

A large, thick, grey brushstroke circle that frames the central text. The stroke is irregular and expressive, with some overlapping lines.

10 ans de congé de paternité

2012

A smaller, thick, red brushstroke circle that frames the 'fps' logo. It is also irregular and expressive.

fps

Sarah Hibo

Service Etudes du Secrétariat National des FPS

2012

02/515.17.67

sarah.hibo@mutsoc.be

Ce 1^{er} juillet marque l'anniversaire des 10 ans de la loi sur le congé de paternité.

Le congé de paternité est une occasion pour les pères d'apprendre à connaître l'enfant qui vient de naître, de faire une (courte) pause à l'occasion de la naissance, de passer du temps avec sa conjointe pour que chacun trouve sa place dans la famille.

Pour les FPS, ce congé est également une prise de conscience et une reconnaissance symbolique de la société du rôle du père auprès de l'enfant.

Pourquoi ce congé ? D'où vient-il ? Qui en fait usage ? Quelles recommandations pouvons-nous faire à son sujet ?

1. De 1978 à aujourd'hui

Dès **1978** un congé de circonstance était prévu pour les papas lors de la naissance d'un enfant. Le travailleur masculin avait le droit de s'absenter trois jours, sans perte de rémunération, à l'occasion de la naissance d'un enfant dont la filiation était établie à son égard. Ce congé de trois jours était à prendre, au choix du travailleur, dans les douze jours à dater du jour de l'accouchement. Ce congé n'était pas à proprement parler un congé de paternité. Il était repris dans les jours de circonstance, au même titre que les jours de congé pour mariage, décès, convenance personnelle, etc.

En **1994, les FPS revendiquent** un congé de paternité de 10 jours, non morcelable, obligatoire, à prendre dans les 30 jours qui suivent l'accouchement et rémunéré par l'employeur. Elles ont d'ailleurs fait déposer une proposition de loi par le parti Socialiste en ce sens.

Le 1 juillet 2002, sur base du texte initialement déposé par les FPS en 1994, le parlement belge adopte la loi sur le congé de paternité. Elle permet à chaque travailleur de prendre 10 jours de congé dans les 30 jours qui suivent la naissance d'un enfant. Ce congé peut être fractionné en demi-jours et réparti sur les 30 jours selon les besoins et/ou l'envie des parents. Les trois premiers jours sont rémunérés (à 100%) par l'employeur comme auparavant, les 7 jours suivants, la rémunération est prise en charge par l'assurance maladie invalidité. Le travailleur reçoit de sa mutualité une indemnité journalière calculée sur base de 82% de sa rémunération brute avec un plafond (103,72 € par jour au 1.02.2012, comme pour le congé de maternité).

De 30 jours à 4 mois...

La période durant laquelle le père peut prendre le congé a été allongée depuis le 1^{er} juillet 2009. Les 10 jours de congé de paternité peuvent être pris dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant.

Qui est concerné ?

Cette loi du 1^{er} juillet 2002 est applicable à tous les travailleurs du secteur privé et au contractuels du secteur public. Mais la plupart des autres employeurs ont également prévu un congé de paternité pour leurs travailleurs. Il est assez laborieux d'obtenir l'information pour tous les travailleurs.

A titre d'exemple, citons la Région wallonne qui offre à son personnel statutaire 15 jours (ouvrables) de congé à cette occasion ou encore les enseignants du réseau libre de la communauté française qui ont droit à 10 de congé entièrement rémunérés par l'employeur et à prendre dans les 20 jours calendrier avant ou après la naissance.

Congé de naissance des co-parents

Depuis le 20 mai 2011 le congé de paternité est également accessible au co-parent. Il est appelé « congé de naissance des co-parents » et est accessible au-à la conjoint-e vivant avec la personne qui donne naissance à l'enfant. Dans les mêmes conditions que le congé de paternité et pour autant que personne n'ait droit à ce congé (que l'enfant n'ait pas de filiation biologique avec une autre personne que la mère).

