, la proximité géographique, en soi, n'explique rien.

C'est ainsi qu'il serait particulièrement léger de comparer la Belgique avec des États sur la seule base qu'ils ne sont pas géographiquement éloignés de notre pays. Cette faiblesse méthodologique, si elle n'est surmontée par un sérieux effort de rupture épistémologique, pourrait conduire à de graves contresens. Par exemple, il y a sans doute plus de pertinence à comparer la Belgique du point de vue de la réglementation de son marché de travail au lointain Canada, pays dont les législations sociales se rapprochent davantage du modèle continental voire scandinave de capitalisme, qu'au Royaume-Uni, un État répondant de manière assez archétypique au modèle néolibéral anglo-saxon mais dont les côtes sont très proches du littoral belge.

### **L'échantillon des pays à comparer**

Sur cette base, nous pouvons justifier en raison la sélection des pays suivants pour conduire un travail de comparaison avec la Belgique. Puisque la Belgique est un pays de capitalisme continental, on sélectionnera un maximum d'États appartenant à cette variante du capitalisme. De ce point de vue, la France, les Pays-Bas et l'Allemagne s'imposent particulièrement dans la mesure où ce sont les trois premiers partenaires de la Belgique sur un plan socioéconomique.

Ensuite, on sélectionnera deux pays de capitalisme scandinave dans la mesure où cette famille de capitalisme fonctionne comme une version certes améliorée du capitalisme continental mais dont elle ne s'éloigne guère en termes de progrès social. L'Islande (membre, comme la Belgique, de l'OCDE) et le Danemark constituent deux pays intéressants pour mener à bien un exercice de comparaison avec notre pays<sup>35</sup>. Enfin, on prendra également soin de comparer la Belgique avec l'Espagne qui appartient à la variante des capitalismes de type méditerranéen. Si l'Espagne a été sélectionnée, c'est en raison du fait que récemment d'intéressantes modifications y ont été introduites en ce qui concerne le congé de paternité.

Pour le surplus, il apparaît important de mettre en évidence les différences qui sont susceptibles d'exister entre un pays disposant d'une forte protection sociale comme la Belgique avec un État comme le Royaume-Uni qui, depuis des décennies, a procédé à une sérieuse dérégulation de son droit du travail ainsi que de son système de protection sociale.

Le travail de comparaison internationale avec d'autres législations n'intégrera pas de pays appartenant à la sphère du capitalisme asiatique dans la mesure où le fonctionnement de ces

---

<sup>35</sup> À ce stade du travail, nous sommes contraints de laisser de côté la Suède. Un travail de comparaison avec notre pays s'avère particulièrement ardu, en tout cas via les items pointés par notre indicateur. Par exemple, contrairement au Danemark ou à l'Islande, il n'existe pas de salaire minimum en Suède, ce qui complique notre travail de comparaison sur les formes de rémunération des congés parentaux. De même, la littérature spécialisée nous conduit à constater que les législations danoise et islandaise disposent d'un congé de maternité obligatoire comme en Belgique alors qu'en Suède, un système de congé parental impliquant tant les pères que les mères remplace le congé de maternité. Cet éloignement nous conduira à ne pas inclure la Suède dans notre travail de comparaison des législations via un indicateur.

systèmes socioéconomiques est, du point de vue de l’affirmation des droits des femmes au sein de la société, (encore) très éloigné des tendances observables en Europe occidentale. Par exemple, d’après un rapport au sujet de la parité hommes-femmes diffusé l’été dernier par le Forum économique mondial, le Japon, l’un des pays les plus riches de la planète, ne se trouve qu’à la 116<sup>ème</sup> place sur 146 pays (et la Corée du Sud à la 99<sup>ème</sup> place, c’est-à-dire en-dessous du Ghana, soit un des États parmi les plus pauvres de la planète) un score particulièrement bas qui atteste pleinement de la difficulté du pays à inaugurer des relations de genre plus égalitaires. Par conséquent, caractériser les performances en matière d’égalité hommes-femmes (ce à quoi renvoie assez clairement la problématique de l’aménagement des carrières à des fins de soin des enfants) d’un pays comme la Belgique au regard de celles du Japon fausserait les résultats tant les différences socioculturelles entre ces deux pays sont importantes du point de vue de la place de la femme dans la société. On écartera également la Chine de notre exercice de comparaison via un indicateur pour les mêmes raisons. En dépit de l’héritage que le gouvernement chinois entend présenter dans sa propagande officielle, il ne semble en rien acquis que l’instauration de la République populaire ait pu modifier de façon significative les rôles de genre dans le pays puisque ce dernier se classait à la 102<sup>ème</sup> place du classement établi par le Forum économique mondial au sujet de l’égalité hommes-femmes. Pour la petite histoire, la Belgique pointe à la 14<sup>ème</sup> place de ce classement mondial. Voilà qui donnera assez précisément une idée quant au fossé qui sépare les sociétés asiatiques, industrialisées ou en voie de l’être, de notre pays<sup>36</sup>.

## **Définir les items pour construire un indicateur**

Un indicateur désigne un outil d’évaluation permettant, le cas échéant, d’améliorer la décision publique, construit sur la base de différents éléments (ou *items*) quantifiables et mesurables permettant d’envisager des classements. Dans le cadre de la conception d’un indicateur de conciliation « vie privée-vie professionnelle » centré sur les soins à apporter aux enfants par des parents désireux de mettre, un temps, entre parenthèses leur engagement dans l’emploi, il tombe sous le sens d’interroger les congés de paternité et de maternité, en plus des dispositions permettant des pauses dans les carrières des parents. Concrètement, nous nous baserons sur les éléments dégagés au chapitre précédent :

### **Le congé de maternité**

Sous cette rubrique, on retiendra comme critères d’évaluation et de classement les points suivants :

1. Le niveau du revenu de remplacement dont bénéficient les mères
2. La durée du congé de maternité

### **Le congé de paternité**

Sous cette rubrique, on retiendra comme critères d’évaluation et de classement les points suivants :

1. Le niveau du revenu de remplacement dont bénéficient les pères
2. La durée du congé de paternité

---

<sup>36</sup> World Economic Forum, 2022. « Global Gender Gap Report 2022 ». Insight report. July 2022, p. 8-24.

3. Le caractère obligatoire ou non du congé de paternité
4. La proximité du congé de paternité avec la naissance de l'enfant

### **Le congé parental**

Sous cette rubrique, on retiendra comme critères d'évaluation et de classement les points suivants :

1. L'âge maximal de l'enfant pour bénéficier du droit à un congé parental
2. La possibilité de prendre le congé parental sous la forme de périodes de travail à temps partiel
3. La durée du congé parental
4. La rémunération en vigueur pour le congé parental
5. Le délai d'ancienneté exigé pour l'obtention du congé parental
6. Le blocage du transfert maximal de congés parentaux entre parents à deux mois
7. La possibilité pour l'employeur de refuser le congé parental

## **PARTIE 4 - COMPARAISON ET CALCUL DES PERFORMANCES DES DIFFERENTS SYSTÈMES NATIONAUX**

Cette partie de l'étude nous fait entrer de plein pied dans le vif du sujet, c'est-à-dire le travail de calcul des performances des différents systèmes législatifs couverts par l'indicateur de conciliation « vie familiale-vie professionnelle »<sup>37</sup>. Les pays retenus sont, comme nous l'avons vu, la Belgique, la France, l'Allemagne, les Pays-Bas, le Danemark, l'Islande, le Royaume-Uni et l'Espagne. Puisque l'indicateur de conciliation « vie familiale-vie professionnelle » que l'on veut construire concerne spécifiquement et exclusivement la relation parents-enfants, on passera en revue les items constituant les différentes composantes de l'indicateur de manière à cerner et évaluer les différences en ce qui concerne tout d'abord, le congé de maternité, le congé de paternité en suite et enfin, le congé parental.

Pour chacun de ces types de congés et pour chaque pays concerné par l'enquête, on passera en revue les législations de ces pays afin de préciser les différences existantes du point de vue de leurs législations. Cette partie du travail se terminera par les calculs qui permettront de classer les différents pays concernés en fonction de leurs scores respectifs pour l'indicateur de conciliation « vie familiale-vie professionnelle ».

### **Le congé de maternité dans les pays couverts par l'enquête**

#### **Durée du congé de maternité : principes généraux pour la Belgique**

Le droit au congé de maternité en Belgique porte actuellement sur une durée de 15 semaines. En cas de naissances multiples, la durée du congé de maternité s'étend durant 17 semaines mais il peut être élargi jusqu'à 19 semaines. En Belgique, le système du congé de maternité s'organise comme suit : on distingue un congé prénatal d'un congé postnatal. En ce qui concerne le congé prénatal, ce dernier est obligatoire durant une semaine avant la date de l'accouchement. Durant cette période antérieure à la naissance de l'enfant, un congé facultatif de 5 semaines est également organisé. Pour ce qui est du congé postnatal, la loi impose un congé obligatoire de 9 semaines à compter de l'accouchement. Il est également possible à la mère d'allonger son congé postnatal obligatoire par les semaines de congé prénatal qui n'auraient pas été prises avant l'accouchement.

#### **Rémunération du congé de maternité en Belgique**

La rémunération du congé de maternité en Belgique est assez particulière puisqu'elle associe deux périodes : une période durant laquelle le droit au congé assure une rémunération de remplacement

---

<sup>37</sup> Les législations sociales passées en revue pour la rédaction de cette analyse ont été synthétisées par l'Institut Jacques Delors (Congés pour les parents dans l'UE, juillet 2022). Chaque fois qu'une autre source a été consultée, elle a été indiquée en note de bas de page. En cas d'absence de références infrapaginales, la source correspondante devra systématiquement être rapportée à l'Institut Jacques Delors.

équivalente à 82% du salaire brut – durant les trente premiers jours du repos de maternité – puis une autre à 75% du salaire brut limité au plafond salarial similaire à une incapacité de travail.

### **Durée du congé de maternité : comparaison avec les pays sélectionnés**

De manière très synthétique, on peut repérer les éléments suivants concernant la durée du congé de maternité dans les pays couverts par l'enquête.

En Allemagne, le congé de maternité débute 6 semaines avant l'accouchement et se termine 8 semaines après ce dernier. Au total, le congé de maternité porte donc sur 14 semaines. Le système allemand est donc moins favorable que celui qui existe en Belgique, du moins pour le critère spécifique de la durée.

En Espagne, le congé de maternité est de 16 semaines (dont une partie peut, d'ailleurs, être transférée au père). Cette législation est donc légèrement plus favorable que le nôtre. On retrouve une même durée de 16 semaines en France et aux Pays-Bas.

Au Danemark, la durée du congé de maternité est de 18 semaines.

En Islande, la durée maximale d'un congé de maternité/paternité rémunéré est de 12 mois (dont 2 semaines obligatoires pour la mère après la naissance). Chaque parent bénéficie du droit, suite à la naissance ou à l'adoption d'un enfant, à six mois de congés rétribués par une caisse de sécurité sociale (en l'occurrence, la caisse des congés de maternité/paternité). Dans ce cadre, 6 semaines sont transférables à l'autre parent. Ce congé n'est pas obligatoire et doit être pris avant que l'enfant n'ait atteint l'âge de deux ans. Vu cette limite d'âge finalement fort basse pour un congé parental (dont nous pensons qu'il devra inclure, à l'avenir, la question de l'accompagnement des adolescents), on peut sans trop de problèmes décrire cette forme de congé lié à parentalité comme étant un congé de maternité et/ou de paternité<sup>38</sup> mais pas un congé parental à proprement parler au sens d'un congé éducatif centré sur les enfants et les adolescents plutôt qu'un congé lié aux soins à apporter à un nouveau-né ou un enfant en bas âge.

Pour terminer, il nous reste à aborder le cas du Royaume-Uni où les travailleuses britanniques peuvent prendre jusqu'à 52 semaines de congé de maternité. Le congé peut débiter 11 semaines avant la naissance de l'enfant. De plus, il est interdit de faire travailler une salariée britannique au cours des 2 semaines qui suivent l'accouchement.

### **Rémunération du congé de maternité : comparaison avec les pays sélectionnés**

Pour ce qui est de la rémunération du congé de maternité, on pointera les éléments suivants.

En Allemagne, la mère reçoit 100% de son salaire durant son congé de maternité. Au Danemark, les conventions collectives garantissent un même niveau de rémunération aux mères. Il en va de même en Espagne ainsi qu'en France et aux Pays-Bas. Ces pays sont ceux qui se caractérisent par le plus haut niveau de socialisation possible. Ils occuperont donc fort logiquement le haut de notre

---

<sup>38</sup> Commission européenne, Emploi, affaires sociales et inclusion [Consulté le 3 janvier 2023].

classement avec un taux de socialisation de 100%. En ce qui concerne l'Islande, le niveau de compensation du revenu s'élève à 80% de ce dernier<sup>39</sup>.

Les systèmes belge et britannique sont très différents des législations précitées garantissant un pourcentage fixe de la rémunération tout au long du congé. En Belgique tout comme au Royaume-Uni, la rémunération n'est pas fixe au cours du congé de maternité. Elle baisse avec le temps. Au Royaume-Uni, par exemple, la travailleuse devenue mère perçoit 90% de sa rémunération au cours des 6 premières semaines. Au cours des 33 semaines qui suivent, la rémunération de la mère est plafonnée à hauteur de £156,66 par semaine (soit 175,54 euros au cours du 21 avril 2023). Cela signifie que si la travailleuse devenue mère désire aller jusqu'au bout des 52 semaines, elle ne sera pas rémunérée pendant 13 semaines. En résumé, on peut dire du congé de maternité britannique qu'il ouvre le droit à une période d'inactivité de longue durée mais est, en fin de compte, mal rétribué, c'est-à-dire peu socialisé au sens où l'entend Hedwige Peemans-Poullet (cfr. supra).

L'enjeu méthodologique, dans le cas britannique comme dans celui de la Belgique, consistera à calculer un taux de socialisation qui fera la synthèse entre les périodes plafonnées, les périodes représentant une fraction du salaire individuel ainsi que la période non-couverte dans la législation du Royaume-Uni (soit un taux de socialisation de 0%).

Pour mesurer le caractère de socialisation des périodes à rémunération plafonnée, on vérifiera à quel niveau du salaire moyen correspond le plafond de la rémunération. Ensuite, on établira une pondération des niveaux de socialisation de la rémunération au prorata des périodes de façon à établir un taux de socialisation moyen pour les deux pays concernés.

