

Étude sur la dimension de genre du congé parental, du crédit-temps et de l'interruption de carrière



INSTITUT
POUR L'ÉGALITÉ
DES FEMMES
ET DES HOMMES

Sommaire

Introduction.....	2
Méthodologie	3
1. Congé parental	4
1.1. Le cadre légal	4
1.2. Chiffres clés du congé parental	5
2. Crédit-temps et interruption de carrière	8
2.1. Le crédit-temps.....	8
2.1.1. Motifs et durée du crédit-temps.....	9
2.1.2. Montant de l'indemnité.....	9
2.1.3. Chiffres clés du crédit-temps.....	11
2.2. L'interruption de carrière.....	14
2.2.1. Durée de l'interruption de carrière.....	14
2.2.2. Régimes.....	14
2.2.3. Montant de l'allocation	15
2.2.4. Chiffres clés de l'interruption de carrière.....	18
3. Synthèse des éléments clés.....	21
4. Conclusions et analyse.....	22
4.1. Un système flexible mais complexe et peu transparent.....	22
4.2. Des congés historiquement très féminins	22
4.3. Une évolution récente vers plus d'égalité de genre	23
5. Recommandations.....	24
5.1. Évaluer le système des congés pour soins dans une perspective d'égalité de genre.....	24
5.2. Un système plus centralisé et plus transparent	24
5.3. Renforcer les services d'accueil collectifs	25
5.4. Des congés (encore) plus flexibles.....	25
5.5. Mieux protéger les travailleurs et travailleuses ayant des responsabilités familiales	26

Introduction

De plus en plus de travailleurs et de travailleuses aménagent leur temps de travail avec le soutien de l'Office National de l'Emploi (ONEM) et ce, tant dans le secteur public que dans le secteur privé.

Cette étude retrace l'évolution globale de la répartition sexuée des congés et formules d'aménagement du temps de travail, tels que le crédit-temps, l'interruption de carrière et le congé parental, entre 2008 et 2017 (depuis 2004 dans le cas du congé parental).

Dans une première partie, l'étude s'attache à rappeler les principales règles qui entourent chaque type de congé ou d'aménagement du temps de travail (durée, montants des indemnités, maintien des droits sociaux comme la pension, types de formules, etc.).

L'objectif de cette première partie est également de mettre en lumière plusieurs éléments clés :

- L'évolution générale, depuis 2008, du nombre de femmes et d'hommes ayant eu recours à un congé ou à un aménagement du temps de travail afin de prendre soin d'un enfant ou d'un proche dépendant.
- Les types de congés ou d'aménagements du temps de travail qui rencontrent le plus de succès auprès des femmes et des hommes.
- Les types de formules qui rencontrent le plus de succès auprès des femmes et des hommes : formule à temps plein, mi-temps, 1/3, 1/4 ou 1/5 temps.

Dans une seconde partie, l'étude synthétise et analyse les différents résultats.

Enfin, la troisième partie présente un certain nombre de recommandations visant à faire du système des congés et d'aménagements du temps de travail un outil de l'égalité des femmes et des hommes sur le marché du travail.

Méthodologie

L'analyse a été réalisée en se servant des variables suivantes : genre¹, classe d'âge, formule et motif d'interruption.

Les données statistiques ont été fournies par l'ONEM pour les années 2004, 2008, 2012, 2015 et 2017.

Le système belge des congés est relativement complexe. Au fur et à mesure des années, de nouvelles mesures se sont ajoutées aux anciennes.

L'Institut étudie deux systèmes d'aménagement du temps de travail. D'un côté le congé parental, d'une durée relativement courte (4 mois par enfant) et qui est exclusivement lié aux soins aux enfants. D'un autre côté, les systèmes de crédit-temps et d'interruption de carrière, plus longs (36 à 60 mois sur la carrière) et qui ne sont pas uniquement liés aux soins aux enfants.

Entre 2008 et 2015, les systèmes de crédit-temps et d'interruption de carrière ont été modifiés en profondeur (diminution de la durée et/ou du montant de l'indemnité).

Notons que suite à ces modifications, une partie des données de l'ONEM concernant le crédit-temps n'a pas pu être exploitée dans la partie « Évolution en fonction du sexe et du motif ». Il s'agit des crédit-temps « ancienne réglementation » qui ne sont pas ventilés par motifs. L'impact concerne surtout 2008 et dans une moindre mesure 2012. Il est pratiquement nul pour 2015 et 2017.