Protection contre le licenciement

La dernière modification à ce congé date du 30 juillet 2011. Depuis lors, les travailleurs qui veulent exercer leur droit au congé de paternité ou au congé de naissance bénéficient d'une protection contre le licenciement.

Dès le moment où le travailleur averti son employeur par écrit de la prise du congé et jusqu'à 3 mois après l'avertissement, l'employeur ne peut mettre fin au contrat de travail (sauf s'il peut justifier le licenciement par des motifs étrangers à la prise du congé).

« En cas de non-respect de cette protection contre le licenciement, l'employeur sera redevable au travailleur d'une indemnité forfaitaire de protection égale à la rémunération brute de trois mois »¹, en plus de l'indemnité de préavis qui serait éventuellement due.

2. Pourquoi un congé de paternité?

Instaurer un congé de paternité est important du point de vue symbolique car il consacre la reconnaissance du rôle du père auprès de l'enfant dès sa naissance.

Mais plus simplement, le congé de paternité est une opportunité pour construire et renforcer le lien père-enfant. Il offre aux hommes une possibilité de prendre part aux responsabilités et aux joies de l'éducation et ce dès le plus jeune âge.

Nous considérons également le congé de paternité comme un instrument pour atteindre l'égalité parentale au sein du couple (c'est-à-dire un investissement égal des parents dans l'éducation et le soin à apporter aux enfants).

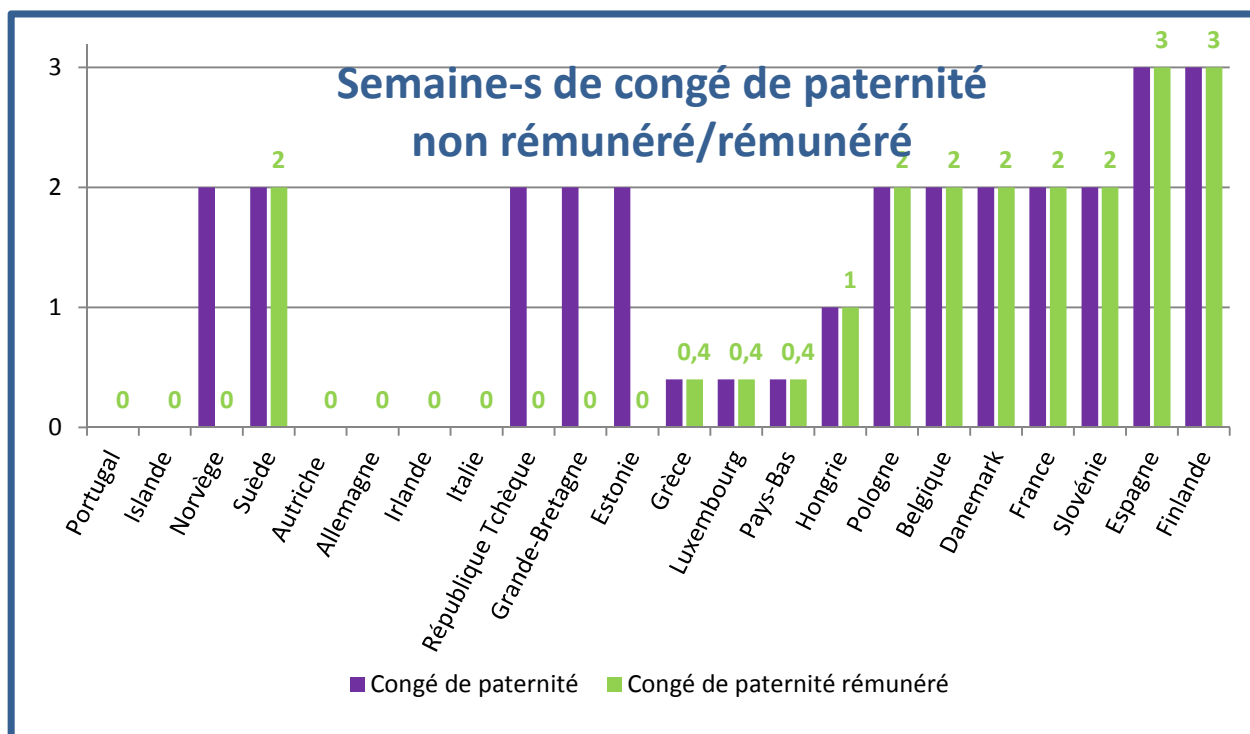
L'égalité parentale allant de pair avec l'égalité professionnelle, le congé de paternité est aussi un vecteur de l'égalité femme-homme au sens plus large. L'égalité femme-homme passe donc par les pères.

