



**Le congé parental, vers plus d'égalité  
entre hommes et femmes ?  
2013**

**fps**

**Sarah Hibo**

Service Etudes du Secrétariat National des FPS

**2013**

**02/515.17.67**

**[sarah.hibo@mutsoc.be](mailto:sarah.hibo@mutsoc.be)**

**Editrice responsable :**

Dominique Plasman

Place Saint-Jean 1-2

1000 Bruxelles

Le congé parental offre la possibilité à chaque parent de s'occuper davantage de son ou ses enfant(s) tout en conservant son emploi. En 2012, 72% des utilisateurs du congé parental étaient... des utilisatrices ! Mais les enquêtes consacrées à l'articulation vie privée/vie professionnelle se multiplient et mettent en évidence le souhait des pères d'être plus présents pour leurs enfants.

Ainsi, selon récente une enquête de la Ligue des familles, pour 75% des papas interrogés, une meilleure articulation entre le travail et la vie privée passe par plus de présence auprès de la famille<sup>1</sup>. Toujours selon cette enquête, 10% des pères ressentent « beaucoup de difficultés » à concilier travail et famille (contre seulement 6% des mères)<sup>2</sup>. 15% des hommes sondés disent être passé à temps-partiel pour avoir plus de temps en famille -mais 34% des mères l'ont fait également. L'enquête mentionne aussi que pour 9% des papas, s'investir plus dans leur famille serait « mal vu par la société ».<sup>3</sup>

Ci-dessous nous reviendrons sur la législation relative au congé parental et son utilisation. Nous formulerons ensuite quelques pistes pour un congé parental qui serait mieux réparti entre les parents et favoriserait l'égalité homme-femme.

### **Un congé parental initié par l'Europe**

Depuis 1998, suite à la transposition de la Directive européenne adoptée en 1996 (96/34/CE) et invitant les Etats-membres à prévoir un congé parental de 3 mois, les parents belges (les travailleurs salariés) ont la possibilité de prendre un congé pour s'occuper de leur-s enfant-s tout en conservant leur emploi.

En 2012, suite à une seconde Directive européenne (2010/18/UE), le législateur belge a allongé le congé parental à quatre mois.

Chaque parent a donc le droit de prendre quatre mois de congé parental par enfant de moins de 12 ans (18 ans pour les enfants avec un handicap). Ce congé peut être pris à temps-plein (l'interruption à temps-plein est fractionnable par mois), à mi-temps (à raison de maximum 8 mois, fractionnables par périodes de 2 mois) ou à un cinquième-temps de temps (soit 20 mois, fractionnables par périodes de 5 mois, pour autant que le travailleur ait 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise).

Le congé parental conçu par le législateur belge et accessible depuis 1998 est non transférable d'un parent vers l'autre. Alors que la directive européenne 2010/18/UE prévoit qu'un mois soit réservé à chaque parent, même lors de l'allongement du congé de trois à quatre mois, le législateur belge a choisi que le congé soit non transférable. Une disposition très positive en terme d'égalité homme-femme.

Les parents qui font usage du congé peuvent prétendre à une allocation forfaitaire de l'ONEM (à temps-plein<sup>4</sup>, 707,08€ net par mois -au 1/12/2012)<sup>5</sup>. La rémunération du congé est un aspect positif de la législation belge. En effet, la directive européenne ne précise rien à ce sujet et dans beaucoup d'autres pays aucune rémunération n'est prévue. Cependant, le fait que l'allocation soit forfaitaire a

<sup>1</sup> « Tout près de mon enfant ! », Le Ligueur n°13, 12 juin 2013, p. 14.

<sup>2</sup> Idem, p. 15.

<sup>3</sup> Idem, p. 15.