¹ Afin de faciliter la lecture de l'étude, les noms utilisés au masculin font référence aux personnes des deux sexes. Sauf lorsqu'il est précisé « féminin » ou « masculin », alors le nom fait référence uniquement aux personnes du sexe cité.

1. Congé parental

1.1. Le cadre légal

Le premier congé parental rémunéré en Belgique date de 1997. Il s'agit d'une transposition d'une Directive européenne adoptée en 1996² et qui oblige les pays à créer, pour tous les parents un congé parental de minimum 3 mois. La directive recommande par ailleurs que le congé soit flexible et non transférable.

En 1997, en Belgique, le congé parental est donc un congé non transférable lié à la naissance ou l'adoption d'un enfant. La durée du congé est alors de 3 mois et celui-ci peut être pris jusqu'aux 4 ans de l'enfant³.

Avec les années, le congé parental va évoluer. Il va notamment se flexibiliser de plus en plus. Ainsi, depuis 2002 le congé parental peut être pris non seulement à mi-temps mais également à 1/5 temps et peut être fractionné par mois. Depuis 2005, il est possible de combiner les différentes formules.

Enfin, en 2009, l'âge maximum de l'enfant donnant droit au congé est porté à 12 ans puis en 2010, suite à une nouvelle Directive européenne⁴ la durée du congé parental est portée de 3 à 4 mois.

Au mois de juillet 2018, plusieurs textes de lois visant à rendre le congé parental plus flexible ont été votés par le Parlement fédéral. Il est désormais possible de réduire ses prestations d'1/10, de fractionner son congé parental pris à temps plein par semaine ou encore de planifier librement une période de congé parental sous forme de réduction des prestations pendant une période convenue. Attention, ces nouvelles mesures doivent faire l'objet d'un accord avec l'employeur (contrairement aux autres qui sont un droit).

Durée du congé

Actuellement chaque travailleur/travailleuse, parent d'un enfant âgé de maximum 12 ans peut suspendre l'exécution de son contrat pendant une période de 4 mois à temps plein, 8 mois à mi-temps, 20 mois à 1/5 ou 40 mois à 1/10 temps. Le congé peut également être fractionné par mois et par semaines et les différentes formules peuvent être combinées. Depuis 2006 le congé parental est accessible aux partenaires de même sexe.

² Directive 96/34/CE du Conseil du 3 juin 1996 entrée en vigueur en 1998

³ Arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre de l'interruption de carrière

⁴ Directive 2010/18/UE du 8 mars 2012 concernant le congé parental

Montant de l'indemnité

Tableau 1 : Montants de l'allocation « congé parental »⁵

Montant mensuel net	Temps plein		Réduction des prestations d'1/2		Réduction des prestations d'1/5		
	Montant de base	Montant isolé ⁶	Montant de base	Montant isolé	Montant de base	Montant isolé 1 ⁷	Montant isolé 2 ⁸
	750,33 €	1035,45 €	345,85 €	477,28 €	117,34 €	157,78 €	190,92 €

Source : site web ONEM – Montants indexés septembre 2018

Assimilation

Le congé parental est entièrement assimilé sur base d'une rémunération fictive normale⁹.

Protection contre le licenciement

La législation prévoit une protection contre le licenciement. Elle a pour but de vous garantir l'usage du droit au congé parental et, à l'issue de celui-ci, de récupérer l'emploi dont vous avez interrompu ou réduit les prestations. Cette protection prend cours le jour de l'accord ou le jour de l'avertissement écrit s'il est fait usage d'un droit au congé parental. Elle prend fin 3 mois après la date de fin du congé parental.

1.2. Chiffres clés du congé parental

Évolution générale 2004 - 2017

Entre 2004 et 2017 : 3 fois plus d'utilisateurs

Le nombre total d'utilisateurs du congé parental est en augmentation constante depuis 2004 et ce, tant chez les hommes que chez les femmes. Il est passé de 23 819 utilisateurs en 2004 à 37 526 en 2008, puis à 51 830 en 2012, à 63 298 en 2015 pour atteindre 69 260 en 2017.

⁵ Les informations concernant le montant des indemnités prévues pour le congé parental 1/10 ne sont pas encore disponibles.

⁶ Le montant majoré est accordé aux travailleurs qui cohabitent exclusivement avec leur(s) enfant(s) de moins de 12 ans.