¹ <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=554>

3. Le congé de paternité chez nos voisins...

Tous les pays d'Europe n'offrent pas de congé de paternité : certains n'en prévoient simplement pas, d'autres ne les rémunèrent pas, d'autres encore ont pris des dispositions mais qui ne sont pas réellement un congé de paternité...

La comparaison internationale n'est pas aisée. Nous avons choisi de comparer dans plusieurs pays européens le nombre de jours de congé de paternité prévus comme tel, c'est-à-dire, à l'instar du congé de maternité, le congé destiné aux papas et à prendre lors de la naissance de l'enfant. Ces données ne tiennent pas compte de la législation sur le congé parental qui, nous semble-t-il, relève encore d'un autre ordre. Pour ce faire nous nous sommes basés sur le travail réalisé par des membres de *l'International Network on Leave Policies & Research* qui a compliqué la législation en la matière dans plusieurs pays. Par cette comparaison, nous voulons savoir si oui ou non les états européens reconnaissent le rôle du père dès la naissance en prévoyant un congé de paternité en bonne et due forme.



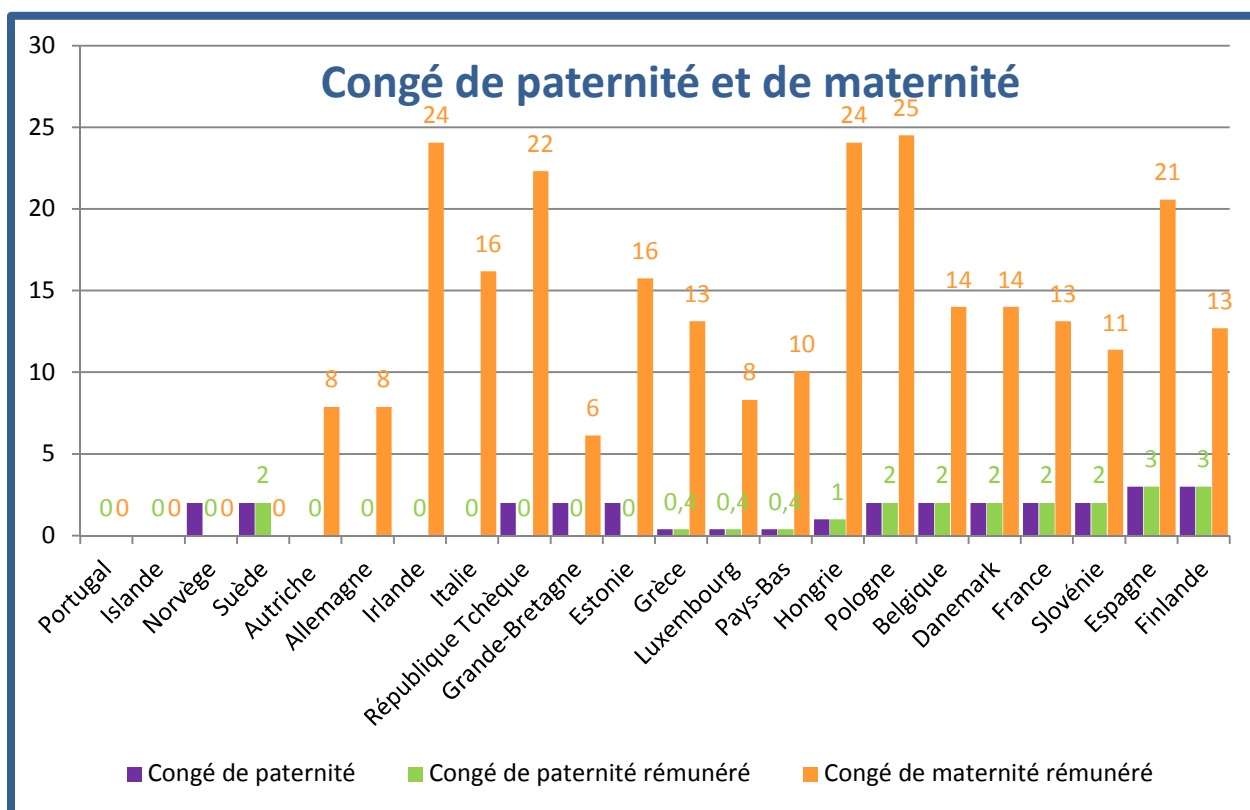
Source : International network on leave policies and research, mise à jour avril 2012²