<sup>4</sup> 325,92€ à mi-temps (montant net, pour un travailleur de moins de 50 ans) ou 110,57€ à un cinquième-temps montant net, (travailleur de moins de 50 ans, cohabitant), pour plus d'information :

[http://onem.be/frames/Frameset.aspx?Language=FR&Path=D\\_Opdracht\\_LBO/Regl/&Items=1/1](http://onem.be/frames/Frameset.aspx?Language=FR&Path=D_Opdracht_LBO/Regl/&Items=1/1)

<sup>5</sup> Le quatrième mois n'est rémunéré que pour les enfants nés à partir du 8 mars 2012. Pour les enfants nés avant cette date, les parents peuvent tout de même bénéficier des quatre mois de congé mais ne recevront l'allocation que pour trois mois.

pour effet que les personnes qui ont un salaire élevé ne le prennent pas car la différence de revenu serait trop importante. Etant donné que les hommes ont généralement un salaire plus élevé que celui des femmes, ce sont encore plus souvent elles qui ont recours au congé lorsque cela s'impose.

Le gouvernement flamand octroie une prime d'encouragement aux travailleurs qui prennent un congé parental. Les parents travaillants en Région flamande peuvent recevoir, en plus de la prime de l'ONEM, 169,3€ pour l'interruption à temps-plein, 126,82€ à mi-temps et 56,43€ pour l'interruption d'un cinquième-temps<sup>6</sup>. Il serait dès lors intéressant de voir si les hommes travaillant dans cette Région ont davantage recours au congé (nous verrons ci-dessous comment ce répartir le congé parental entre les trois Régions mais les données selon le sexe et la région ne sont pas accessibles sur le site de l'ONEM).

Le congé parental est assorti d'une protection contre le licenciement. Un travailleur ne peut être licencié à partir du jour où il fait la demande de congé jusqu'à trois mois après la date de fin de celui-ci. Toutefois, l'employeur peut licencier le travailleur pour tout motif étranger à la prise de congé (mais doit pouvoir le prouver).

### **Utilisation du congé parental**

Dans les données présentées ci-dessous nous pouvons constater une très nette augmentation du nombre de bénéficiaires du congé parental depuis sa création en 1998 (figure 1) et également, que le congé est majoritairement pris par les femmes (en 2012, 36.702 contre 14.063).

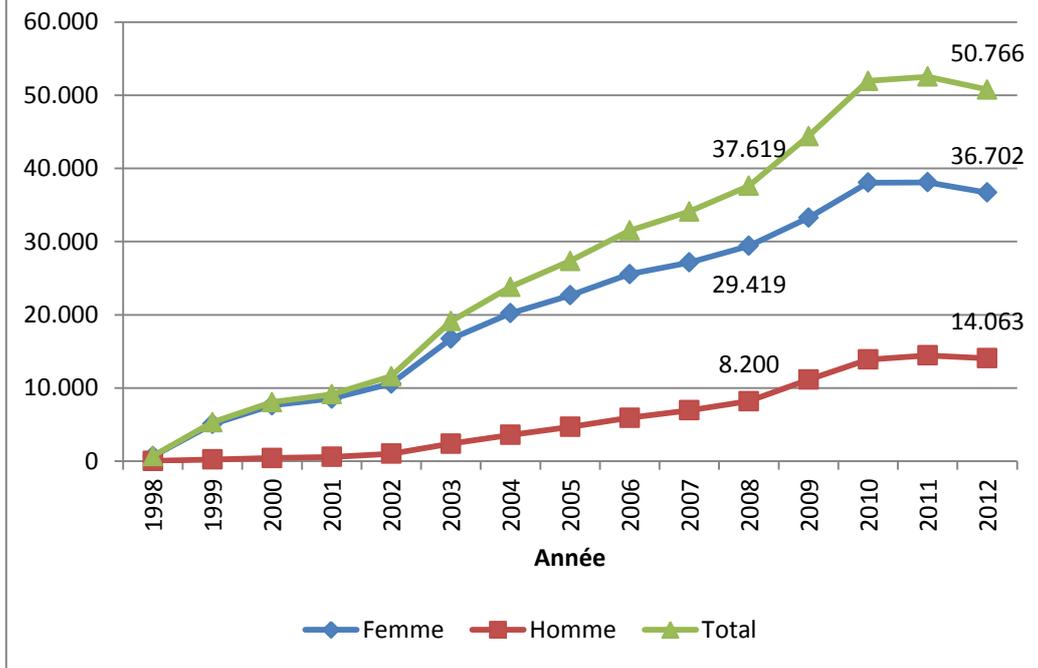
La figure 2 présente la proportion d'hommes et de femmes qui ont eu recours au congé parental et nous permet d'observer que la proportion d'hommes qui font usage de cette mesure est en -légère mais- constante augmentation. En 2002, dans les premières années du congé parental, on comptait 91,2% de congés pris par les femmes contre 8,8% pris par les hommes. En 2012, les femmes ne sont « plus que » 72,3% à prendre un congé pour 27,7% d'hommes.