⁷ <http://www.onem.be/fr/documentation/montants-baremes/interruption-de-carriere-credit-temps#24780>

⁸ <http://www.onem.be/fr/documentation/montants-baremes/interruption-de-carriere-credit-temps#24780>

⁹ La rémunération fictive est généralement basée sur les rémunérations réelles que le travailleur/travailleuse a perçues avant la période assimilée. Source :

<http://www.onprvp.fgov.be/FR/profes/calculacion/career/inactivity/Pages/default.aspx#a>

Tableau 2 : Évolution du nombre d'utilisateurs du congé parental selon le sexe

	Hommes	Femmes	Total	% Hommes	% Femmes
2004	3 595	20 224	23 819	15%	85%
2008	8 102	29 424	37 526	22%	78%
2012	14 553	37 277	51 830	29%	71%
2015	18 731	44 567	63 298	30%	70%
2017	22 074	47 186	69 260	32%	68%

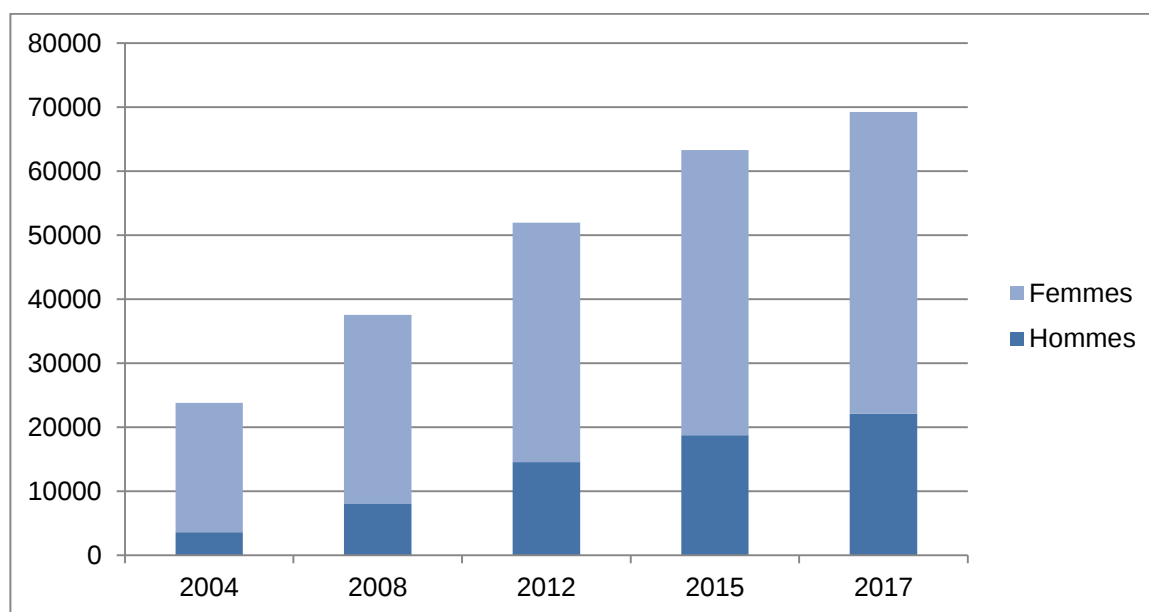
Source : ONEM

L'évolution est donc phénoménale : le nombre d'utilisateurs a quasiment triplé en moins de 15 ans. Cette évolution du nombre général d'utilisateurs montre à quel point le congé parental est devenu un outil essentiel de la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle.

Entre 2004 et 2017 : 6 fois plus de pères

Entre 2004 et 2017, la plus forte progression est enregistrée chez les utilisateurs masculins. Le nombre de pères ayant eu recours au congé parental est 6 fois plus élevé en 2017 qu'en 2004, passant de 3 595 à 22 074. Le nombre de femmes a quant à lui plus que doublé durant la même période.