En ce qui concerne le congé de paternité à proprement parler, la Grèce, le Luxembourg et les Pays-Bas offrent 2 jours de congé « de circonstance ». La Hongrie prévoit une semaine de congé rémunéré contre 3 pour la Finlande et l'Espagne. 10 pays prévoient 2 semaines de congé mais ce congé n'est rémunéré que dans 6 pays (dont la Belgique).

² http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/overviews_2012/final.Statutory_Paternity_Leave.pdf, page consultée le 27/06/2012.

Dans d'autres pays, ce n'est pas l'Etat qui prévoit un congé de paternité mais les employeurs et les syndicats qui prennent des mesures pour leurs travailleurs. En Norvège, par exemple, un congé de paternité de deux semaines rémunéré existe pour les employés du secteur public. Mais récemment, un important syndicat du secteur de la manufacture a négocié un congé de paternité de 2 semaines entièrement rémunéré par l'employeur (dans une convention collective pour 2 ans)³.

Plusieurs pays prévoient un congé parental avec une partie réservée aux hommes mais pas de congé de paternité en tant que tel. Par exemple, l'Islande (que nous n'avons pas repris) prévoit 9 mois de congé après la naissance d'un enfant, 3 mois pour la mère, trois mois pour le père et 3 mois au choix. En plus d'un congé de 2 semaines (non-rémunéré), la Norvège a prévu 10 semaines de congé parental réservé aux hommes. La Suède prévoit également 60 jours de congé parental réservé exclusivement aux hommes en plus de ses 2 semaines de congé de paternité.



Source : International network on leave policies and research, mise à jour avril 2012⁴

Sur les 22 pays que nous avons observé, 18 ont une législation sur le congé de maternité (à l'exception du Portugal, de la Norvège, de la Suède et de l'Islande où le congé de maternité est une partie du congé

³ http://www.leavenetwork.org/news/show/?tx_ttnews%5Btt_news%5D=2465&cHash=8e69b7367e5bb8da44bd5327ca22beb6, page consultée le 27/06/2012.

⁴ http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/overviews_2012/final.Statutory_Maternity_Leave.pdf, page consultée le 27/06/2012.

parental).⁵ Ce congé va de 6 semaines en Grande-Bretagne jusqu'à 25 semaines en Pologne avec une moyenne de 12 semaines.

Comme en Belgique, dans la plupart des pays européens le fossé entre le congé de maternité et de paternité est aussi très important.