Le tableau 1 nous indique que l'interruption d'un cinquième temps est la plus utilisée (73,4%) surtout chez les hommes où c'est le type d'interruption choisi par ces derniers dans près de 9 cas sur 10 (contre un peu moins de 7 cas sur 10 pour les femmes).

Enfin, le tableau 2 montre un recours différencié au dispositif selon les Régions. Plus de deux tiers des congés sont enregistrés en Région flamande. Ce qui peut s'expliquer, notamment, par la prime d'encouragement à laquelle peuvent prétendre les travailleurs flamands qui souhaitent prendre le congé parental.

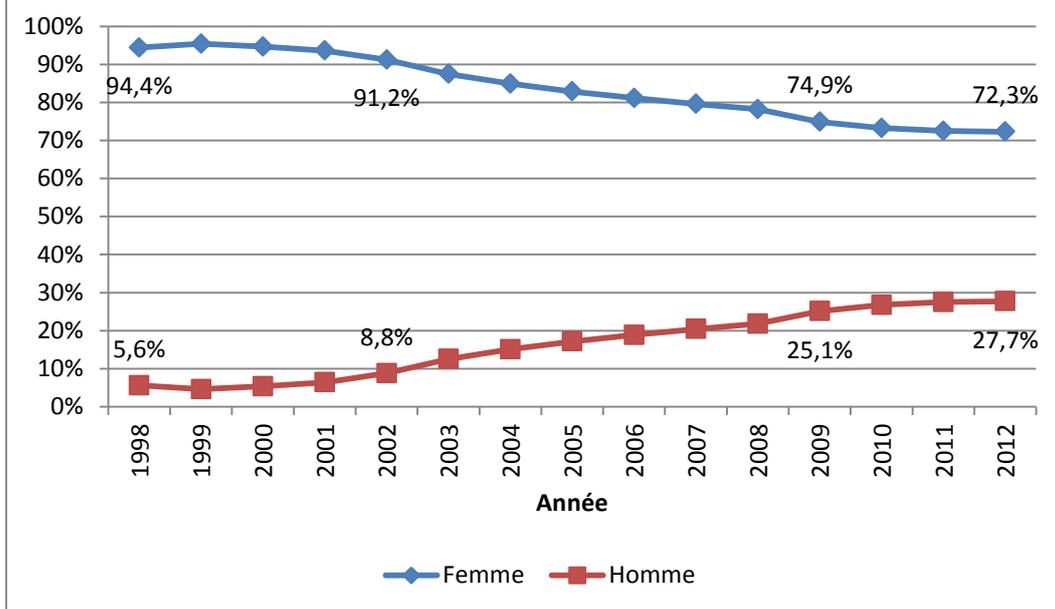
<sup>6</sup> Montants nets, au 1/12/2012 <http://www.werk.be/online-diensten/aanmoedigingspremies>

**Figure 1 - Evolution du nombre de femmes et d'hommes ayant recours au congé**



Source : ONEM, 2013

**Figure 2 - Evolution de la proportion de femmes et d'hommes ayant recours au congé**



Source : ONEM, 2013

**Tableau 1 - Type d'interruption (2012)**

	Femmes		Hommes		% sur total
	#	%	#	%	
<b>1/1</b>	7.444	20,3%	1.143	8,1%	16,9%
<b>1/2</b>	4.221	11,5%	670	4,8%	9,6%
<b>1/5</b>	24.997	68,2%	12.248	87,1%	73,4%