Pour le Royaume-Uni, nous avons vu que 90% de la rémunération est garantie au bénéfice de la mère au cours des 6 premières semaines sur 52. Nous obtenons donc une première mesure du niveau de socialisation de la rémunération accordée à la travailleuse en congé de maternité qui est de 90% pendant 6 semaines. La deuxième période se caractérise par un plafond de £156,66 par semaine durant 33 semaines alors qu'en octobre 2022, le salaire moyen hebdomadaire britannique s'élevait à 624 livres<sup>40</sup>. Nous avons ici affaire à un taux de socialisation de 25% (c'est-à-dire 156,66/624) durant

---

<sup>39</sup> MÜLLER, Franziska, RAMSDEN, Alma, 2017. Connaissances scientifiquement fondées sur les effets du congé parental, du congé maternité et du congé paternité. Revue de la littérature à l'intention de la Commission fédérale de coordination pour les questions familiales (COFF), Interface Politikstudien Forschung Beratung. Lucerne, juillet 2017. Confirmé par la lecture de l'article 13 alinéa 2 de l'Act on Maternity/Paternity Leave and Parental Leave, No. 95/2000. Un document de l'OCDE (PF 2.5 Annexe : Detail of change in Parental Leave by country, décembre 2022, url : <https://tinyurl.com/27px9v7r>, date de consultation : 7 septembre 2022) p. 38) signale, en contradiction avec le texte de la loi, qu'un plafonnement des allocations pour congé de maternité et de paternité a été fixé à 600.000 couronnes islandaises par mois. Pour déterminer le niveau de socialisation de l'allocation en rapportant cette dernière au revenu mensuel moyen qui était de 770.000 couronnes par mois en août 2022 (source : <https://take-profit.org/en/statistics/wages/iceland/>, août 2022, date de consultation : 22 septembre 2022) comme on l'a fait pour la Belgique, on obtient un ratio de 0,7722, soit 77,22%. Il s'agit là d'un niveau de socialisation très proche du seuil de 80%, tel que proposé dans cette étude. Idéalement, pour les systèmes pratiquant un plafonnement des prestations, on aurait dû disposer du niveau moyen de l'allocation que l'on aurait rapporté au salaire moyen. Force est de constater que même si des organisations comme l'OCDE ne disposent pas de bases de données permettant de pratiquer ce type de calculs, il serait difficile, dans le cadre de cette étude qui vise à établir des tendances, de pouvoir effectuer ces calculs dont on conviendra, sans guère de difficultés, qu'ils seraient nettement plus précis que les évaluations forcément approximatives que nous avons proposées dans ce travail.

<sup>40</sup> Office for National Statistics (UK), 2022. « Average weekly earnings in Great Britain ». December 2022. [Consulté le 3 janvier 2023]. Disponible à l'adresse: <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/bulletins/averageweeklyearningsingreatbritain/december2022>

cette période. Le reste du congé comme nous l'avons vu correspond à un taux de socialisation de 0% durant près de 13 semaines. Sur cette base, nous pouvons calculer la moyenne pondérée au prorata des périodes considérées.

On retrouve alors le tableau suivant :

**Figure 1. Taux de socialisation de la rémunération du congé de maternité au Royaume-Uni (moyenne pondérée)**

<b>Périodes</b>	<b>Taux de socialisation du revenu (A)</b>	<b>Durée de la période sur durée totale (B)</b>	<b>Résultat de la pondération par période (AxB)</b>
Période 1 (6 semaines)	90%	11,5% (soit 6/52)	0,1035
Période 2 (33 semaines)	25% (soit 156,66/624)	63,5%	0,15875
Période 3 (13 semaines)	0	25% (soit 13/52)	0
Total de la période du congé de maternité (=52 semaines)	////////////////	////////////////	0,26225

On déterminera le taux de socialisation en vigueur au Royaume-Uni en associant les résultats obtenus à la colonne 3, c'est-à-dire un taux de socialisation de 0,26225. Bref, nous avons pu établir que le taux de socialisation moyen de la rémunération pour congé de maternité au Royaume-Uni était de 0,26225, c'est-à-dire 26,225%.

Pour la Belgique, on dispose des données suivantes. Le premier mois (soit les 4 premières semaines) du congé de maternité (qui est de 15 semaines), la travailleuse dispose d'un revenu équivalent à 82% du salaire brut puis 75% du salaire brut limité au plafond salarial en vigueur pour une incapacité de travail pour le reste du congé de maternité (c'est-à-dire 11 semaines). Le 1<sup>er</sup> janvier 2022, le plafond salarial brut pour le congé de maternité s'élevait en Belgique à 170,6926 euros par jours, selon un régime d'indemnisation de 6 jours par semaine durant lequel la travailleuse reçoit une indemnité pour tous les jours de la semaine, à l'exception du dimanche. Sur cette base, on peut déterminer le niveau de la rémunération mensuelle qui portera, dans ce système, sur 24 jours<sup>41</sup>. On obtient alors un niveau maximal de rémunération de l'ordre de 4.096 euros bruts.

Or, en Belgique, le salaire moyen s'élevait à 3.832 euros bruts par mois en 2020<sup>42</sup>. Il s'agit là d'un cas de figure intéressant puisque la socialisation dépasse dans ce cas le revenu moyen. On peut alors considérer que le système belge de congés de maternité fonctionne à partir de normes de socialisation du revenu qui sont très élevées. On peut alors estimer que la socialisation du revenu atteint son niveau maximal quand le plafond du revenu de remplacement atteint ou dépasse le

<sup>41</sup> Votre plafond salarial. INAMI (*Institut national d'assurance maladie-invalidité*). [Consulté le 4 janvier 2023]. Disponible à l'adresse :

<https://www.inami.fgov.be/fr/themes/incapacite-de-travail/montants-et-plafonds-des-indemnites/salaries-chomeurs/votre-plafond-salarial>

<sup>42</sup> Salaires mensuels bruts des salariés occupés à temps plein (2020). Dernières données régionales disponibles au: 01/09/2022. IWEPS. [Consulté le 3 janvier 2023]. Disponible à l'adresse :

<https://www.iweps.be/indicateur-statistique/salaires-mensuels-bruts-moyens/>

salaires moyens. En partant de ce raisonnement, on peut estimer que pendant 11 semaines, le niveau de socialisation caractéristique du système de congés de maternité en Belgique s'élève à 100%. On obtient alors la moyenne pondérée qui suit.

**Figure 2. Taux de socialisation de la rémunération du congé de maternité en Belgique (moyenne pondérée)**

<u>Périodes</u>	<u>Taux de socialisation du revenu (A)</u>	<u>Durée de la période sur durée totale (B)</u>	<u>Résultat de la pondération par période (soit AXB)</u>
Période 1 (4 semaines)	82%	0,27 (soit 4/15)	0,221
Période 2 (11 semaines)	100%	0,73 (soit 11/15)	0,73
Total de la période du congé de maternité (=15 semaines)	////////////////	////////////////	0,951

On peut alors établir une moyenne pondérée de ces différentes périodes d'indemnisation. On obtient alors un taux de socialisation de 95,1% en Belgique. Ce niveau rapproche fortement notre pays des autres Etats européens passés en revue par cette étude et le classe très au-dessus du Royaume-Uni.

## **Le congé de paternité dans les pays couverts par l'enquête**

Pour rappel, nous devons statuer sur les éléments suivants dans les lignes qui vont suivre

1. La durée du congé de paternité
2. La proximité du congé de paternité avec la naissance de l'enfant
3. Le niveau du revenu de remplacement dont bénéficient les pères
4. Le caractère obligatoire ou non du congé de paternité

En Belgique, la législation se présente comme suit. Les pères et les « co-mères » bénéficient actuellement d'un congé de naissance (que par commodité d'usage, nous continuerons à appeler congé de paternité) de 20 jours à prendre dans les 4 mois qui suivent la naissance. On notera, au passage, que le lien du congé de paternité avec la naissance de l'enfant est particulièrement affirmé. Depuis le premier janvier de cette année, une période de 20 jours correspond à la durée maximale de ce congé. Les 3 premiers jours de ce congé sont couverts à 100% par l'employeur. Les jours qui suivront font l'objet d'une indemnisation par la mutualité à laquelle le père (ou la co-mère) est affilié-e au niveau de 82 % du salaire brut limité au plafond salarial. On notera, au passage, que le droit au congé de paternité n'est pas obligatoire en Belgique.

En France, la durée totale du congé de paternité est de 25 jours. Ce congé est scindé en 2 périodes distinctes. On distinguera une période de 4 jours qui doit être prise immédiatement et obligatoirement après le congé de naissance. La deuxième correspond à 21 jours qui peuvent être fractionnés en deux périodes maximum et chacune de ces deux périodes doit comporter une durée d'au moins 5 jours. Le congé doit être pris dans les 6 mois suivant la naissance de l'enfant. En ce qui

concerne la rémunération, on observe que le congé de paternité ouvre le droit à une compensation de 100% du revenu du père.

Pour ce qui est du Danemark, un congé de paternité de deux semaines doit être pris au cours des quatorze semaines suivant la naissance. La rémunération de ce congé s'élève à 100% du salaire. La socialisation est, comme dans le cas français, maximale. En outre, on notera que le congé de paternité est obligatoire au Danemark.

Chez nos voisins néerlandais, les pères disposent d'un droit à 5 jours de congé de paternité. Ces derniers peuvent être pris dans les quatre semaines qui suivent la naissance. On note donc une socialisation à 100% du salaire du père en congé. En outre, on observera que le congé de paternité n'est pas obligatoire aux Pays-Bas.

En Allemagne, on se bornera à constater qu'il n'existe pas de politique spécifique de congé de paternité à proprement parler (en revanche, un père allemand peut partager quatorze mois de congé parental avec la mère de l'enfant. Tous les deux perçoivent alors 65% de leur salaire). Pour ce volet spécifique de l'accompagnement en termes de politiques publiques de la paternité en tant que telle, on ne pourra donc qu'accorder un score nul à l'Allemagne. Il n'en ira pas de même en ce qui concerne le congé parental (cfr.infra).

Pour ce qui est de l'Espagne, de grandes innovations sont à signaler pour ce pays de capitalisme méditerranéen au sein duquel les analystes considéraient, jusqu'à présent, que le travail de soins de la famille était traditionnellement dévolu aux femmes. En Espagne, le congé de paternité est passé, en 2021, de 4 à 16 semaines entièrement rémunérées, ce qui le rend identique en durée et en indemnisation au congé de maternité. Le congé de paternité en Espagne doit être pris dans les six semaines à partir de l'accouchement. Seules les 6 premières semaines de congé de paternité sont obligatoires.

En ce qui concerne le Royaume-Uni, le congé de paternité est versé pour une durée maximum de 2 semaines avec un plafond de rémunération de £156,66 (avril 2022). On retrouve la même faiblesse globale de socialisation du revenu que dans le cas des allocations de maternité. Le congé de paternité n'est nullement obligatoire mais il doit, en tout état de cause, être pris dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant.

On terminera ce tour d'horizon avec l'Islande. Dans ce pays, le congé de paternité constitue un acquis historique déjà ancien par rapport à la Belgique. C'est en 1998 que les pères islandais ont acquis le droit à un congé de paternité de deux semaines à l'origine. Ce dernier a été progressivement augmenté au fil du temps. Aujourd'hui, le congé de paternité en Islande se présente comme suit. Chaque parent a droit à 26 semaines, dont 6 semaines sont transférables à l'autre parent. Le niveau de socialisation du revenu est de 80% mais alors que le congé de maternité dans la législation islandaise impose deux semaines de congé à prendre impérativement, il n'existe, en ce qui concerne les pères, aucune forme d'obligation. Ces derniers peuvent prendre leur congé de paternité dès la naissance de l'enfant jusqu'au moment où ce dernier aura atteint l'âge de deux ans. Le lien du congé de paternité avec la naissance peut donc être décrit comme globalement faible puisqu'en théorie, un père islandais pourrait commencer son congé de paternité alors que son enfant aurait un an et demi.

## Le congé parental dans les pays couverts par l'enquête

Après les congés de maternité et de paternité, il nous reste à évaluer le congé parental à proprement parler. On définira ce dernier comme une période de temps durant lequel le contrat de travail est mis entre parenthèses, et ce en dehors de la naissance de l'enfant, notamment pour des raisons d'éducation.

Les dimensions suivantes seront reprises dans le travail de description des législations puis de calcul des indicateurs :

1. Âge maximal de l'enfant pour bénéficier du droit à un congé parental
2. Durée du congé parental
3. Possibilité de prendre le congé parental sous la forme de périodes de travail à temps partiel
4. Rémunération en vigueur pour le congé parental
5. Délai d'ancienneté exigé pour l'obtention du congé parental
6. Blocage du transfert maximal de congés parentaux entre parents à deux mois
7. Ouverture du congé parental aux couples de même sexe
8. Possibilité pour l'employeur de refuser le congé parental

A ce stade du travail, il faut envisager d'éventuellement inclure un dixième item à comparer entre les pays. Il portera sur la possibilité qu'offre chaque législation de bénéficier d'un congé de parentalité pour chaque enfant de la famille. Ce point ne prête pas à discussion ni dans la législation belge ni dans la directive 2019/1158 qui considère le congé parental comme « un droit individuel » (art.5 al.1), c'est-à-dire ouvrant logiquement la possibilité d'intégrer les besoins spécifiques de chaque enfant composant la famille dans l'aménagement de la relation contractuelle avec un employeur.

En Belgique, la législation relative au congé parental prévoit que ce dernier permet, temporairement, de suspendre ou de réduire les prestations pour s'occuper d'enfants de moins de douze ans. Le droit est ouvert pour chaque enfant faisant partie de la famille. En Belgique, un haut degré de flexibilité caractérise le congé parental puisqu'il est possible de l'organiser selon quatre formes distinctes, soit à temps plein, soit à mi-temps, soit à raison d'un cinquième voire d'un dixième du temps de travail. Pendant ce congé lié à l'éducation des enfants, le parent reçoit une allocation d'interruption payée par l'Office national de l'Emploi (ONEM). L'interruption complète peut être obtenue pendant 4 mois maximum. Cette période peut être allongée en cas de prise à temps partiel. Par exemple, l'interruption à mi-temps peut être maintenue durant 8 mois et selon le même principe de multiplicateur, l'interruption d'un dixième pourra durer pendant 40 mois maximum.

De surcroît, l'interruption peut être fracturée en semaines avec l'accord de l'employeur. Il s'agit là d'une facilitation qui permet d'obtenir plus facilement l'accord d'un employeur. En effet, plus de possibilités de flexibilisation sont organisées et moins il sera difficile d'obtenir l'accord de l'employeur. La chose est d'autant plus possible que comme nous l'avons remarqué auparavant, le marché du travail en Belgique connaît, à l'heure actuelle, un certain nombre de tensions qui renforcent le pouvoir de négociation des travailleurs. Aucune possibilité de transfert, même partiel, n'est organisée entre les parents. La rémunération du congé parental en Belgique est la suivante : 978,24 euros bruts à titre de montant de base (index du 01/12/2022). Ce montant est majoré à 1.646,81 euros bruts pour un travailleur isolé. Le système prévoit également une majoration en cas

de prise du congé à temps partiel pour les travailleurs et travailleuses âgé-e-s de plus de 50 ans. Le droit au congé parental est ouvert si le-la salarié-e a été actif-ve dans le cadre d'un contrat de travail auprès du même employeur pendant les 12 mois (pas nécessairement consécutifs) au cours des 15 mois qui précèdent la demande. On notera que pour les membres du secteur public et de l'enseignement, aucune condition d'ancienneté n'est imposée<sup>43</sup>.

On notera également qu'il existe d'autres formules de congés parentaux en Belgique. Ils n'ont pas été retenus pour établir notre travail de comparaison internationale. Le crédit-temps avec motif en fait partie. Nous avons choisi d'exclure cette formule dans la mesure où celle-ci, plus intéressante, certes, en termes de durée du congé exclut factuellement une partie des enfants et des familles éventuellement concernées par une demande de congé pour des raisons de rééquilibrage « vie familiale-vie professionnelle » puisque l'âge maximal de l'enfant dans le système de crédit-temps avec motif est aujourd'hui limité à 5 ans (contre 8 jusqu'il y a encore peu)<sup>44</sup>.

Concernant le caractère inclusif du congé parental, on rappellera que la Belgique reconnaît, depuis le 30 janvier 2003, le droit au mariage pour les personnes de même sexe. Voilà pourquoi les organismes officiels reconnaissent parmi les bénéficiaires du droit au congé parental « l'épouse ou la compagne de la mère biologique de l'enfant qui est devenue co-mère<sup>45</sup> ».

Comparons maintenant la législation belge avec celle des différents pays couverts par l'enquête.