4. Une directive européenne ?

En 2011, à l'initiative de la Commission des droits de la femme du Parlement européen, le Parlement européen a voté une directive visant à allonger le congé de maternité à 20 semaines rémunérées à 100% et instaurant un congé de paternité de 2 semaines rémunéré de manière identique. Ce texte est aujourd'hui mis de côté par le Conseil de l'Europe.

Bien que nous ne souhaitons pas défendre l'allongement du congé de maternité, nous nous réjouissons que cette directive consacre le congé de paternité.

Comme nous venons de le mentionner, plusieurs pays européens ne facilitent pas la prise de congé des pères lors de la naissance d'un enfant. Même si 2 semaines de congé de paternité nous paraît peu à côté des nombreuses semaines de congé de maternité accordées dans la plupart des Etats-membres et confirment la répartition traditionnelle des rôles femme-homme, il nous semble que la reconnaissance européenne du congé de paternité et sa consécration dans une directive est un premier pas qui aura pour effet d'obliger les Etats-membres à prévoir un congé de paternité et participera à la reconnaissance du rôle du père dans les premiers instants de la vie de l'enfant.

5. Qui prend ce congé ?

5.1. Les données de l'INAMI

Comme nous l'avons déjà mentionné dans l'étude réalisée par les FPS en 2007⁶, les données nationales sur le nombre de bénéficiaires du congé de paternité ainsi que les données sur le nombre de bénéficiaires potentiel de ce congé ne peuvent être obtenues avec précision.

Afin d'évaluer le recours au congé de paternité, nous avons choisi de nous baser sur les données de l'INAMI. Les chiffres présentés ci-dessous ne tiennent donc compte que des personnes dont la rémunération est effectuée par l'assurance maladie invalidité durant le congé. Ils ne tiennent donc pas compte des indépendants (qui ne peuvent bénéficier du congé de paternité), des agents statutaires des différents services publics et des personnes dont la rémunération du congé est prise en charge par l'employeur et donc également des pères qui n'ont pris que 3 jours de congé.

⁵ Les données relatives au congé de maternité présentées ici sont quelque peu différentes de celles présentées habituellement par eurostat. Ici les experts de *l'International network on leave policies & reseach* ont, comme pour le congé de paternité, choisi de prendre uniquement ce qest appelé « congé de maternité ». Dans certains pays ce congé est intégré dans un « congé parental ». Il n'est donc pas repris ici en tant que congé de maternité.

⁶ VAN DEN BROECK M., *Le congé de paternité, un congé institutionnalisé ?*, FPS, 2007, p. 15.

A titre de comparaison, nous avons pris comme référence le congé de maternité et le nombre de naissance. Tout comme pour le congé de paternité, les données du congé de maternité sont issues de l'INAMI et ne prennent en compte que les personnes qui ont reçu une indemnité d'incapacité de travail en rémunération du congé de maternité. La différence entre le nombre de naissance et le nombre de congés de maternité s'explique également par le fait que toutes les femmes qui ont un enfant ne sont pas en emploi et ne peuvent donc bénéficier d'un congé de maternité.

Nombre de congés de paternité, de maternité et des naissances depuis 2002 (Belgique)

	Paternité	Maternité	Naissances
2002	17.045	81.036	<i>111.225</i>
2003	49.002	80.254	<i>112.149</i>
2004	52.848	82.944	<i>115.618</i>
2005	54.278	85.016	<i>118.002</i>
2006	55.499	85.505	<i>121.382</i>
2007	57.450	88.485	<i>120.663</i>
2008	61.246	91.665	<i>128.049</i>
2009	57.787	91.989	<i>127.297</i>
2010	58.948	91.051	--
2011⁷	59.964	89.850	--

(Sources : INAMI, *SPF économie*)

Depuis 2002, année d'instauration des 10 jours de congé de paternité, le nombre de pères ayant pris ce congé augmente chaque année mais de façon modérée. Elle suit plus ou moins l'augmentation du nombre de congés de maternité et celle du nombre de naissance. C'est en 2008 que l'INAMI a enregistré le plus de congés de paternité. Mais si l'on se réfère au nombre de naissances, 2008 est l'année qui en a compté le plus ces 10 dernières années.