Graphique 1 : Évolution du nombre d'utilisateurs du congé parental par sexe (2004, 2008, 2012, 2015, 2017)



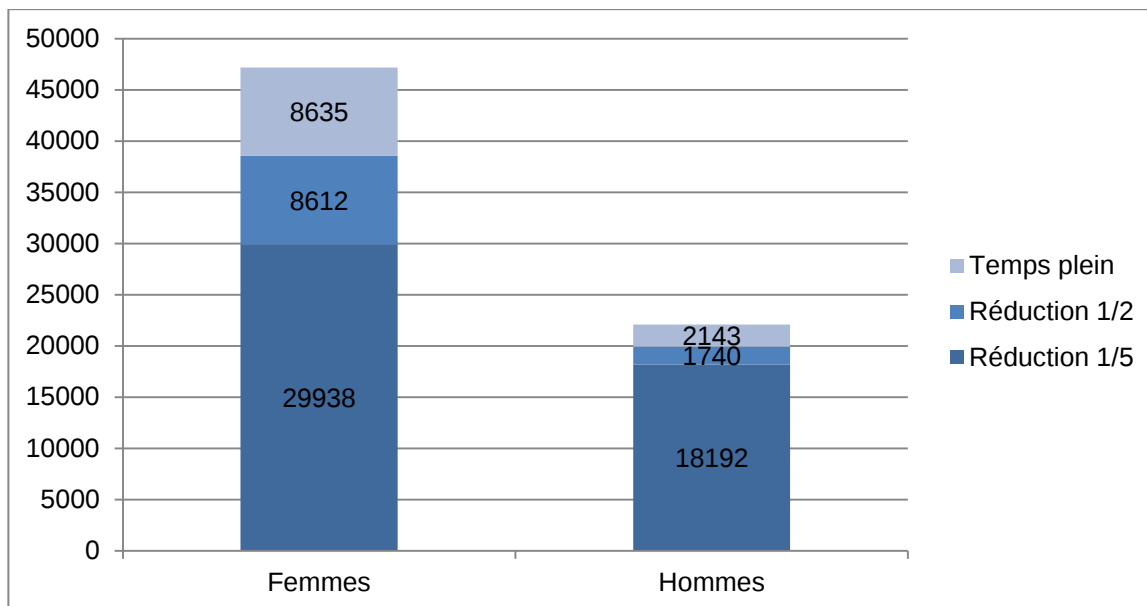
Source : ONEM

Une répartition hommes – femmes qui reste inégale

Malgré l'augmentation importante du nombre d'utilisateurs masculins, l'évolution vers une répartition plus égalitaire du congé parental entre hommes et femmes est lente. Le congé reste toujours très féminin. Si en 2008 on comptait 78% d'utilisateurs féminins et 22% d'utilisateurs masculins, en 2017, les femmes représentent encore 68% des utilisateurs contre 32% d'hommes.

Évolution en fonction du sexe et du type d'interruption

Graphique 2 : Type d'interruption par sexe (2017)



Source : ONEM

Le succès de la formule de réduction des prestations d'1/5

Les résultats diffèrent en fonction de la formule de congé choisie. Ainsi, la formule de réduction des prestations d'1/5 est celle qui séduit le plus d'utilisateurs : en 2017, 69% de l'ensemble des utilisateurs de congé parental choisissent cette formule.

C'est également la formule qui compte la répartition hommes-femmes la plus équilibrée : 38% d'hommes et 62% de femmes. Le nombre d'utilisateurs masculins a surtout connu un boom entre 2008 et 2012 puisqu'il est passé de 26% à 33%. Mais l'augmentation se poursuit de façon continue entre 2012 et 2017 : 35% d'utilisateurs masculins en 2015 et 38% en 2017.

Des congés mi-temps et temps plein plus féminins

En 2017, les congés parentaux à mi-temps représentent 15% du total des congés. Ils sont féminins à 83% et masculins à 17%.

Les congés parentaux à temps plein représentent 16% du total des congés parentaux. Ils sont féminins à 80% et masculins à 20%. La proportion d'utilisateurs masculins qui ont recours au congé parental à temps plein est passée de 9% en 2008, à 13% en 2012 puis à 20% en 2017.

2. Crédit-temps et interruption de carrière

Le système d'interruption de carrière est encadré légalement depuis 1985¹⁰ dans le secteur privé. Il a ensuite été rapidement étendu au secteur public, soit bien avant le congé parental. Son objectif était avant tout de réduire le nombre de chômeurs en assurant une meilleure rotation de l'emploi. Durant cette période, l'employeur était tenu de remplacer le travailleur ou la travailleuse en interruption de carrière par un chômeur indemnisé¹¹.

Puis, petit à petit, l'interruption de carrière a été vue comme un outil permettant aux travailleuses et travailleurs de concilier obligations professionnelles et familiales. L'interruption de carrière s'est « flexibilisée » (possibilités de réduire ses prestations à mi-temps, 1/3, 1/4 et 1/5 temps) et l'obligation pour l'employeur d'engager un remplaçant a été supprimée.