Aux Pays-Bas, le droit social accorde aux travailleurs et aux travailleuses la faculté de disposer d'un congé parental à prendre durant la première année de l'enfant. À partir du 2 août 2022, la durée de ce congé est de 26 semaines maximum, à prendre au cours des 8 premières années de l'enfant. Le droit est ouvert pour chaque enfant, contrairement à la Belgique. L'employé-e concerné-e a droit à une allocation qui s'élèvera à 70% de son salaire. On tient là un niveau de socialisation assez important. Des possibilités de fractionner de manière flexible le congé existent. Le congé peut être pris à mi-temps ou à plein temps. On peut émettre l'hypothèse (à vérifier évidemment dans la suite du travail) que cette possibilité sera d'autant plus favorable aux travailleurs que le marché néerlandais du travail se caractérise, comme en Belgique, par des pénuries et un choc d'offre. Les deux parents ont droit à ce congé sans possibilité de transfert entre eux. Les couples de même sexe ne sont pas discriminés pour l'obtention d'un congé parental. L'employeur ne peut pas refuser le congé parental mais peut vouloir négocier l'application dans le temps du congé. Aucune condition d'ancienneté n'est imposée aux travailleurs<sup>46</sup>.

---

<sup>43</sup> Congé parental (feuille info T19), mise à jour le 1<sup>er</sup> février 2022. *ONEM*. [Consulté le 23 février 2023]. Disponible à l'adresse :

<https://rb.gy/l02fyg>

<sup>44</sup> Par conséquent, on adressera une critique au gouvernement pour avoir limité, dans le cadre de ce congé thématique, l'âge de prise en charge des enfants concernés à 5 ans. Jusqu'à présent, cette limite était de 8 ans. Il serait intéressant d'interroger la légalité de cette modification au regard du droit européen, sachant que la Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants consacre en son article 5 le principe suivant lequel « chaque travailleur ait un droit individuel à un congé parental de quatre mois, à prendre avant que l'enfant n'atteigne un âge déterminé pouvant aller jusqu'à huit ans ».

<sup>45</sup> *ONEM, ibid.*

<sup>46</sup> Rijksoverheid (Nederland). Ouderschapsverlof. [Consulté le 8 janvier 2023]. Disponible à l'adresse :

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/ouderschapsverlof>

En ce qui concerne la France, les choses se présentent comme suit. La demande de congé parental ne peut être refusée par l'employeur. Un an d'ancienneté est requis. L'âge limite de l'enfant ouvrant le droit au congé parental est de 16 ans (en fait, le droit est ouvert si l'enfant est âgé de plus de 3 ans et n'a pas encore 16 ans). Chaque parent a droit à un congé. Aucune possibilité de transfert entre parents n'existe. Le droit au congé parental est ouvert aux couples de même sexe. En effet, selon la loi en France, seuls les parents biologiques ou adoptants sont considérés comme les parents légaux de l'enfant. C'est ainsi qu'un enfant élevé par des parents homosexuels n'a de lien juridique qu'avec son parent biologique ou adoptif. Diverses modalités de congé parental existent et permettent une flexibilisation du congé en le combinant avec du travail à temps partiel. La durée initiale du congé parental dans la législation française est d'un an au maximum. Elle peut être prolongée, pour différents motifs (notamment, les naissances multiples), 2 fois, sans toutefois excéder la date du troisième anniversaire de l'enfant. Pour la suite des comparaisons, on retiendra la durée de base d'un an. En ce qui concerne la rémunération, le système français s'avère peu favorable aux parents. C'est ainsi que la loi ne prévoit pas le maintien, en totalité ou en partie, de la rémunération durant le congé parental. Des dispositions conventionnelles éventuellement plus généreuses peuvent cependant exister dans certaines entreprises. Si l'entreprise a mis en place un compte épargne-temps (CET), le salarié peut également utiliser les droits dont il dispose à partir de ce compte. Pour les enfants de moins de trois ans, la caisse d'allocations familiales accorde une aide forfaitaire aux parents qui sont contraints de poser une limite à leur engagement professionnel afin de s'occuper de leur(s) enfant(s) de moins de 3 ans. Cette limite qui permet d'obtenir un revenu de compensation étant très inférieure à l'âge de 16 ans qui ouvre le droit au congé parental, on considèrera que la France n'a pas développé de réelle politique du revenu de remplacement pour les parents optant pour un congé parental.

Pour ce qui est du cas de l'Espagne, on pointera, en ce qui concerne l'organisation d'un congé parental non-directement lié à la naissance, la loi organique 3/2007 du 22 mars 2007 pour l'égalité effective des hommes et des femmes. C'est, d'ailleurs, le texte de cette législation qui a été modifié en 2021 pour introduire le principe d'une durée égale de congé de naissance entre pères et mères. De la même manière, le gouvernement résultant de la coalition entre le PSOE (sociaux-démocrates) et *Unidas Podemos* (gauche radicale) a introduit des modifications concernant l'aménagement de la carrière en vue de permettre aux parents d'apporter des soins à leurs familles. Les traits saillants de ce nouveau système sont les suivants. La réglementation du travail en Espagne comprend une série de droits, dont les deux parents sont titulaires (sans possibilité de transfert), selon lesquels il est possible d'harmoniser la nécessité d'un engagement professionnel avec les exigences de la vie de famille. Il s'agit, en l'occurrence, de la réduction de la journée de travail, de l'adaptation de celle-ci ainsi que les congés pour soins familiaux. Sauf dispositions contraires relevant de l'exercice de la négociation collective, la plupart de ces congés en Espagne ne font pas l'objet d'une rémunération. L'âge maximal des enfants permettant de bénéficier de ce droit est de 8 ans (en cas de maladie grave, cet âge est même reporté jusqu'au niveau de la majorité légale, c'est-à-dire 18 ans). Un an d'ancienneté est requis pour bénéficier de cette forme de congé parental. L'objet de ce droit porte sur une réduction de la journée de travail, avec une diminution proportionnelle du salaire, entre au moins un huitième et au maximum la moitié de la durée de la semaine de travail<sup>47</sup>.

---

<sup>47</sup> Ley Orgánica 3/2007 del 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Agencia Estatal. Boletín Oficial del Estado*. «BOE» núm. 71. 23 de marzo de 2007, páginas 12611 a 12645 (35 págs.) Publiée le 23 mars 2007. Entrée en vigueur le 24 mars 2007.

Un caractère de flexibilité existe donc dans la mise en œuvre du congé parental en Espagne. Le droit est ouvert aux couples de même sexe et n'est pas transférable, que ce soit en totalité ou en partie, entre les parents. De plus, dans ce cadre particulier, le travailleur ou la travailleuse a le droit à une période de congé n'excédant pas 2 ans. Dans le système espagnol, les entreprises peuvent rejeter la demande du travailleur si l'horaire requis a un impact négatif sur la production et la marche de l'entreprise. Pour autant, l'employeur devra prouver l'impact négatif par une analyse approfondie et circonstanciée. On notera que les fonctionnaires disposent de meilleures conditions en ce qui concerne l'accès à ce type de congés parentaux. Toutefois, on n'accordera pas un poids démesuré à ces régimes spécifiques dans la mesure où la part de l'emploi public en Espagne est limitée et, de surcroît, en diminution depuis une quinzaine d'années. C'est ainsi qu'en Espagne, le poids de l'emploi public dans la population active totale a baissé entre 2009 et 2013, passant de 13,2% à 12,7%. En Belgique, ce ratio frôlait, à la même époque, les 25%. Dans certains pays nordiques (Danemark et Norvège), il allait jusqu'à atteindre les 35%<sup>48</sup>. En d'autres termes, nous n'intégrerons dans la construction de notre indicateur que les seuls travailleurs du secteur privé.

Au Danemark, les parents peuvent se partager un congé parental de 32 semaines indemnisées avec possibilité de transfert, selon leur guise, d'un parent à l'autre. On considérera, dès lors, que la possibilité de transfert entre pères et mères n'est pas limitée à deux mois puisqu'elle équivaut à 16 semaines (c'est-à-dire 32 semaines divisées par deux). Pour la suite des comparaisons, on retiendra la durée totale de 32 semaines (soit 8 mois) puisque les parents peuvent se partager l'intégralité de cette durée. Des possibilités de flexibilisation du congé existent, tout comme des possibilités de travail à temps partiel. C'est ainsi que les parents jouissent de la possibilité de moduler leur absence du travail. L'âge limite de l'enfant pour l'obtention de congés de parentalité est de 9 ans<sup>49</sup>. Cette flexibilité sera davantage à l'avantage des travailleurs à l'avenir puisque le Danemark connaît des frictions et un choc de l'offre sur son marché du travail, comme partout ailleurs en Europe.

Le lien entre les évolutions endogènes du marché du travail et les avantages que peuvent négocier les travailleurs au sujet de leurs congés parentaux est évident et a déjà été mis en évidence dans le cas du Danemark. C'est ainsi que le maintien du salaire antérieur concerne les travailleurs couverts par des accords collectifs. Ce pourcentage a quelque peu diminué au moment de la crise de 2008, notamment parmi les plus jeunes<sup>50</sup>. On peut supposer à cet égard que la raréfaction de la main d'œuvre conduira graduellement à un retournement du pouvoir de négociation en faveur des travailleurs danois. Cela dit, on notera, toutefois, qu'au Danemark, l'employeur est parfaitement en droit de refuser les congés parentaux non-directement liés à la naissance de l'enfant. Une condition d'ancienneté existe pour faire valoir le droit à un congé parental au Danemark (à savoir 120 heures de travail au cours des 13 semaines qui précèdent l'accouchement)<sup>51</sup>. On notera, à titre d'informations, que le système danois met en fin de compte moins à contribution les employeurs que les finances publiques puisque « pour aider les employeurs à financer les indemnités compensatrices lors des maternités, des fonds de remboursement ont été créés »<sup>52</sup> de telle sorte que « si vous percevez votre salaire pendant votre congé, votre employeur se fera rembourser votre

---

<sup>48</sup> OCDE, 2016, p. 90 - 91.

<sup>49</sup> DREW, 2005, p. 27.

<sup>50</sup> BLOKSGAARD, ROSTGAARD, 2018, p. 133.

<sup>51</sup> DELETANG, 2003.

<sup>52</sup> MEILLAND, 2015, p. 111.

indemnité journalière parentale »<sup>53</sup>. On notera également que les couples unissant des personnes de même sexe ne sont pas discriminés pour ce qui est de l'obtention du congé parental au Danemark. La rémunération pour le congé parental s'élève à 100% du salaire antérieur. Un plafond s'applique pour les travailleurs qui ne bénéficient pas de conventions collectives. Il ne semble pas important de tenir compte de ce plafond pour établir nos comparaisons puisqu'une grande majorité de travailleurs est couverte par des conventions collectives. En réalité, « la plupart des conventions collectives concernant les ouvriers s'en tiennent aux dispositions législatives [et donc sont soumises au plafond légal en cas de prise de congé parental]. Par contre, celles concernant les employés ont tendance à être plus favorables »<sup>54</sup>.

On peut, sur la base de constat, conclure que la plupart des travailleurs danois sont couverts par des dispositions plus favorables que les dispositions législatives de base puisque l'économie du Danemark, comme celle des pays développés, est aujourd'hui dominée par les services qui représentaient, en 2019, 75,8% du PIB du pays (contre 22,9% pour les industries où l'on est davantage susceptible de retrouver une population ouvrière)<sup>55</sup>. On distinguera donc le rôle primordial, à côté des prestations de sécurité sociale, des conventions collectives pour permettre une conciliation de l'engagement professionnel et de la vie familiale. Par conséquent, on retiendra, sur la base de l'exemple danois, que l'indemnisation du congé parental n'a pas à être nécessairement assurée au moyen d'un dispositif ressortissant aux assurances sociales *stricto sensu*. Le niveau de l'entreprise et de la branche industrielle peut jouer un rôle décisif dans le rééquilibrage entre la vie familiale et la vie professionnelle. Cette remarque est importante dans la mesure où les tensions sur le marché du travail, au Danemark comme en Belgique d'ailleurs, sont d'une ampleur telle qu'elles permettraient une redistribution du pouvoir de négociation, dans le cadre du rapport salarial, en faveur des travailleurs et de leurs organisations représentatives.

Au Royaume-Uni, le congé parental (*parental leave*) n'est pas rémunéré. Chaque travailleur a droit à 18 semaines de congé pour chaque enfant, jusqu'à son 18<sup>ème</sup> anniversaire. Il s'agit d'un droit individuel exclusif pour chaque parent sans possibilité de transfert entre eux, sous réserve d'une ancienneté d'un an auprès de l'employeur. De surcroît, le congé parental britannique ne se caractérise guère par sa flexibilité. La limite de la durée du congé parental que chaque parent peut prendre par an est de 4 semaines pour chaque enfant, sauf accord contraire de l'employeur. Le congé parental doit être pris en semaines entières (par exemple 1 semaine ou 2 semaines) plutôt qu'en jours individuels, à moins que l'employeur n'en convienne autrement ou que l'enfant soit handicapé. Il s'agit là d'une caractéristique correspondant clairement à un déficit de flexibilité. Les travailleurs ne sont toutefois pas obligés de prendre tous les congés en une seule fois<sup>56</sup>. Le *parental leave* est ouvert aux couples de même sexe. Il est vrai que l'adoption du « mariage pour tous » est fort récente au Royaume-Uni. La législation autorisant le mariage homosexuel en Angleterre et au Pays de Galles a été adoptée par le Parlement du Royaume-Uni en juillet 2013. C'est en février 2014 que le mariage a été ouvert pour les couples de même sexe en Ecosse. Pour l'Irlande du Nord, il a

---

<sup>53</sup> Danemark - Prestations de maternité. *Commission européenne, Emploi, affaires sociales et inclusion*. [Consulté le 3 janvier 2023].

<sup>54</sup> Travailler au Danemark > Informations utiles. *Ambassade de France au Danemark*. Accueil > Archives > OLD. 18 septembre 2020. [Consulté le 3 janvier 2023]. Disponible à l'adresse : <https://dk.ambafrance.org/Informations-utiles>

<sup>55</sup> Étude Économique. Danemark (statistiques de base). *OCDE*. 2019, p. 6.

<sup>56</sup> Unpaid parental leave. *Gouvernement britannique*. [Consulté le 12 juin 2022]. Disponible à l'adresse : <https://www.gov.uk/parental-leave>

fallu attendre juillet 2019. En tout état de cause, la loi britannique garantit l'égalité de traitement pour les couples de même sexe en matière de congés parentaux<sup>57</sup>. De surcroît, l'employeur ne peut refuser ou annuler complètement un congé parental demandé. En revanche, il lui est permis de reporter un congé parental si l'octroi de ce dernier vient à perturber la bonne marche de l'entreprise. Si l'employeur décide de reporter le congé parental, il doit écrire au travailleur dans les 7 jours suivant la demande pour expliquer pourquoi le congé est reporté et surtout accorder d'autres dates de prise de cours du congé<sup>58</sup>.