En 2002, année de l'instauration d'un congé de paternité de 10 jours, pour 100 congés de maternité, l'INAMI a enregistré 21 congés de paternité d'environ 10 jours. Mais attention : les données du congé de paternité prennent court en juillet tandis que celles du congé de maternité reprennent l'ensemble de l'année 2002.

C'est de 2002 à 2003 que l'augmentation du nombre de congés de paternité est la plus importante. En effet, c'est en juillet 2002 que le congé passe de 3 à 10 jours. L'INAMI ne dispose donc pas des données avant cette date puisque les 3 jours de congé sont rémunérés par l'employeur. On peut également supposer que le congé était moins connu à son début et/ou que les travailleurs ont rencontré davantage de difficultés ou de résistances pour le prendre.

⁷ Les chiffres pour l'années 2011 sont les chiffres provisoires. Les chiffres définitifs ne sont pas encore disponibles mais la différence est souvent de quelques unités et n'a pas d'impact considérable.

En 2003, le taux de congé de paternité par rapport au congé de maternité était de 61%. Depuis 2004, il oscille entre 63 et 65%. C'est en 2008 et en 2011 que le rapport entre les deux congés est le plus important avec respectivement 66,8% et 66,7% de congés de paternités enregistrés par rapport aux congés de maternité.

5.2. L'enquête de l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes (IEFH)

En 2009, l'IEFH a interrogé un échantillon d'hommes ayant eu un enfant entre le 1 avril et le 31 décembre 2008, au sujet du congé de paternité. 781 hommes ont répondu à l'enquête.

- 93.8% des répondants ont pris un congé après la naissance du bébé (congé de paternité, congés annuels ou congé sans solde). En moyenne ils ont pris 12 jours de congé à cette occasion. Il y a une différence au niveau du statut professionnel dans la prise du congé : 81.3% des ouvriers ont pris le congé contre 93.3% des employés et 99.4% des employés supérieurs et cadres.
- 81.3% des répondants ont pris le congé de paternité et parmi eux 80,9% ont pris les 10 jours auxquels ils ont droit et 70% les ont pris en une fois. Les disparités liées au statut professionnel se marquent également pour ce congé puisque seuls 67.7% des ouvriers non-qualifiés ont pris ce congé pour 91.3% des employés supérieurs et des cadres.
- 33% ont pris un congé dans la période qui a précédé la naissance. Ce congé a duré 6 jours, en moyenne. Contrairement à la période qui suit la naissance, ce sont plus souvent les ouvriers qui ont pris congé avant la naissance (43.8% et 29.9% des employés supérieurs et cadres).

Il est rassurant de voir que la majorité des répondants ont pris congé à l'occasion de la naissance (93.8%) mais par contre un père sur cinq n'a pas pris les 10 jours de congé de paternité auxquels il a droit.

Les disparités liées au statut professionnel sont également interpellantes. Et nous donnent envie de pointer des facteurs tels que les stéréotypes de genre plus résistants dans la catégorie socioprofessionnelle des ouvriers ou encore des problèmes au niveau de l'information diffusée dans les catégories sociales les moins scolarisées.

Plus d'un jeune père sur 3 est insatisfait voire très insatisfait par la durée du congé de paternité. 61.7% des répondants estiment que la durée idéale du congé de paternité serait de 20 jours. Les pères sont également plus favorables à donner la possibilité de répartir les jours de congé plutôt que d'obliger à les prendre en une fois (81.1%). 2 pères sur 3 estiment que ce congé devrait pouvoir être pris avant et après la naissance.

Plus de 4 pères sur 5 ont pris un congé après la naissance parce qu'il est important d'être auprès de la partenaire/de la soutenir (85.3%) et/ou parce qu'il est important de passer du temps avec le nouveau bébé (83.5%). Environ 1 père sur 3 a pris ce congé pour s'adapter au fait d'avoir un nouveau bébé à la maison (34.7%) et/ou pour s'occuper des autres enfants (32.3%).