Source : ONEM, 2013

<b>Nombre de congés par région (2012)</b>		
	#	%
<b>Région wallonne</b>	<i>12.961</i>	25,5%
<b>Région flamande</b>	<i>34.464</i>	67,9%
<b>Région de Brux.-Capitale</b>	<i>3.341</i>	6,6%

**Source : ONEM, 2013**

### **Quel congé pour plus d'égalité ?**

Le marché du travail recèle de nombreux obstacles pour les femmes. Déjà victimes de discriminations (écart salarial, plafond de verre, emplois moins valorisés, etc.), une absence du marché du travail les stigmatise encore plus auprès des employeurs, tout en dépréciant leur expérience professionnelle.

Le congé parental peut donc constituer un piège de plus pour les femmes. En effet, ce dispositif permettant en théorie aux deux parents de mieux articuler leur vie professionnelle avec leur vie familiale tend en fait à renforcer les inégalités entre les sexes puisque c'est encore très majoritairement les femmes qui y ont recours.

L'égalité entre hommes et femmes passe par une meilleure répartition de l'investissement des hommes et des femmes dans les sphères professionnelle et familiale. Un investissement égal des deux conjoints dans les prérogatives familiales (soins aux enfants, parents âgés, tâches domestiques, congés divers...) aura pour effet, de réduire le temps qu'y consacrent les femmes (ce qui leur laissera la possibilité de consacrer davantage de temps à la vie professionnelle).

Encourager les pères à utiliser le congé parental est une des mesures qui favoriserait une répartition plus égalitaire de la charge familiale entre hommes et femmes.

En terme d'égalité homme-femme, le congé parental belge est bien pensé puisqu'il est de relativement courte durée (4 mois par enfant, il respecte la durée minimum prescrite par la directive 2010/18/UE : il permet aux parents d'être présents auprès de leur enfant mais évite une absence trop longue du marché du travail), que c'est un droit individuel pour chaque parent, qu'il est non transférable, qu'il peut être fractionné et qu'il peut être pris à temps-plein mais aussi à mi-temps ou à 1/5<sup>ème</sup> temps. Le fait de pouvoir prendre ce congé sous forme de prestations réduites permet de garder un pied dans l'emploi, ce qui est bénéfique pour l'emploi des femmes et est un incitant pour les hommes.

Par contre, il paraît nécessaire de continuer à revendiquer un congé parental mieux rémunéré et proportionnel au revenu (plafonné, comme pour le congé de paternité) pour inciter les hommes à le prendre, l'aspect économique étant invoqué comme principal frein au congé parental.

Mais au-delà de la réponse apportée pour réduire l'impact économique, il faut valoriser le rôle du père dans l'éducation et le soin aux enfants (via un congé de paternité plus long et obligatoire, notamment) pour qu'il y prenne une place de plus en plus importante. Nous devons également continuer à sensibiliser à la construction (inégaie) des rapports sociaux de sexe et plus particulièrement inciter les hommes à prendre une plus grande part de responsabilités au sein du ménage. L'égalité homme-femme ne peut passer que par un investissement équivalent des personnes deux sexes dans la sphère professionnelle et familiale.

Permettre aux parents de mieux concilier les besoins de leurs enfants avec leur vie professionnelle sera l'un des grands chantiers de notre siècle, et une source de progrès et de bien-être pour l'ensemble des travailleurs.

A cet égard, il est primordial de mettre en œuvre des mesures collectives permettant d'assurer la bonne articulation entre la vie privée et la vie professionnelle (accueil des enfants, réduction collective du temps de travail...). Cette question de la conciliation ne doit pas reposer uniquement sur les épaules des individus. Le congé parental ne doit pas être une solution de rechange à l'offre insuffisante de garde d'enfant, il doit rester un libre choix du travailleur-parent et pas une solution individuelle répondant au déficit d'investissement en services publics !