En Islande, chaque parent a le droit de prendre un congé sans solde, appelé congé parental temporaire, d'une durée maximale de 16 semaines, et ce jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de huit ans. De surcroît, les parents ne peuvent pas transférer de droits entre eux<sup>59</sup>. Des solutions flexibles consistant en un fractionnement du congé pour chaque parent existent ainsi que des possibilités de passages temporaires à temps partiel<sup>60</sup>. En outre, l'ouverture du congé de parentalité pour les couples de même sexe ne pose pas de problèmes en Islande où par ailleurs, l'employeur dispose du droit de refuser un congé pour des raisons parentales. En effet, la loi islandaise n°95/2000 relative au congé parental telle que modifiée par la législation n°136/2011 précise, en son article 25 alinéa 4, « qu'un employé n'a pas le droit de prendre un congé parental d'une durée supérieure à quatre mois par période de 12 mois sans l'accord spécial de l'employeur »<sup>61</sup>. En ce qui concerne les conditions d'ancienneté, on notera qu'« un salarié acquiert le droit au congé parental lorsqu'il a été employé pendant six mois consécutifs par le même employeur » (article 26 alinéa 1 de l'Act on Maternity/Paternity Leave and Parental Leave, No. 95/2000).

En Allemagne, les deux parents ont le droit d'obtenir un congé parental (*Elternzeit*) de trois ans maximum auprès de leur employeur. Il s'agit d'un droit strictement individuel offert à chaque parent. 24 mois peuvent être pris jusqu'au moment où l'enfant atteint l'âge de 8 ans. Une partie du congé correspondant à 12 mois maximum doit être prise au cours des deux premières années de l'enfant. Cette limite de deux ans correspond, dans les faits, à un congé de naissance. Par conséquent, on considérera que le droit au congé parental correspond à une période d'un an. L'*Elternzeit* est non-rémunéré. La prise du congé entraîne la mise entre parenthèses du contrat. La flexibilité ne caractérise pas spécialement le congé parental allemand puisqu'il n'est pas possible pour tous les parents de passer momentanément à temps partiel. Des conditions sont, en effet, imposées, notamment le fait que le travailleur soit déjà employé à temps partiel entre 15 et 32 heures par semaine. De plus, l'entreprise doit employer plus de 15 personnes en Allemagne (sans compter les apprentis) et le salarié doit être employé par l'entreprise depuis au moins 6 mois.

---

<sup>57</sup> Pour plus de détails, consulter le site officiel de la législation britannique : [www.legislation.gov.uk](http://www.legislation.gov.uk), Equality Act 2010

<sup>58</sup> Ordinary parental leave. *Advisory, Conciliation and Arbitration Service (UK)*. [Consulté le 11 juin 2022]. Disponible à l'adresse :

<https://www.acas.org.uk/parental-leave>

<sup>59</sup> Maternity/Paternity leave in Iceland (Temporary parental leave). *Nordic Co-operation*. [Consulté le 11 janvier 2023]. Disponible à l'adresse :

<https://www.norden.org/en/info-norden/maternitypaternity-leave-iceland>

<sup>60</sup> DREW, 2005, p. 27.

<sup>61</sup> Republic of Iceland, Ministry of Welfare. Act on Maternity/Paternity Leave and Parental Leave. No. 95/2000. [Consulté le 11 janvier 2023]. Disponible à l'adresse :

<https://www.humanrights.is/en/moya/page/act-on-maternity-paternity-leave-and-parental-leave-no-95-2000-as-amended-by-act-no-90-2004>

Et surtout, aucun motif opérationnel impérieux ne doit s’opposer au congé. Le cas échéant, ce sera à l’employeur de démontrer les problèmes potentiels pour la bonne marche de l’entreprise. On peut donc considérer que le droit au congé parental est conditionné au bon vouloir de l’employeur. De même, on considérera qu’une condition d’ancienneté est imposée aux travailleurs. On notera également que le congé parental en Allemagne est pleinement ouvert aux couples de même sexe. Concernant la non-indemnisation du congé parental, on fera observer qu’une allocation (*Elterngeld*), conditionnée au niveau de revenu des parents, n’est en vigueur que durant les 14 premiers mois de vie de l’enfant. C’est cette importante différence dans le temps avec l’âge maximal de 8 ans qui permet de poser le constat d’une absence d’une rémunération du congé parentale. Un même constat est, d’ailleurs, posé en ces termes par les professionnels du droit du travail allemand chargés par les pouvoirs publics d’informer les travailleurs transfrontaliers entre la France et l’Allemagne<sup>62</sup>.

## Calculs des performances : perspective comparative

### Le congé de maternité

Du point de vue de la durée, on attribuera un point au pays présentant la durée de congé de maternité la plus favorable. En l’occurrence, il s’agit de l’Islande et du Royaume-Uni avec une durée de congé de maternité de 52 semaines. On classera les autres pays en rapportant la durée du congé de maternité à celle du Royaume-Uni.

**Figure 3. Classement des différentes législations pour la durée du congé de maternité**

<u>PAYS</u>	<u>Durée du congé de maternité</u>	<u>Calcul de coefficient pour l’indicateur conciliation « vie familiale-vie professionnelle »</u>	<u>Points obtenus pour cette rubrique</u>
ROYAUME-UNI	52 semaines	1	1 point
ISLANDE	26 semaines	0,5	0,5 points
DANEMARK	18 semaines	0,35	0,35 points
ESPAGNE	16 semaines	0,31	0,31 points
FRANCE	16 semaines	0,31	0,31 points
PAYS-BAS	16 semaines	0,31	0,31 points
BELGIQUE	15 semaines	0,29	0,29 points
ALLEMAGNE	14 semaines	0,27	0,27 points

On peut constater que pour ce qui est du congé de maternité que la Belgique, si on la compare avec d’autres pays pouvant être reprises dans la liste des pays de capitalisme continental (France, Pays-Bas, Allemagne, Pays-Bas) recueille un score très honorable puisque la durée du congé de maternité est un peu plus élevée qu’en Allemagne et légèrement inférieure à ce que prévoient les législations néerlandaise et française. L’Espagne réalise un score légèrement supérieur à celui de la Belgique. En

<sup>62</sup> Infobest Kehl/Strasbourg, 2021. *Elterngeld et Elternzeit en Allemagne*. Kehl, septembre 2021, p. 4-13.

revanche, la législation belge est moins favorable que celle du Danemark (avec un différentiel de trois semaines).

Un autre pays de capitalisme scandinave nous dépasse encore pour ce qui est de la durée du congé de maternité avec une différence de 11 semaines. Il s'agit de l'Islande. On retrouve une différence plus importante encore avec le Royaume-Uni où la durée du congé de maternité est de 52 semaines. Le congé de maternité en Grande-Bretagne n'est obligatoire qu'à raison de deux semaines pour les employées et quatre semaines pour les ouvrières<sup>63</sup>.

**Figure 4. Classement des différentes législations pour ce qui est du niveau de socialisation du revenu octroyé à l'occasion du congé de maternité**

<b>PAYS</b>	<b>Niveau de socialisation</b>	<b>Points obtenus</b>
FRANCE	100%	1
PAYS-BAS	100%	1
ALLEMAGNE	100%	1
ESPAGNE	100%	1
DANEMARK	100%	1
BELGIQUE	95,1%	0,95
ISLANDE	80%	0,80
ROYAUME-UNI	26,23%	0,26

De ce tableau, on peut retenir les enseignements suivants. Le niveau de socialisation du revenu accordé durant le congé de maternité en Belgique est assez proche de celui des pays les plus généreux (France, Pays-Bas, Allemagne, Espagne et Danemark). On doit nuancer sur ce point l'idée d'un seul modèle scandinave qui, de manière homogène, se caractériserait par un niveau de socialisation supérieur à ce qui existe en Belgique puisque notre pays apparaît, en fin de compte, plus généreux dans ce domaine que l'Islande.

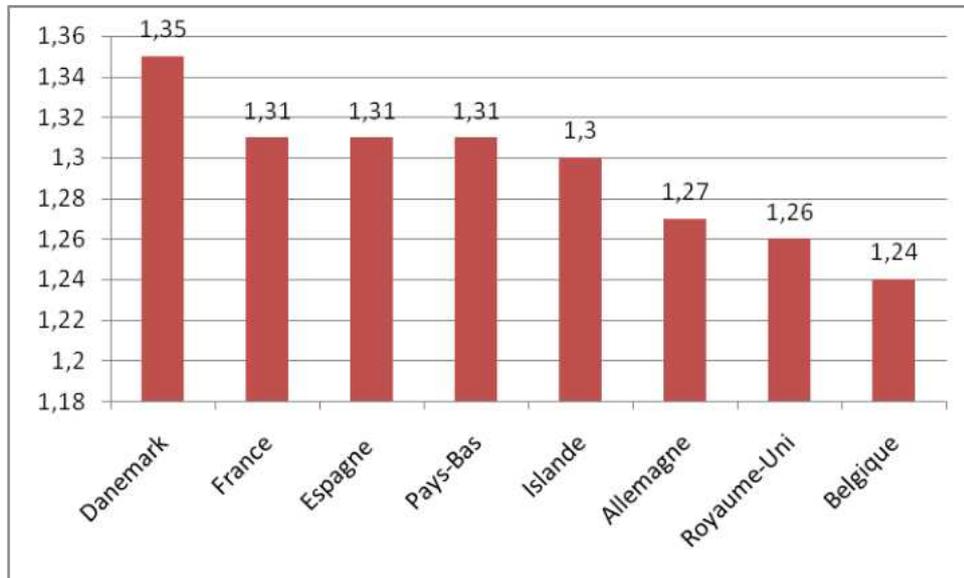
On peut, dès à présent, dresser un tableau comparatif complet des différents pays pour l'analyse en additionnant les points obtenus pour la durée du congé de maternité avec ceux relatifs au niveau de socialisation du revenu accordé à l'occasion du congé de maternité.

Nous obtenons le classement suivant.

---

<sup>63</sup> Maternity pay and leave. *UK Government*. [Consulté le 4 janvier 2023]. Disponible à l'adresse : <https://www.gov.uk/maternity-pay-leave/leave>

**Figure 5. Classement des pays pour le congé de maternité**



Si l'on additionne le critère de « socialisation du revenu » avec celui de la « durée du congé », La Belgique avec un score de 1,24 se classe grosso modo au même niveau que l'Allemagne et le Royaume-Uni qui ont obtenu des scores respectivement de 1,27 et 1,26. On vérifiera également que la Belgique se situe tout de même à une distance plus importante d'un pays scandinave (le Danemark) et d'un ensemble de trois pays dont deux appartiennent tout comme la Belgique au groupe des pays de capitalisme continental (France et Pays-Bas) et d'un pays de capitalisme de type méditerranéen (à savoir l'Espagne).

À titre de conclusion sur ce point, on rappellera que si l'on avait davantage accordé de poids à la variable « niveau de socialisation du revenu accordé durant le congé de maternité » qu'à celui de « la durée du congé de maternité », la Belgique se serait classée devant le Royaume-Uni. La question de la pondération des critères est des plus intéressantes puisqu'elle renvoie, au-delà d'un illusoire « neutralité statistique » à des choix de nature éminemment idéologique, lesquels sont à ce point indispensables pour bien interpréter les résultats d'une analyse quantitative qu'ils excèdent, et de loin les limites de la présente étude. En effet, c'est seulement dans la mesure où cet indicateur fera l'objet d'une acquisition progressive par les acteurs intéressés par la conciliation entre les vies familiale et professionnelle que la question d'un affinement des données (dont, entre autres, la pondération des différents critères repris pour dimensionner chaque item) pourra se poser.

Pour faciliter le calcul d'un total pour l'indicateur, on se contentera de diviser par deux le score présenté précédemment de manière à établir la moyenne pour chaque pays. On obtient alors le tableau suivant :

**Figure 6. Calcul de la moyenne pour les différents pays (congé de maternité)**

<b>Pays</b>	<b>Moyenne pour le congé de maternité</b>
DANEMARK	0,68
FRANCE	0,66
ESPAGNE	0,66
PAYS-BAS	0,66
ISLANDE	0,65
ALLEMAGNE	0,64
ROYAUME-UNI	0,63
BELGIQUE	0,62

### **Le congé de paternité**

On commencera par pointer si le congé de paternité revêt, partiellement ou totalement, un caractère d'obligation légale dans les différents pays couverts par ce travail comparatif. On accordera un point aux pays protégeant par la loi, en tout ou en partie, le principe du congé de paternité. Les autres obtiendront un résultat nul.

Les pays protégeant légalement le congé de paternité sont les suivants : France, Espagne et Danemark. On tordra donc le cou à un mythe, à avoir celui d'un congé paternel systématiquement obligatoire dans les pays scandinaves puisque l'Islande n'impose pas de jours de congés de paternité dans leurs législations, tout comme l'Allemagne, les Pays-Bas, la Belgique ainsi que le Royaume-Uni. Ces considérations nous conduisent à dresser le tableau suivant.

**Figure 7. Classement des pays en fonction du caractère légalement obligatoire du congé de paternité**

<b>PAYS</b>	<b>Caractère obligatoire du congé de paternité</b>	<b>Points</b>
ESPAGNE	Oui	1
FRANCE	Oui	1
DANEMARK	Oui	1
ALLEMAGNE	Non	0
PAYS-BAS	Non	0
ROYAUME-UNI	Non	0
ISLANDE	Non	0
BELGIQUE	Non	0

On s'aperçoit que finalement, une majorité de pays dans l'échantillon retenu ne dispose pas d'un congé de paternité obligatoire. C'est le cas de la Belgique. On remarquera que si ne fût-ce que quelques jours étaient considérés comme obligatoires par la loi, le classement de notre pays dans ce classement serait amélioré. Cette idée pourrait constituer une piste de réflexion pour l'avenir.

On procèdera de la même manière en ce qui concerne la proximité du congé de paternité avec la naissance de l'enfant. Si le congé octroyé s'éloigne assez clairement de la naissance de l'enfant, on

n'accordera aucun point au pays en question. Si, au contraire, on relève une proximité assez nette entre le congé et la naissance, le pays bénéficiera d'un point.

**Figure 8. Classement des pays en fonction de la proximité chronologique du congé de paternité avec la naissance de l'enfant**

<u>PAYS</u>	<u>Congé de paternité en phase avec la naissance de l'enfant</u>	<u>Points</u>
ESPAGNE	Oui (congé à prendre dans les 6 semaines à partir de la naissance de l'enfant)	1
FRANCE	Oui (congé à prendre dans les 6 mois à partir de la naissance de l'enfant)	1
DANEMARK	Oui (congé à prendre dans un délai de 14 semaines après la naissance de l'enfant)	1
PAYS-BAS	Oui (congé à prendre dans les 14 semaines à partir de la naissance)	1
ROYAUME-UNI	Oui (congé à prendre dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant)	1
BELGIQUE	Oui (congé à prendre dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant)	1
ALLEMAGNE	Non (vu la non-existence d'un quelconque forme de congé de paternité spécifique)	0
ISLANDE	Non (congé à prendre dans les deux ans à partir de la naissance de l'enfant)	0

Pour deux pays seulement, on n'observe pas de lien chronologique évident entre la naissance et la prise de congé. C'est tout particulièrement le cas de l'Islande puisqu'en ce qui concerne la législation allemande, on doit pointer l'absence notable du concept même de « congé de paternité » dans la législation. Les autres pays passés en revue ont, en revanche, pris soin d'organiser la prise de congé de paternité selon un principe de phasage raisonnablement proche de la naissance de l'enfant. Le pays qui, à l'intérieur de ce sous-groupe, accorde la plus grande latitude aux pères pour la date de prise de cours de leur congé est la France avec un délai de 6 mois. C'est singulièrement plus long qu'en Espagne ou au Danemark mais à 6 mois, un enfant reste clairement un bébé.

Nous allons, à présent, nous intéresser à la durée du congé de paternité dans les différents pays sélectionnés. On prendra soin de préciser que le classement envisagé de classer les pays en fonction de la durée théorique maximale octroyée aux pères dans la mesure où c'est cette durée qui représente précisément la totalité du droit garanti et protégé par la loi.