Les principales occupations des papas durant ce congé sont : s'occuper du bébé (79.9%), effectuer les tâches ménagères (71.5%) ou effectuer les tâches d'ordre pratique liées à la naissance (51.7%).

Le congé de paternité apparaît donc comme un temps réellement consacré à la famille et à l'accueil de l'enfant.

Parmi les personnes qui n'ont pas pris de congé à l'occasion de la naissance du bébé ou celles qui n'ont pas pris tous les jours de congé de paternité auxquelles elles avaient droit (au total 161 répondants), 44.6% disent que ce choix est lié au travail ou à l'employeur (n'ose pas demander le congé, l'employeur ne veut pas) et 23% invoquent des raisons financières.

10.8% des répondants ont rencontré des obstacles professionnels lorsqu'ils ont demandé ou pris le congé. En majorité des problèmes au niveau de l'employeur qui voit d'un mauvais œil le congé et manifeste plus ou moins fort son mécontentement mais également des problèmes liés à la planification du travail avant, pendant ou après le congé.

Le congé de paternité ne semble pas encore entré dans les mœurs de certains employeurs. L'attitude de ce dernier semble encore avoir un poids important dans la décision de prendre un congé de paternité, dans la manière dont celui-ci se déroule et pour le retour au travail du jeune père.

Conclusions et recommandations

La législation belge relative au congé de paternité, aussi imparfaite soit-elle, apparaît comme une reconnaissance de la fonction paternelle.

L'appui d'une législation européenne nous semble bénéfique pour l'évolution des mentalités. Même si, pratiquement, en Belgique elle ne fera pas évoluer de façon significative la législation en vigueur.

Les données de l'INAMI relatives au congé de paternité n'offrent qu'une vue partielle de la situation, mais l'on peut tout de même constater une tendance à l'augmentation du nombre de pères qui prennent ce congé (qui semble toutefois aller de pair avec l'augmentation des naissances). L'enquête de l'IEFH nous rappelle cependant qu'il y a encore du chemin à faire pour que tous les jeunes papas le prennent. Notons aussi que la majorité des pères interrogés dans l'enquête trouvent ce congé trop court.

Dans la législation actuelle, le congé de maternité (postnatal) est composé de 9 semaines obligatoires qui sont nécessaires pour récupérer de la grossesse et de l'accouchement. En plus de ces 9 semaines, les mères ont droit à 5 semaines de congé supplémentaire à prendre avant ou après la naissance.

Il nous semble que ce congé supplémentaire pourrait être considéré comme un congé social réservé à l'accueil de l'enfant. Dans un monde idéal, si les mères ont droit à 5 semaines pour s'occuper de leur bébé, pourquoi les pères n'auraient-ils pas également droit à ce congé ?

Nous ne voulons pas remettre en cause le congé de maternité de 15 semaines. C'est un acquis auquel on ne doit pas toucher. Mais plutôt que de soutenir les propositions d'allongement du congé de maternité, il nous semble plus intéressant de revendiquer un congé de paternité plus long et obligatoire.

Dans l'immédiat, un mois de congé de paternité semble un minimum pour un événement aussi important que la naissance d'un enfant.

Le congé doit être rendu obligatoire d'une part pour éviter toute forme de plaisanterie et de désapprobation de la part de l'employeur (et parfois des collègues) et d'autre part pour permettre aux pères de prendre leur place dans l'éducation et le soin à apporter à l'enfant dès sa naissance.

De plus, selon nous, une partie du congé devrait obligatoirement se prendre immédiatement après la naissance pour favoriser l'implication du papa dès le début. La seconde partie du congé pourrait se prendre selon le souhait du père dans les 4 mois qui suivent la naissance, comme c'est le cas actuellement.