Le pays qui présente le meilleur score pour ce critère obtiendra la note de 1 et sera considéré comme le pays de référence en la matière. Les autres pays seront classés au prorata de leur durée théorique maximale de leur droit au congé de paternité par rapport au pays de référence défini.

**Figure 9. Classement des pays en fonction de la durée théorique maximale du congé de paternité**

<b>PAYS</b>	<b>Durée théorique maximale du congé de paternité (semaines)</b>	<b>Points</b>
ISLANDE	26	1
ESPAGNE	16	0,62
FRANCE	5	0,19
BELGIQUE	4	0,15
DANEMARK	2	0,077
ROYAUME-UNI	2	0,077
PAYS-BAS	1	0,04
ALLEMAGNE	0	0

À ce sujet, on précisera que le pays accordant le congé de paternité le plus long est l'Islande avec 26 semaines. Les 16 semaines de congé de paternité octroyées par la législation espagnole permettent à cette dernière d'occuper une très honorable deuxième place. En revanche, avec 25 jours, soit 5 semaines, la France arrive assez loin sur la troisième marche du podium. Comme pour les autres critères, l'Allemagne, vu l'absence de principe de congé de paternité reconnu dans la législation, obtiendra un résultat nul. On remarquera que la Belgique ne se classe pas très loin de la France (avec une semaine d'écart) et surclasse un pays nordique comme le Danemark. Les Pays-Bas sont avant-derniers de ce tableau de classement avec 5 jours d'absence octroyés. L'Allemagne est bonne dernière pour la raison déjà signalée auparavant (c'est-à-dire l'absence de congé de paternité à proprement parler).

Il nous reste maintenant à nous intéresser au niveau de rémunération du congé de paternité. Les pays qui accordent un maintien intégral du revenu durant le congé de paternité seront classés en tête de liste avec un point. Pour les pays n'accordant qu'une fraction du salaire pendant le congé, on les classera au prorata de la fraction maintenue du salaire. Cela signifie que tous les pays mettant en œuvre un maintien du salaire (France, Pays-Bas, Espagne, Danemark) pendant le congé de paternité obtiendront la note maximale de 1. L'Islande, pour sa part, obtiendra 0,8 puisqu'elle maintient le salaire à hauteur de 80% au cours du congé de paternité.

Pour les pays se caractérisant par des variations dans le temps et/ou des plafonnements de prestation, on mesurera les choses de la manière qui suit. Par exemple, en Belgique, les 3 premiers jours du congé sont couverts à 100% par l'employeur. On leur octroie donc un score de 1 pondéré par la durée de cette période rapportée au congé total (c'est-à-dire 3 jours sur 20). Dans la suite, les 17 jours restants faisant l'objet d'une indemnisation à hauteur de 82% du salaire brut limité au plafond salarial seront intégrés dans une moyenné pondérée à partir du pourcentage de socialisation du revenu que représente le plafond. Ce pourcentage sera calculé en référence au salaire moyen en Belgique. En réalité, puisque le plafond du revenu de remplacement dépasse le niveau du salaire moyen en Belgique, on peut considérer que la socialisation est maximale dans notre pays. Autrement dit, le niveau de socialisation est de 100% en Belgique. Il nous reste à discerner le cas du Royaume-Uni. Nous savons que le niveau maximum de rémunération durant le congé de paternité atteint un plafond de £156,66 par semaine pour 14 jours de congé au maximum. Il s'agit là du même plafond que durant la deuxième période d'indemnisation du congé de maternité. Le salaire moyen hebdomadaire britannique s'élevait à £624. Bref, il s'agit d'un niveau de socialisation de 25%. C'est là

un niveau très faible et qui rejoint ce que nous avons repéré au sujet du congé de maternité. Sur la base de ces considérations méthodologiques, nous obtenons le tableau suivant.

**Figure 10. Classement des pays en fonction des niveaux de socialisation de la rémunération du congé de paternité**

<b>PAYS</b>	<b>Niveau de socialisation de la rémunération du congé de paternité</b>	<b>Point</b>
DANEMARK	100%	1
ESPAGNE	100%	1
FRANCE	100%	1
PAYS-BAS	100%	1
BELGIQUE	100%	1
ISLANDE	80%	0,8
ROYAUME-UNI	25%	0,25
ALLEMAGNE	0%	0

En ce qui concerne le congé de paternité, on peut, comme pour le congé de maternité, constater que le niveau de socialisation est très bon en Belgique alors que la durée du congé est plus faible. Rappelons également que l'absence de renvoi dans la législation à une période obligatoire de congé de paternité va déforcer notre pays dans le classement général qui va suivre.

**Figure 11. Classement général des pays en ce qui concerne la performance globale des systèmes de congé de paternité**

<b>Pays</b>	<b>Total des points obtenus sur 4</b>	<b>Coefficient</b>
ESPAGNE	3,62	0,905 (soit 3,62/4)
FRANCE	3,19	0,7975 (soit 3,19/4)
DANEMARK	3,077	0,77 (soit 3,077/4)
BELGIQUE	2,15	0,54 (soit 2,15/4)
PAYS-BAS	2,04	0,51 (soit 2,04/4)
ISLANDE	1,8	0,45 (soit 1,8/4)
ROYAUME-UNI	1,327	0,3318 (soit 1,327/4)
ALLEMAGNE	0	0

On repèrera que la Belgique se classe au beau milieu de ce classement. On peut, de ce point de vue, répéter le constat dressé à propos du congé de maternité. Les congés liés à la parentalité sont plutôt courts en Belgique comparés à d'autres pays mais la performance en ce qui concerne la prise en charge sur le plan financier tient largement la comparaison avec les autres pays passés en revue par cette étude.

En ce qui concerne spécifiquement le congé de paternité en Belgique, on pointera la récente décision de l'allonger en le faisant passer de 15 à 20 jours. On notera, à ce propos, qu'aucune modification de la législation n'est intervenue à l'occasion pour attribuer un caractère obligatoire à tout ou partie du congé de paternité qui reste donc organisé sur une base exclusivement volontaire dans le droit belge. Or, plus d'un quart des pères ou coparents révélaient, dans une enquête récente, ne pas demander

de congé de paternité en raison de pressions liées à leur employeur<sup>64</sup>. Un changement tout aussi significatif consisterait à consacrer, comme dans d'autres pays, le caractère obligatoire du congé de paternité spécialement la première partie de trois jours, couverte à 100% par l'employeur. En effet, ce niveau de rémunération peut être interprété comme la reconnaissance de ce que cette période consacrée aux enfants se caractérise par une même valeur que le temps passé auprès de l'employeur. Il n'y aurait, dès lors, rien d'illogique à ce que cette période des congés de paternité revête, à l'avenir, un caractère d'obligation. Aucune décision ne semble a priori aller dans ce sens pour l'heure en Belgique.

## Le congé parental

On commencera à classer les pays en fonction de l'âge maximal de l'enfant permettant d'obtenir un congé parental. Nous avons retenu comme critère l'âge de la majorité légale (c'est-à-dire 18 ans) dans tous les pays passés en revue par cet exercice de comparaison. Ce choix de la majorité légale, marquant légalement le passage à l'âge adulte, correspond au constat de besoin d'accompagnement parental de certain·es adolescent·es jusqu'à un âge proche de la majorité. D'un point de vue arithmétique, l'exercice de comparaison consistera à classer par ordre décroissant les coefficients résultant de l'opération suivante : âge maximal de l'enfant ouvrant le droit au congé parental au numérateur et 18 en dénominateur.

**Figure 12. Classement des pays en fonction de l'âge maximal de l'enfant ouvrant le droit à un congé parental**

<b>Pays</b>	<b>Âge maximal</b>	<b>Coefficient âge maximal enfant</b>
Royaume-Uni	18	1
France	16	0,89
Belgique	12	0,67
Danemark	9	0,5
Pays-Bas	8	0,44
Espagne	8	0,44
Islande	8	0,44
Allemagne	8	0,44

En première position, on retrouve le Royaume-Uni qui avec un âge maximal de prise de cours pour le congé parental semble avoir mieux intégré que les autres pays de l'OCDE, la nécessité d'intégrer l'adolescence dans le champ d'application des politiques de congé parental. C'est également le cas de la France qui octroie un congé parental jusqu'à l'âge de 16 ans. On remarquera qu'en dépit de leur réputation (peut-être surfaite du moins à la lumière de ce critère précis), les pays nordiques n'octroient de congés parentaux que jusqu'à un âge relativement bas (entre 8 et 9 ans) tout comme l'Espagne. La Belgique se classe finalement entre ces deux groupes de pays puisqu'avec un coefficient de 0,67 correspondant à un âge maximal de 12 ans ouvrant le droit au congé parental se classe en troisième position. Au demeurant, on observera que la France, la Belgique et le Danemark ont adopté des législations qui, en ce qui concerne le critère spécifique de l'âge maximal de l'enfant ouvrant le droit à un congé parental, sont, d'ores et déjà, plus favorables que le texte de la Directive (UE) 2019/1158.

<sup>64</sup> Baromètre 2022. *Ligue des Familles*.

La possibilité de prendre des congés sous forme de travail à temps partiel sera considéré comme l'indicateur, par excellence, de la possibilité de flexibiliser les congés. On envisagera l'évaluation sur un mode binaire. Un point sera donc attribué aux législations qui permettent ce type d'options en faveur des parents tandis que les systèmes nationaux ne laissant pas cette latitude aux parents recevront une cote nulle.

**Figure 13. Classement des législations nationales en fonction de la possibilité légale de flexibiliser le congé parental**

<b>Pays</b>	<b>Congé (temps partiel)</b>	<b>Points</b>
BELGIQUE	Oui	1
DANEMARK	Oui	1
ESPAGNE	Oui	1
FRANCE	Oui	1
ISLANDE	Oui	1
PAYS-BAS	Oui	1
ROYAUME-UNI	Non	0
ALLEMAGNE	Non	0

Seuls deux pays n'offrent pas de possibilité de flexibiliser le congé parental. Il s'agit de l'Allemagne et du Royaume-Uni. Ce constat doit nous conduire à abandonner l'hypothèse d'une corrélation mécanique entre les pénuries constatables sur le marché de l'emploi et la faculté laissée aux parents de pouvoir flexibiliser le congé de paternité telle que formulée dans la partie de ce travail consacrée à la sélection des critères de classement des différents systèmes nationaux (cfr. supra). En effet, c'est au Royaume-Uni que les pénuries de main d'œuvre sont les plus criantes aujourd'hui au sein de l'OCDE. C'est ainsi que la presse économique anglo-saxonne mettait en exergue, à la fin de l'année dernière, le fait que les trois quarts des entreprises britanniques étaient frappées par des pénuries de main-d'œuvre. Au total, il y a, de nos jours, davantage d'offres d'emplois au Royaume-Uni que de personnes au chômage<sup>65</sup>. En ce qui concerne l'Allemagne, la réalité de la dénatalité est telle dans ce pays que la question des pénuries d'emploi constitue une donnée structurelle depuis des années déjà. C'est ainsi qu'il y a cinq ans déjà, face à la pénurie de main d'œuvre qualifiée, la patrie de Goethe comptait engager à l'étranger. Depuis, la pénurie s'est étendue à des fonctions ne nécessitant pas nécessairement la possession de titres certifiant une formation *ad hoc* (réceptionnistes, personnel de salle pour le petit déjeuner dans l'hôtellerie, agents de maintenance).

De façon plus générale, selon un sondage de l'institut économique IFO, la moitié des entreprises en Allemagne ne parvenait pas à trouver de travailleurs disponibles sur le marché de l'emploi national. Au total, près de deux millions de postes étaient vacants l'été dernier. Il s'agit là d'un record absolu. Face à cet état de choses, le pays est prêt à assouplir sa politique migratoire<sup>66</sup>. Puisqu'on peut constater que deux pays durement frappés par de lourdes pénuries de main d'œuvre n'ont pas flexibilisé la pratique du congé parental (de manière à le décourager ?), il convient d'interpréter les

<sup>65</sup> WISE, 2022.

<sup>66</sup> BOUTELET, 2022.

évolutions relatives en la matière à d'autres facteurs plus clairement sociopolitiques et socioculturels (poids du mouvement des femmes dans la société, capacités de négociation du mouvement ouvrier organisé, attitudes des sociétés concernées face au travail) que socioéconomiques.

Lorsqu'on s'intéresse au classement des différents pays pour ce qui est du congé parental, on obtient le tableau suivant. Certaines législations délimitent les congés parentaux en semaines et d'autres en mois. Afin d'homogénéiser les données, on a décidé de procéder à des comparaisons entre des durées exprimées en mois. Pour ce faire, les semaines mentionnées par certaines législations ont été converties en mois sur la base d'un mois équivalent à quatre semaines.

**Figure 14. Classement des pays en fonction de la durée du congé parental**

<b>Pays</b>	<b>Durée maximale du congé (mois)</b>	<b>Coefficient</b>
Espagne	24	1
France	12	0,5
Allemagne	12	0,5
Danemark	8	0,33
Pays-Bas	6,5	0,27
Royaume-Uni	4,5	0,19
Belgique	4	0,17
Islande	4	0,17

On constate que l'Espagne, la France et l'Allemagne ont les pays qui offrent les plus longues durées de congé parental. En ce qui concerne les pays scandinaves, on constatera que le Danemark est un des pays les plus généreux de l'OCDE pour ce critère, l'Islande, en revanche, occupe la dernière place, en même temps que la Belgique. On notera également une mauvaise performance pour le Royaume-Uni pour cet item. On peut commencer à voir apparaître un modèle britannique très libéral qui laisse *mutatis mutandis* la possibilité aux parents de prendre un congé parental jusqu'à la majorité de leur enfant mais pour une durée légale assez faible et sans possibilité de flexibilité. Comme nous allons le voir au point concernant l'indemnisation, le congé parental tel que conçu et organisé par le système britannique est encore plus défavorable puisqu'il ne garantit aucune indemnisation aux parents désireux de mettre en parenthèses leur carrière professionnelle pour s'occuper un temps de leur famille. On notera que la Belgique est le pays le moins généreux avec l'Islande pour ce qui est du congé parental. Nous verrons par la suite que cette caractéristique défavorable en termes de classement n'est pas spécialement compensée par une haute performance du système belge du point de vue de l'indemnisation du congé parental.

On appréhendera le niveau d'indemnisation du congé parental en fonction du niveau de socialisation du salaire parental obtenu pour la prise de congé. Pour établir ce niveau de socialisation, on classera les pays qui proposent une fraction fixe du salaire en fonction de l'importance de ce « salaire de parentalité » par rapport au salaire dont bénéficiaient les parents avant la prise de congé. Pour les pays qui proposent un système variable et/ou plafonné, on procèdera à des pondérations similaires à celles qui ont été pratiquées dans le cas des congés de paternité ou de maternité. Dans le cas où des congés parentaux se caractérisent, du point de vue de l'indemnisation, par l'octroi d'une somme forfaitaire comme c'est le cas en Belgique, on rapportera celle-ci au salaire moyen dans le pays

concerné. Dans notre pays, on a pu établir que deux sommes forfaitaires différentes étaient octroyées, selon que le demandeur était en couple ou marié. En l'occurrence, un-e isolé-e recevra 1.646,81 euros bruts pour un travailleur isolé alors que l'allocation des personnes en couple s'élève à 978,24 euros bruts, dans le cas d'une intervention à temps complet. En l'absence de données permettant de disposer sur le site de l'ONEM du montant total des allocations d'interruption de carrière à rapporter au nombre de travailleurs concernés par ce régime particulier, on simplifiera le problème en procédant à une moyenne des montants versés. Cette opération nous permet de déterminer une rémunération théorique de 1.312,53 euros (soit  $1.646,81 + 978,24 / 2$ ). Or, le salaire brut moyen en Belgique était de 3.832 € en 2020. On obtient alors un taux de socialisation se situant autour des 34%.

**Figure 15. Classement des différents pays en fonction du degré d'indemnisation du congé parental**

<b>Pays</b>	<b>Niveau de socialisation du revenu (100%=1)</b>
Royaume-Uni	0
Islande	0
France	0
Espagne	0
Allemagne	0
Belgique	0.34
Pays-Bas	0.7
Danemark	1

On peut constater que si le système belge n'est pas le plus généreux en matière de congé parental puisqu'il se situe très loin du niveau des Pays-Bas et du Danemark, il fait, malgré tout, partie d'un petit groupe de trois pays qui socialisent une partie du revenu national au profit des congés parentaux. On peut donc classer la Belgique en tête des pays de l'OCDE retenus pour établir notre classement, du moins pour le critère du niveau de socialisation que représente l'indemnisation par la sécurité sociale du congé parental. Cette position de la Belgique du point de vue de l'indemnisation du congé parental semble à première vue se correspondre à ce que l'on pourrait retrouver pour les congés de maternité et de paternité, à savoir un bon niveau de protection du revenu combiné à une période relativement courte de sortie du marché du travail. Cette hypothèse sera particulièrement explorée dans la partie conclusive du travail.

En ce qui concerne le délai d'ancienneté, établir un classement nous confronte au défi suivant. Comment comparer un pays dont la législation ne prévoit aucune condition d'ancienneté avec celle d'un pays exigeant de la part des travailleurs au congé parental une présence au préalable dans l'entreprise pour pouvoir se prémunir du droit à s'absenter ? Il est, en effet, impossible de construire un système de fractions renvoyant à un dénominateur nul. Or, dans la sélection de pays qui a été opérée pour réaliser ce travail, on retrouve, par exemple, le cas des Pays-Bas dont la législation n'impose aucune condition d'ancienneté pour l'octroi d'un congé parental. Les autorités néerlandaises se montrent particulièrement explicites concernant ce point en énonçant clairement que « Vous pouvez demander un congé parental à votre employeur dès que vous êtes employé »

(traduction personnelle de « U kunt ouderschapsverlof bij uw werkgever aanvragen zodra [nous soulignons] u in dienst bent »)<sup>67</sup>.

Dans ces conditions, il s'avère impossible de comparer les pays en fonction du critère de la durée. La classification pour ce critère renverra alors à un système binaire de notations établi en fonction du fait d'exiger des parents une période d'ancienneté avant de pouvoir demander à bénéficier d'un congé parental. Les systèmes se caractérisant par cette exigence d'ancienneté se verront attribuer un résultat nul tandis que ceux qui se refuseront à poser ce type de conditions recevront un point. Nous pouvons pour cet item présenter le tableau suivant.

**Figure 16. Existence d'une condition d'ancienneté dans les différents pays sélectionnés**

<b>Pays</b>	<b>Condition d'ancienneté pour obtenir un congé parental</b>	<b>Points obtenus</b>
Belgique	Oui (12 mois au cours des 15 mois qui précèdent la demande)	0
France	Oui (12 mois)	0
Espagne	Oui (12 mois)	0
Danemark	Oui (120 heures de travail au cours 13 semaines)	0
Royaume-Uni	Oui (12 mois)	0
Allemagne	Oui (6 mois)	0
Islande	Oui (6 mois)	0
Pays-Bas	Non	1

À l'exception des Pays-Bas (qui, pour le coup, reçoit un point), tous les pays concernés par cette recherche imposent aux parents une certaine durée d'ancienneté. Avec une durée d'ancienneté requise de douze mois, le système belge se classe parmi les pays les plus restrictifs en ce qui concerne ce critère de classement. L'Islande, l'Allemagne et le Danemark sont moins restrictifs que notre pays. Partout ailleurs (soit dans la moitié des pays concernés par cette sélection), la durée d'ancienneté exigée équivaut à douze mois.

En ce qui concerne l'ouverture du congé parental aux couples de même sexe, tous les pays retenus proposent des législations ouvertes à la diversité des choix de vie que l'on retrouve dans la société. Ils obtiennent tous un point. On rappellera, à ce sujet, que 11 pays n'autorisent toujours pas en 2023 l'accès au congé parental pour les parents de même genre<sup>68</sup>. On constatera, au passage, que l'ouverture des congés parentaux à une version moins traditionnelle de la famille désigne une réalité profondément occidentale. Si l'analyse avait plus spécifiquement visé à dresser les contours d'une comparaison entre la partie occidentale du continent et des pays d'Europe centrale, certains pays auraient obtenu une note nulle en raison de leur vision très traditionnelle de la famille. En tout état de cause, il était important de sonder les systèmes de congé parentaux du point de vue de cette caractéristique d'inclusivité qui constitue une dimension forte de la Directive (UE) 2019/1158.

<sup>67</sup> Ouderschapsverlof, Wanneer heb ik recht op ouderschapsverlof? *Rijksoverheid* (Nederland). [Consulté le 17 janvier 2023]. Disponible à l'adresse: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/ouderschapsverlof/vraag-en-antwoord/recht-op-ouderschapsverlof>

<sup>68</sup> KERNEIS, Klervi, 2022. *Congés pour les parents dans l'UE*. Institut Jacques Delors. 5 juillet 2022, p. 4.

**Figure 17. Classement inclusivité des congés parentaux**

Tous les pays sélectionnés (BELGIQUE, FRANCE, ALLEMAGNE, PAYS-BAS, DANEMARK, ESPAGNE, ISLANDE, ROYAUME-UNI)	1 point (note maximale)
---	-------------------------

En ce qui concerne le blocage du transfert maximal de congés parentaux entre parents à deux mois, on procédera comme suit. Si la législation d'un pays permet un transfert supérieur à deux mois entre parents, il se verra attribué une somme nulle. Dans le cas contraire (soit que la possibilité s'élève à deux mois maximum ou s'avère impossible si le congé parental est un droit complètement individualisé), un point lui sera accordé. Ce système de notation binaire rencontre les exigences de la Directive UE, laquelle stipule que « l'objectif, en garantissant qu'au moins deux mois de congé parental sont disponibles pour chaque parent exclusivement et ne sont pas transférables à l'autre parent, est d'encourager les pères à faire usage de leur droit à ce congé ».

**Figure 18. Blocage du transfert maximal de congés parentaux entre parents à deux mois**

<b>Pays</b>	<b>Transfert entre parents limité à deux mois</b>	<b>Points obtenus</b>
Danemark	Non (transfert porte sur 13 semaines)	0
Belgique	Oui (droit individuel)	1
Pays-Bas	Oui (droit individuel)	1
France	Oui (droit individuel)	1
Islande	Oui (droit individuel)	1
Espagne	Oui (droit individuel)	1
Royaume-Uni	Oui (droit individuel)	1
Allemagne	Oui (droit individuel)	1

On remarquera que tous les pays, à l'exception du Danemark, considèrent le congé parental comme un droit individuel. Jusqu'en 2021, une possibilité de transfert existait en Espagne. Elle a diminué progressivement au fil du temps au point de disparaître complètement il y a deux ans<sup>69</sup>. L'individualisation des congés parentaux semble constituer une tendance lourde, sur laquelle il faudra revenir de manière critique avant de poser les conclusions de ce travail. En attendant, il nous reste à classer les différents systèmes nationaux sondés en fonction de la faculté accordée à l'employeur de refuser un congé parental d'éducation. Ici encore, une cotation binaire sera adoptée. Puisque la prise de congés parentaux est favorisée lorsque l'employeur ne peut légalement en refuser l'octroi, un point sera attribué aux pays qui privilégient le droit des employés face à celui des employeurs. Lorsqu'au contraire, un système national de congés parentaux permet à l'employeur de refuser une demande de congés parentaux, il recevra une note égale à zéro.

<sup>69</sup> UGT, 2019, p. 8.

**Figure 19. Classement en fonction de la possibilité laissée à l'employeur de refuser un congé parental**

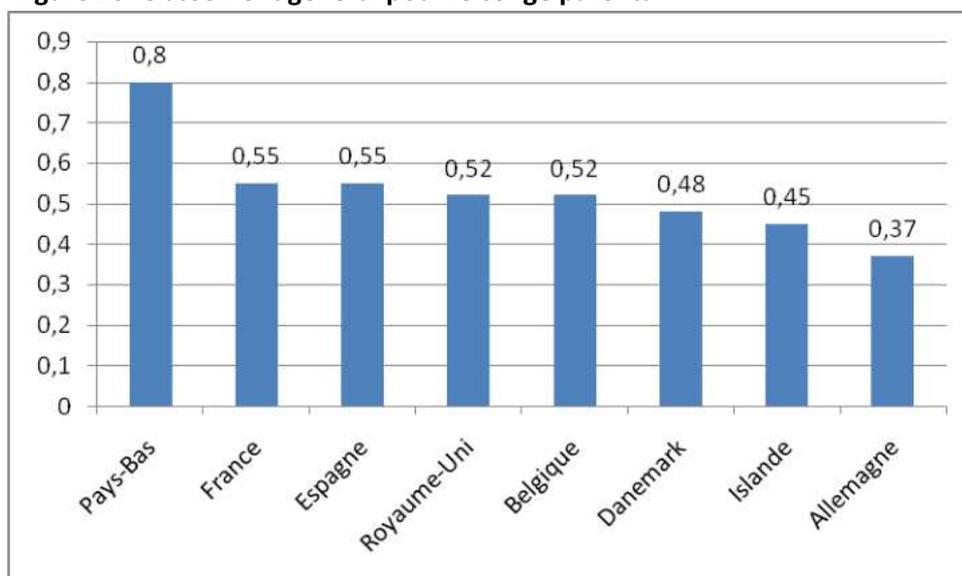
Pays	Faculté laissée à l'employeur de refuser un congé parental	Points obtenus
PAYS-BAS	NON	1
ROYAUME-UNI	NON	1
BELGIQUE	OUI	0
FRANCE	OUI	0
ESPAGNE	OUI	0
DANEMARK	OUI	0
ISLANDE	OUI	0
ALLEMAGNE	OUI	0

A l'exception des Pays-Bas ou du Royaume-Uni, tous les systèmes nationaux laissent la faculté à l'employeur de refuser un congé parental sans justification et sans obligation de proposer une alternative. Au total, on obtient le classement général qui suit pour ce qui est des systèmes de congé parental dans les pays passés en revue par cette étude.

Concernant le congé parental, on peut calculer les moyennes suivantes pour chaque pays. C'est sur la base de ce calcul de moyennes que nous allons établir notre classement mesurant le caractère plus ou moins favorable des systèmes de congés parentaux selon les pays (pour de détail des calculs, voir annexe n°2).

Ces chiffres nous permettent de dresser le graphique suivant.

**Figure 20. Classement général pour le congé parental**



La hiérarchie que permet d'établir ce graphique correspond à un classement basé sur une moyenne (sans pondération des facteurs) entre des composantes d'ordre juridique ou contractuel (par exemple, la possibilité laissée à l'employeur de refuser unilatéralement un congé parental), un élément socioéconomique correspondant à l'importance de la rémunération du congé parental la

dimension « âge maximal de l'enfant » permettant de vérifier si les différents systèmes repris permettent d'inclure la pré-adolescence ou l'adolescence dans le champ d'application des systèmes de nationaux de congé parental ainsi qu'un élément d'individualisation du droit permettant de ne pas reporter sur les épaules des femmes le congé parental et les soins à apporter aux enfants.

On peut constater qu'avec des scores totaux de 0,48 et 0,45 respectivement, le Danemark et l'Islande, soit les deux pays nordiques sélectionnés pour notre étude, ne doivent pas spécialement être idéalisés. En dernière position, on retrouve l'Allemagne au sujet de laquelle on peut penser que les situations de pénurie sur le marché du travail se sont traduites par une certaine forme de rigidité dans l'aménagement de possibilités de conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale. A la première place de ce classement, on retrouve les Pays-Bas avec un score de 0,8. Les éléments permettant d'expliquer cette très bonne performance correspondent, tout d'abord, à l'absence de conditions d'ancienneté pour obtenir un congé parental, ensuite, à un bon niveau de socialisation du salaire et enfin, à l'impossibilité pour un employeur de refuser un congé parental. Il s'agit là de facteurs qui permettent aux Pays-Bas de surclasser les autres pays repris dans ce travail tant il est vrai qu'en matière de congés parentaux, la législation néerlandaise se caractérise par des conditions d'octroi plus favorables que le prescrit de la directive UE 2019/1158 alors que bien des pays en Europe devront réaliser d'importants efforts pour cadrer avec les exigences de la directive.

Le système belge, avec un coefficient de 0,52, se retrouve en troisième place du classement. On peut expliquer cette bonne prestation par le constat suivant. En dépit d'une faible longueur de congé parental, le système belge se caractérise par un bon niveau de socialisation du salaire, des formules de flexibilité bien développées en cas de prise de congé ainsi qu'un âge maximal de 12 ans ouvrant le droit au congé pour les parents. Cet âge de référence est singulièrement plus élevé, à l'exception de la France (16 ans) et le Royaume-Uni (18 ans), que dans les autres pays repris dans notre exercice de classement et de comparaison.

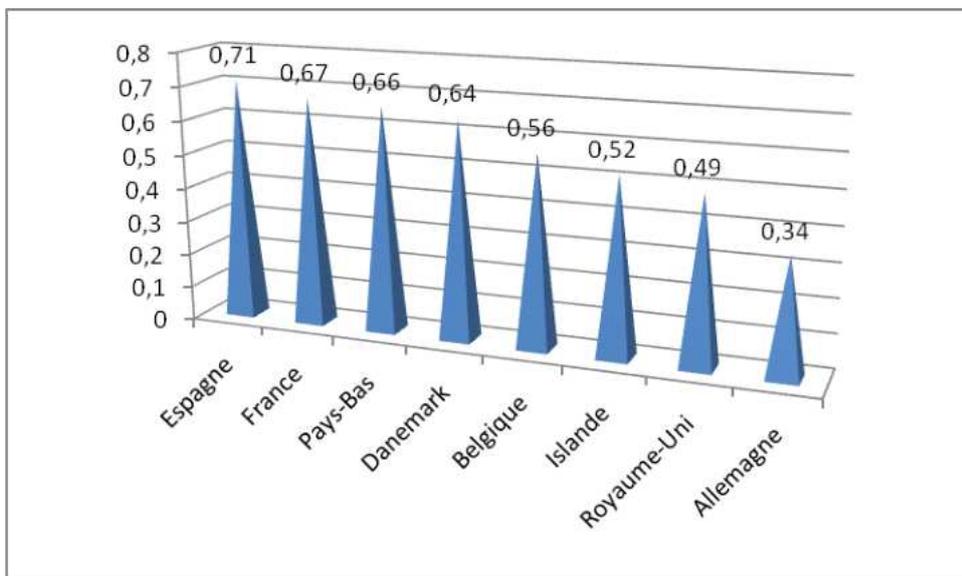
## PARTIE 5 - INDICATEUR DE CONCILIATION « VIE FAMILIALE-VIE PROFESSIONNELLE » : RÉSULTATS ET COMMENTAIRES

C'est à partir de la moyenne calculée sur la base des coefficients obtenus pour le congé de paternité, le congé de maternité et le congé parental, que nous allons pouvoir déterminer notre indicateur de conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale.

### Calcul de l'indicateur « vie familiale-vie professionnelle »

Pour estimer la compatibilité entre la vie de famille et l'engagement professionnel dans les différents systèmes nationaux abordés, nous calculons un indice synthétique qui correspond à la moyenne des trois coefficients calculés auparavant (pour plus de détails au sujet des calculs, voir annexe n°3). On obtient alors l'indice de compatibilité « vie familiale-vie professionnelle » qui permet de classer les pays couverts par l'étude comme suit.

Figure 21. Indice de compatibilité « vie familiale-vie professionnelle »



l'Espagne, suite à l'adoption d'un régime de congés de paternité particulièrement favorable, décroche la première place pour ce qui est l'indice de compatibilité « vie familiale-vie professionnelle ». Cette performance impressionnante doit nous conduire à relativiser la description de l'Espagne comme pays de capitalisme méditerranéen caractérisé principalement par une forme de transfert aux familles (donc, aux femmes) des fonctions de *care* dans la société. La bonne tenue de la France, dans la construction de notre indicateur, tient également à un bon résultat en ce qui concerne les congés de paternité. On n'observera toutefois pas de lien univoque entre une bonne performance pour ce qui est de l'indicateur de compatibilité « vie familiale-vie professionnelle » avec le seul facteur « congé de paternité ».

Pour preuve, les Pays-Bas occupent la troisième place de notre classement alors que leur prestation pour ce qui est du congé de paternité est assez moyenne. Notre voisin du nord doit cette honorable médaille de bronze à son excellent score pour le congé parental. On relativisera encore la réputation de paradis de conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle des pays nordiques puisque le Danemark et l'Islande n'arrivent qu'aux quatrième et sixième places de notre classement. La Belgique décroche une assez médiocre 4<sup>ème</sup> place sur laquelle nous reviendrons dans la suite du travail.

On interprètera ce positionnement pour le moins moyen de notre pays au point suivant. En queue de peloton, on pointera les scores très faibles du Royaume-Uni et de l'Allemagne. Pour ce qui est de la partie de Goethe, l'absence de congé de paternité, couplée à un score très faible pour ce qui est du congé parental, joue un grand rôle explicatif. En ce qui concerne le Royaume-Uni, contrairement à l'Espagne, nous vérifions bien dans les raisons de ce positionnement une des caractéristiques de la famille de capitalisme à laquelle appartient la Perfide Albion, à savoir le capitalisme néolibéral dans son expression la plus pure chimiquement. Le régime des congés liés à la parentalité dans ce pays se caractérise par un grand nombre de droits correspondant à une certaine conception de la liberté individuelle. En revanche, l'exercice de ces droits est fort peu soutenu financièrement par les pouvoirs publics.

On terminera cet exercice en précisant à nouveau que nous n'avons pondéré aucun des types de congé. Si l'on avait accordé un poids plus important pour le congé de maternité, la première place de l'Espagne eût été confortée. En revanche, si l'on avait davantage pris en considération le congé de paternité, la position du Danemark dans ce classement aurait été grandement améliorée. Et si c'est, autre cas de figures, le congé parental qui avait été privilégié dans la perspective d'un classement, les Pays-Bas auraient sans doute ravi sa première place à l'Espagne. Cette remarque, pour évidente qu'elle puisse paraître, renvoie à l'inévitable débat politique et citoyen au sujet des politiques d'aménagement des carrières en vue d'une amélioration de la compatibilité de ces dernières avec la vie de famille des travailleuses et des travailleurs. Il va de soi qu'une éventuelle pondération ne peut être décidée qu'après un large débat impliquant un grand nombre d'acteurs concernés par cette problématique et non sur un coin de table par un chercheur dans sa tour d'ivoire.

## **Retour sur le classement de la Belgique**

Globalement, le classement de la Belgique apparaît, somme toute, bien moyen en quatrième position sur 8 pays. On prendra soin de noter que le classement d'un pays correspond pour chacun des types de congés analysés à une moyenne entre des critères que l'on qualifiera de qualitatifs correspondant à un ensemble de droits pour le travailleur (durée du congé, possibilité de refus de la part de l'employeur, caractère obligatoire ou facultatif du congé) et la dimension socioéconomique de socialisation du revenu s'opérant au moment de la prise de congé par les travailleurs concernés.

Si l'on prend la peine d'isoler ce seul critère d'indemnisation du congé en ce qui concerne le système belge, on s'apercevra que le Plat Pays remonte singulièrement dans ce classement. En faisant la moyenne des niveaux de socialisation du revenu octroyé durant le congé de maternité (95,1%), du congé de paternité (100%) et du congé parental (34%), on peut calculer le taux transversal de

socialisation du salaire mis en place en Belgique dans le cadre de l'accompagnement public à la parentalité. Ce dernier s'élève à 76%. Le décalage avec l'indicateur de conciliation « vie familiale-vie professionnelle » est particulièrement important puisqu'il peut être estimé à 20 points de pourcentage<sup>70</sup>. En d'autres termes, on peut caractériser le système belge comme offrant des congés bien rémunérés mais plutôt courts et laissant dans certains cas à l'employeur un pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité d'octroi des congés.

On retrouve là, en ce qui concerne la Belgique, les traits caractéristiques des mécanismes de solidarité inhérents à la société industrielle, tels que brièvement esquissés dans la partie introductive de ce travail. D'un côté, on note que la préoccupation première est de maintenir le revenu de ces derniers »<sup>71</sup>. De l'autre, on constate une difficulté à valoriser dans les politiques publiques des choix de rupture momentanée avec la sphère de la production. Cette dualité ne caractérise, d'ailleurs, pas les pays de capitalisme continental dans leur totalité. On en voudra pour preuve les positions tant des Pays-Bas, pour ce qui est de la promotion du congé parental, que de la France protégeant tout particulièrement, dans son droit social, le congé de paternité.

La question de l'adéquation du système belge d'organisation de l'équilibre entre la carrière et la vie familiale pourrait, dans les années à venir, conduire à un manque de reconnaissance par les entreprises des aspirations des nouvelles générations de travailleuses et de travailleurs nés entre le début des années 1980 et l'an 2000, laquelle serait, d'après certains spécialistes du management, particulièrement demandeuse d'un équilibre plus harmonieux entre vie familiale et vie professionnelle<sup>72</sup>. On peut supposer qu'en l'absence de dispositifs légaux rendant possible des arrangements allant dans ce sens, la fidélisation et l'exploitation des talents risquent de ne pas être franchement optimales dans les entreprises du pays dans un avenir proche car si la démotivation guette trop de jeunes recrues, l'économie belge risque de connaître des difficultés certaines du côté des gains de productivité et partant, c'est le financement de la sécurité sociale qui risque d'en souffrir. Comme nous avons déjà pu le vérifier auparavant, il n'apparaît pas, pour l'heure, que ce type de considérations ait enfin pu percoler dans le débat public. On en voudra, quitte à nous répéter, pour preuve la récente (et critiquable) décision de la coalition Vivaldi de raboter de trois mois une formule spécifique de crédit-temps (crédit-temps avec motif) destinée permettant aux travailleurs de quitter temporairement leur emploi pour s'occuper de leurs enfants. On notera également que la réforme du crédit-temps avec motif s'est accompagnée d'un abaissement de l'âge maximal de l'enfant ouvrant le droit au congé de 8 à 5 ans.

Au passage, on notera qu'il existe différentes acceptions du concept de « réforme » en Europe. Comme nous allons le voir au point qui suit, certains réaménagements du droit à l'interruption de carrières présentés comme égalitaires dans les médias (y compris dans la partie francophone du pays) constituent davantage des régressions que des avancées sociales. Comme nous le verrons par la suite, des contre-exemples existent (heureusement, d'ailleurs) qui serviront d'étalons de référence dans ce travail de discernement.

---

<sup>70</sup> On notera également que si l'on avait pondéré davantage le facteur d'indemnisation des congés parentaux, les pays Scandinaves auraient été nettement mieux classés.

<sup>71</sup> Ligue des Familles, 2010, p. 7.

<sup>72</sup> PEERAER, 2022.

## Les cas particuliers de l'Espagne et du Danemark

À l'issue de la rédaction de cette étude, le système de congés parentaux au Danemark a été modifié. Alors qu'au début de ce travail d'investigation, les parents danois avaient droit, ensemble, à 48 semaines de congé parental, dont 14 à prendre par la mère dans le cadre du congé de maternité et 2 par le père. Autrement dit, les travailleurs danois disposaient, en dehors des congés de paternité et de maternité, de 32 semaines de congé parental lié à l'éducation de leur enfant, et ce jusqu'aux 9 ans de ce dernier. Telle était la réglementation danoise au printemps 2022 quand la synthèse et l'analyse des systèmes nationaux avait débuté.

Depuis, ces règles ont évolué. Désormais, tant le père que la mère de l'enfant ont chacun droit à 11 semaines de congé de naissance, au-delà desquelles ils pourront se partager les 26 semaines restantes. Autrement dit, le nécessaire allongement du congé de paternité s'est accompagné d'une diminution proportionnelle du congé parental pour l'accompagnement des enfants en dehors de la période périnatale.

En tout état de cause, d'un point de vue strictement méthodologique, cette modification renforce la position du Danemark dans notre classement lié au congé de paternité, ne change rien au congé de maternité mais aurait, en revanche, subi un déclassement pour ce qui est du congé parental. Au total, la « réforme » dont il est ici question n'affecte que très peu la performance globale du système danois de congés paternels et maternels liés à la naissance et l'éducation des enfants. On aurait, en effet, obtenu un coefficient de 0,47 en ce qui concerne le congé parental (au lieu de 0,48), un coefficient de 0,85 (soit une sensible amélioration) pour le congé de paternité et une diminution (tout aussi sensible) au niveau de 0,6 pour le congé de maternité. Au total, on aurait obtenu le même score de 0,64.

Les commentaires laudatifs de la presse de chez nous au sujet de la nouvelle politique de congés familiaux au Danemark<sup>73</sup> ne peuvent, dans ces conditions, s'expliquer que par la méconnaissance d'autres manières d'organiser les congés liés à la parentalité en Europe. Prenons, par exemple, le cas de l'Espagne. Dans l'ancien système, le congé de paternité, introduit dans la législation, en 2007 s'élevait, à l'origine, à deux semaines. Cette durée a été progressivement étendue. C'est ainsi qu'elle est passée à 4 semaines en 2017 puis à 5 un an plus tard. Avant l'introduction du congé de paternité de 2007, les hommes espagnols n'avaient droit qu'à deux jours libérés pour accueillir la naissance de leur enfant<sup>74</sup>. De surcroît, la loi organique 3/2007 du 22 mars pour l'égalité effective des hommes et des femmes n'a pas rendu plus défavorable les conditions d'accès ainsi que la durée du congé parental afin de compenser *in fine* l'augmentation de la durée du congé de paternité.

Pour donner un ordre de comparaison, si le gouvernement danois avait adopté la méthode de son homologue espagnol, le nombre total de jours mis à la disposition des pères et mères individuellement aurait pu augmenter, le tout dans une parfaite relation d'égalité de genres. Dans le

---

<sup>73</sup> On songera tout particulièrement à Moustique (« Congé parental : le Danemark va encore plus loin », édition mise en ligne le mardi 2 août 2022) ou encore à Sudpresse (« Au Danemark, les parents ont désormais chacun droit à 11 semaines de congé de naissance », édition mise en ligne le 2 août 2022)

<sup>74</sup> El permiso por nacimiento y cuidado de menor será de 16 semanas para ambos progenitores a partir de enero. *La revista de Seguridad Social* [en ligne]. 23 décembre 2020. [Consulté le 25 janvier 2023]. Disponible à l'adresse : <https://revista.seg-social.es/-/el-permiso-por-nacimiento-y-cuidado-de-menor-ser%C3%A1-de-16-semanas-para-ambos-progenitores-a-partir-de-enero>

concret, la conception espagnole de la réforme de l'équilibre entre les vies familiale et professionnelle aurait permis aux couples danois de jouir des droits suivants :

- 14 semaines de congé de maternité
- 14 semaines de congé de paternité
- 16 semaines de congé parental d'éducation jusqu'aux 9 ans de l'enfant comme droit individuel ouvert tant pour les pères que pour les mères (soit 32 semaines au total)

En fin de compte, le nombre de jours potentiellement consacrables, dans ces conditions, à un meilleur équilibre entre l'engagement professionnel et la vie de famille au Danemark serait passé de 48 à 60 semaines. Et l'on eût été en présence d'une législation prenant en compte les enjeux des sociétés post-industrielles, à la fois en termes d'égalité hommes-femmes mais aussi de droit à la valorisation du désir de se réaliser en dehors du travail, notamment, en prenant du temps pour s'occuper de ses enfants, qui constitue une revendication de plus en plus largement portée dans les sociétés contemporaines.

## CONCLUSION

La revendication d'un meilleur équilibre entre l'engagement professionnel et la vie familiale deviendra sans doute de plus en plus importante à l'avenir étant donné l'aspiration de plus en plus forte des jeunes générations de travailleurs à un rééquilibrage « vie privée-vie professionnelle ». Dans un contexte sociétal où, par ailleurs, les systèmes de protection sociale sont devant le défi d'aménager des systèmes d'indemnisation pour les situations de non travail salarié, cette question est un véritable enjeu de société. L'Union européenne ne s'y méprend pas, qui a instauré récemment un cadre législatif à cet égard, auquel les pays concernés devront s'ajuster.

Car l'analyse de différentes dispositions législatives nationales en la matière met en évidence comment les lois peuvent constituer des freins ou des opportunités dans cette tentative des parents salariés de concilier vie familiale et vie professionnelle.

En Belgique, cette recherche nous a permis d'identifier, d'une part, un niveau d'indemnisation globalement satisfaisant et d'autre part, une durée limitée des congés liés à la parentalité. Ce constat permet de caractériser le système d'encadrement et d'organisation des congés parentaux dans notre pays comme profondément marqué par la logique de fonctionnement de la société industrielle : la préoccupation première est de maintenir le revenu des parents salariés durant les périodes limitées où ils s'occupent de leurs enfants.

Mais l'enjeu fondamental qui apparaît à travers cette recherche – pour notre pays – semble plutôt relever de la valeur donnée à l'acte de prise de retrait momentané de la sphère du travail du parent qui le désire. Tant du côté des politiques publiques que des entreprises ou de la société civile, cet acte semble aujourd'hui souvent peu valorisé.

D'une part, parce que la valeur encore donnée aux rôles de genre traditionnels constitue un frein à la prise du congé de paternité et du congé parental des pères. « Le regard critique des autres et le risque de conséquences professionnelles négatives sont des freins à la prise du congé de paternité ou à la réduction du temps de travail des pères<sup>75</sup> ». Comme en témoigne l'un d'eux, « *j'ai pris un mois de congé à la naissance de ma fille. J'ai dû me battre avec ma cheffe de service qui était une femme. Je n'osais pas prendre mon congé parental parce que c'était mon premier job. On m'a fait des reproches*<sup>76</sup> ».

D'autre part, parce que la valeur donnée au travail salarié est supérieure à celle donnée au travail reproductif et à l'éducation. Le fait que, dans le système belge de crédit-temps avec motif, la durée de l'arrêt de travail ait été réduite et que les conditions d'accès à ce droit aient été durcies en témoigne.

Par ailleurs, la baisse de l'âge maximal de l'enfant à 5 ans au lieu de 8 ans, dans ce système, laisse également entrevoir qu'on n'envisage pas d'autre motif, pour justifier cette procédure, que les soins à donner au jeune enfant. Or, comme nous l'avons mis en évidence, des enfants plus âgés, adolescent-es compris ont aussi parfois besoin d'une grande disponibilité de leurs parents. Et ceux-ci,

---

<sup>75</sup> ACHEROY, 2020, p. 7.

<sup>76</sup> ACHEROY, 2020, p. 7.

en dehors des situations difficiles, peuvent également avoir simplement envie de prendre un temps pour être plus proches de leurs enfants et investir plus fortement leur rôle éducatif.

Parce qu'éduquer un enfant dans le contexte sociétal et éducationnel d'aujourd'hui n'est pas une tâche facile et que la société désigne fréquemment les parents comme responsables de ce que deviendront leurs enfants, voire des problèmes sociaux<sup>77</sup>, ne pas accorder de valeur au droit des parents de concilier leur vie familiale avec leur vie professionnelle est un paradoxe.

Outre la question des valeurs, la résistance face au droit de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle pourrait aussi provenir du fait que le revenu associé au temps de travail non presté est en grande partie socialisé. Mais c'est alors oublier qu'élever un enfant n'est pas une question exclusivement parentale mais aussi collective : les enfants d'aujourd'hui sont les adultes de demain, qui prendront en charge la production et la reproduction de la société, et également les soins aux personnes âgées.

Si l'on veut que les regards et les pratiques changent, créer un cadre législatif qui normalise ce changement semble essentiel. Car l'absence de dispositifs légaux favorisant cette possibilité de conciliation pourrait conduire, par exemple, dans les années à venir à ce que de nombreuses entreprises ne reconnaissent pas les aspirations de désengagement momentané de la sphère du travail des parents.

Avec le risque de les démotiver et de voir baisser la productivité – facteur essentiel, assurant le financement de notre Sécurité Sociale. Mais aussi, avec le risque de voir les enfants, les parents et plus tard la société payer les frais des soins et de l'attention qui n'auront pas été donnés aux enfants et adolescents qui en avaient besoin, les parents n'ayant pu se soustraire momentanément de leurs obligations professionnelles.

Les enjeux autour de cette question sont donc multiples, fondamentaux et actuels. Ils devraient être mis en débat au plus tôt dans l'espace public et politique.

---

<sup>77</sup> ACHEROY, 2023, p. 5.

## ANNEXES

### Annexe n°1

La Directive UE 2019/1158 indique que les différents États membres disposent de la faculté de prévoir une durée de préavis à donner dans le chef du salarié lorsqu'il désire obtenir un congé parental et sont également en mesure de définir si l'octroi du congé parental peut être subordonné à une période d'ancienneté préalable. La même Directive précise qu' « étant donné la diversité croissante des dispositions contractuelles, c'est la somme des contrats à durée déterminée successifs avec un même employeur qui devrait être prise en considération aux fins du calcul de ladite période d'ancienneté ». De surcroît, certains pays organisent un système de congés parentaux dont la durée est calculée à partir d'un certain nombre de jours octroyés à partir de la naissance de l'enfant. Si les parents prennent tous leurs jours de congé à cette occasion, il ne leur reste plus rien. Dans la suite de nos réflexions, puisque ce droit au congé parental est ouvert à partir de la naissance, on considérera qu'il s'agit là des congés de maternité et de paternité. De plus, le texte de la Directive procède d'un souci d' « équilibre entre les besoins des travailleurs et ceux des employeurs ». Voilà pourquoi les États disposent légalement de la faculté d'autoriser les employeurs à différer « l'octroi du congé parental dans certaines circonstances, à condition que ce report soit justifié par écrit par les employeurs ».

Ces orientations législatives de la Directive UE 2019/1158 ont conduit l'appareil de recherche à tenir compte, en plus de la durée des congés, des conditions posées en termes d'ancienneté pour obtenir un congé, d'une part, et, d'autre part, de la faculté accordée à l'employeur de reporter le congé parental, plus législation du pays considéré sera classée défavorablement. L'âge maximal de l'enfant ouvrant le droit au congé a également été intégré.

## Annexe n°2.

Pour calculer la moyenne correspondant à la performance de chaque pays pour le congé parental, nous avons passé en revue 8 items qui étaient :

1. Âge maximal de l'enfant ouvrant le droit à un congé parental
2. Possibilité légale de flexibiliser le congé parental
3. Durée du congé parental
4. Degré d'indemnisation du congé parental
5. Condition d'ancienneté pour obtenir le congé
6. Inclusivité
7. Transfert de congés parentaux entre parents limité à deux mois
8. Possibilité laissée à l'employeur de refuser un congé parental

Pour chaque pays, le détail des calculs permettant d'établir la moyenne à partir de ces 8 points s'établir comme suit :

### Royaume-Uni

$$(1+0+0,19+0+1+1+1)/8=(4,19)/8=0,52$$

### France

$$(0,89+1+0,5+0+0+1+1+0)/8=(4,39)/8=0,55$$

### Belgique

$$(0,67+1+0,17+0,34+0+1+1)/8=(4,18)/8=0,52$$

### Danemark

$$(0,5+1+0,33+1+0+1+0+0)/8=(3,83)/8=0,48$$

### Pays-Bas

$$(0,44+1+0,27+0,7+1+1+1+1)/8=(6,41)/8=0,8$$

### Espagne

$$(0,44+1+1+0+0+1+1+0)/8=(4,44)/8=0,55$$

### Islande

$$(0,44+1+0,17+0+0+1+1+0)/8=(3,61)/8=0,45$$

### Allemagne

$$(0,44+0+0,5+0+0+1+1+0)/8=(2,94)/8=0,37$$

## Annexe n°3

Pour chacun des congés envisagés (paternité, maternité, parental), nous avons obtenu les coefficients suivants. C'est leur moyenne qui a permis de déterminer notre indice synthétique de « conciliation vie familiale-vie professionnelle ».

<u>PAYS</u>	<u>COEFFICIENT "congé de paternité"</u>	<u>COEFFICIENT "congé de maternité"</u>	<u>COEFFICIENT "congé parental"</u>
ESPAGNE	0,91	0,66	0,55
FRANCE	0,8	0,66	0,55
PAYS-BAS	0,51	0,66	0,8
DANEMARK	0,77	0,68	0,48
BELGIQUE	0,54	0,62	0,52
ISLANDE	0,45	0,65	0,45
ROYAUME-UNI	0,33	0,63	0,52
ALLEMAGNE	0	0,64	0,37

# BIBLIOGRAPHIE

## Ouvrages

AMABLE, Bruno, 2005. *Les Cinq Capitalismes. Diversité des systèmes économiques et sociaux dans la mondialisation*. Paris, Le Seuil, coll. « Économie humaine ».

BAJOIT, Guy, 2015. *La maison du sociologue. Pour une théorie sociologique générale*. Louvain-la-Neuve, Éditions Academia.

WIEVIORKA, Michel, 2004. *La violence*. Paris, Éditions Balland, « Voix et Regards ».

## Articles

ACHEROY, Christine, 2020. « Entre émancipation et résistances, les pratiques d'une paternité contemporaine ». *Centre d'Expertise et de Ressources pour l'Enfance (CERE asbl)* [en ligne]. [Consulté le 30 novembre 2023]. Disponible à l'adresse : <https://www.cere-asbl.be/publications/emancipation-et-resistances-pratiques-dune-paternite-contemporaine/>

ACHEROY, Christine, 2023. « Familles et parents. Un enjeu politique à l'ère néolibérale ». *Centre d'Expertise et de Ressources pour l'Enfance (CERE asbl)* [en ligne]. [Consulté le 30 novembre 2023]. Disponible à l'adresse :

DELETANG, Nicole, 2003. « Les régimes de protection sociale de trois pays nordiques : Danemark, Finlande, Suède ». *Revue française des affaires sociales* [en ligne]. p. 529-543. <https://www.cairn.info/revue-francaise-des-affaires-sociales-2003-4-page-529.htm>

DENYS, Jo, 2021. « Werk vinden anno 2021 op de arbeidsmarkt. [De definitieve doorbraak van bigtech in de arbeidsbemiddeling] » [en ligne]. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*. 31(2), 2021, p.157-163. Disponible à l'adresse: <https://www.steunpuntwerk.be/publicaties/werk-vinden-anno-2021-op-de-arbeidsmarkt-de-definitieve-doorbraak-van-bigtech-in-de-arbeidsbemiddeling>

GOGUEL D'ALLONDANS, Alban, 2005. « Les métamorphoses du travail. Requiem pour l'emploi salarié ? » *Innovations* [en ligne]. 2005/2 (n° 22), p. 9-32. [Consulté le 27 novembre 2023]. Disponible à l'adresse : <https://www.cairn.info/revue-innovations-2005-2-page-9.htm>

MEILLAND, Christèle, 2015. « Danemark - Une certaine idée de la conciliation : le "libre choix" ». *Chronique internationale de l'IREs* [en ligne]. N° 152, décembre 2015. <https://ires.fr/publications/chronique-internationale-de-l-ires/n-152/danemark-une-certaine-idee-de-la-conciliation-le-libre-choix/>

MILKIE, Melissa A., NOMAGUCHI, Kei M., DENNY, Kathleen E., 2015. « Does the Amount of Time Mothers Spend With Children or Adolescents Matter? ». In : *Journal of Marriage & Family* [en ligne]. Vol.77, n°2, avril 2015, p. 355-372. [Consulté le 27 novembre 2023]. Disponible à l'adresse : <https://doi.org/10.1111/jomf.12170>

PEEMANS-POULLET, Hedwige, 1995. « Le caractère "familial" de la sécurité sociale : une histoire récente ». *Chronique féministe*. N°55, février-mars 1995.

SCHEEVE Kenneth F., SLAUGHTER, Matthew J., 2007. « A new deal for globalization ». In: *Foreign Affairs* [en ligne]. Council of Foreign Relations. Vol. 86, n°4. July-August 2007, p. 34 – 47.  
<https://www.jstor.org/stable/20032413>

## Presse

BOUTELET, Cécile, 2022. « L'Allemagne, durement frappée par la pénurie de main-d'œuvre, s'apprête à réformer sa politique migratoire ». *Le Monde* [en ligne]. 23 août 2022.  
[https://www.lemonde.fr/economie/article/2022/08/23/l-allemande-durement-frappee-par-la-penurie-de-main-d-uvre-s-apprete-a-reformer-sa-politique-migratoire\\_6138723\\_3234.html](https://www.lemonde.fr/economie/article/2022/08/23/l-allemande-durement-frappee-par-la-penurie-de-main-d-uvre-s-apprete-a-reformer-sa-politique-migratoire_6138723_3234.html)

LUCAS, Emmanuelle, 2019. « L'Europe impose un congé parental mieux rémunéré ». *La Croix* [en ligne]. 7 avril 2019. [Consulté le 27 novembre 2023]. Disponible à l'adresse :  
<https://www.la-croix.com/Famille/Enfants/LEurope-impose-conge-parental-mieux-remunere-2019-04-07-1201014044>

PEERAER, Gitte, 2022. « Gen X, Gen Y et Gen Z: pourquoi vous avez besoin des trois sur le lieu de travail ». *Trends-Tendances* [en ligne]. 10 juin 2022.  
<https://trends.levif.be/entreprises/gen-x-gen-y-et-gen-z-pourquoi-vous-avez-besoin-des-trois-sur-le-lieu-de-travail/>

THIBAUT, Florence, 2014. « Le nombre d'actifs diminue aux quatre coins de l'Europe ». *Peoplesphere.lu*. 27 février 2014.  
*Peoplesphere.lu*. 27 février 2014.

WISE, Anna, 2022. « Three-Quarters of UK Business Struck by Labour Shortages ». Bloomberg [en ligne]. 11 octobre 2022. <https://www.bloomberg.com/news/articles/2022-10-10/three-quarters-of-uk-business-struck-by-labour-shortages-survey#xj4y7vzkg>

## Études, rapports, brochures

BLOKSGAARD, Lotte, ROSTGAARD, Tine, 2018. « Denmark Country Note ». In : MOSS, Peter. *14th International Review of Leave Policies and Related Research*. International network on leave policies and research [en ligne]. Edited By Sonja Blum (University Of Hagen), Alison Koslowski (The University Of Edinburgh), Alexandra Macht (Oxford Brookes University) And Peter Moss (Ucl Institute Of Education, University College London). September 2018. [Consulté le 27 novembre 2023]. Disponible à l'adresse :  
[https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user\\_upload/k\\_leavenetwork/annual\\_reviews/Leave\\_Review\\_2018.pdf](https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/Leave_Review_2018.pdf)

DREW, Eileen, 2005. *Le congé parental dans les Etats membres du Conseil de l'Europe*. Direction Générale des Droits de l'Homme, Strasbourg. [Consulté le 27 novembre 2023]. Disponible à l'adresse :  
<https://rm.coe.int/1680591670>

FGTB, 2020. « Le salaire minimum. La pierre angulaire à revaloriser de notre modèle social ». *FGTB*. Brochure [en ligne]. 2020, p. 1-38. [Consulté le 27 novembre 2023]. Disponible à l'adresse :  
[https://www.fgtb.be/sites/fgtb/files/news/link\\_doc/notre-brochure-sur-le-salaire-minimum.pdf](https://www.fgtb.be/sites/fgtb/files/news/link_doc/notre-brochure-sur-le-salaire-minimum.pdf)

Ligue des Familles, Les congés parentaux. Analyse comparée de 7 pays européens dont la Belgique [en ligne]. 2010, p. 1-9. [Consulté le 27 novembre 2023]. Disponible à l'adresse :  
<https://services.liguedesfamilles.be/Files/media/etudes/2010/decembre2010/Les-conges-parentaux--analyse-comparee-de-7-pays-europeens-dont-la-belgique.pdf>

LORIAUX, Florence, 2017. « Introduction au dossier. Travail et maternité sont-ils inconciliables ? ». *CARHOP asbl, Revue Dynamiques, Histoire sociale en revue* [en ligne]. N° 1, mars 2017, p. 1-9. [Consulté le 27 novembre 2023]. Disponible à l'adresse :

<https://www.carhop.be/revuescarhop/wp-content/uploads/2017/03/Introduction-au-dossier-1.pdf>

MAIRY, Catherine (Legal expert), 2022. « RMMMG : montants à partir du 1er avril 2022 ». *Partena Professional* [en ligne]. 31 mars 2022. [Consulté le 27 novembre 2023]. Disponible à l'adresse :

<https://www.partena-professional.be/fr/nos-connaissances/infoflashe>

MÜLLER, Franziska, RAMSDEN, Alma, 2017. « Connaissances scientifiquement fondées sur les effets du congé parental, du congé maternité et du congé paternité ». *Revue de la littérature à l'intention de la Commission fédérale de coordination pour les questions familiales (COFF). Interface Politikstudien Forschung Beratung*. Lucerne, juillet 2017. [Consulté le 27 novembre 2023]. Disponible à l'adresse :

<https://www.newsd.admin.ch/newsd/message/attachments/53294.pdf>

OCDE, 2016. « Emploi dans le secteur public ». In : *Government at a Glance 2015*. Éditions OCDE, Paris, p. 90-91. [Consulté le 27 novembre 2023]. Disponible à l'adresse :

[https://doi.org/10.1787/gov\\_glance-2015-22-fr](https://doi.org/10.1787/gov_glance-2015-22-fr)

UGT, 2019. Guía de permisos de corresponsabilidad en los cuidados familiares. Derechos para hacer compatible la vida laboral, familiar y personal. *Unión General de Trabajadores* [en ligne]. 2019, p. 8.

<https://www.ugt.es/sites/default/files/guia-de-permisos-de-corresponsabilidad-en-cuidados-familiares-ugt.pdf>