Jusqu'en 2001 une même base juridique existait pour les travailleurs du secteur privé et du secteur public, mais fin 2001, une convention collective a introduit le système du crédit-temps pour le secteur privé¹². Le secteur public reste régi par l'ancienne législation de 1985.

2.1. Le crédit-temps

La convention collective n° 77bis du 19 décembre 2001 qui introduit le crédit-temps vise à améliorer la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle. En outre, il s'agit d'un droit pour les travailleurs, le système n'étant plus entièrement fondé sur l'accord de l'employeur¹³.

En 2012, les conditions pour accéder au crédit-temps ont été profondément revues et la nouvelle convention collective de travail n° 103 relative au crédit-temps a été adoptée¹⁴.

La réforme du 1^{er} janvier 2015 a supprimé les allocations et l'assimilation liées au crédit-temps sans motif. Celui-ci peut toujours être pris pour une durée maximale de 12 mois mais sans allocation.

Enfin, l'arrêté-royal du 23 mai 2017 allonge la période de crédit-temps pour motif de soins qui passe dès lors de 36 à 51 mois¹⁵.

Notons que le montant des allocations d'interruption du crédit-temps avec motif¹⁶ a connu une diminution entre 2016 et 2017 pour presque toutes les formules à temps partiel.

¹⁰ Loi de redressement portant des dispositions sociales du 22 janvier 1985

¹¹ <http://www.onem.be/sites/default/files/assets/publications/Brochures/75/75FR.pdf>

¹² Convention collective n° 77bis du 19 décembre 2001

¹³ <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=550>

¹⁴ Convention Collective de Travail n° 103 du CNT

¹⁵ http://www.etaamb.be/fr/arrete-royal-du-23-mai-2017_n2017202476.html

¹⁶ Hors fin de carrière

2.1.1. Motifs et durée du crédit-temps

Aujourd'hui, tous les travailleurs ont le droit de prendre, durant leur carrière, un crédit-temps pour des raisons spécifiques. Il s'agit soit de :

- prodiguer des soins à un membre de sa famille¹⁷ (51 mois) ;
- suivre une formation reconnue (36 mois) ;
- fin de carrière¹⁸.

En tout état de cause, la durée maximale d'un crédit-temps, toutes formules combinées, ne peut dépasser 51 mois sur l'ensemble de la carrière et ce que le congé soit pris à temps plein, mi-temps ou 1/5 temps.

2.1.2. Montant de l'indemnité

Régime général

Dans le régime général, le montant de l'indemnité varie en fonction de la formule choisie, de l'âge, de l'ancienneté et de la composition de ménage.

Tableau 3 : Montants de l'allocation crédit-temps à temps plein

	- 5 ans d'ancienneté	+ 5 ans d'ancienneté
Montant mensuel net	458,74 €	535,20 €

Source : site web ONEM – Montants indexés septembre 2018

Tableau 4 : Montants de l'allocation crédit-temps « Réduction des prestations à mi-temps »

	- de 50 ans				+ de 50 ans			
	- 5 ans d'ancienneté		+ 5 ans d'ancienneté		- 5 ans d'ancienneté		+ 5 ans d'ancienneté	
Montant mensuel net	Isolé-e	Cohabitant-e	Isolé-e	Cohabitant-e	Isolé-e	Cohabitant-e	Isolé-e	Cohabitant-e
	211,45 €	178,65 €	246,69 €	208,43 €	178,65 €	165,89 €	246,69 €	193,54 €

Source : site web ONEM – Montants indexés septembre 2018

¹⁷ Prendre soin de son enfant de moins de 8 ans, assister ou octroyer des soins à un membre du ménage ou de la famille jusqu'au 2ème degré, gravement malade, pour prodiguer des soins palliatifs, pour s'occuper de son enfant mineur gravement malade, pour s'occuper d'un enfant handicapé de moins de 21 ans.

¹⁸ Le crédit-temps pour fin de carrière peut être accordé aux travailleurs âgés d'au moins 55 ans et qui ont 25 ans de carrière professionnelle salariée (sauf exception liée à la pénibilité du travail).

Tableau 5 : Montants de l'allocation crédit-temps « Réduction des prestations d'1/5 »

	Isolé-e		Cohabitant-e
Composition familiale	Avec enfant(s) à charge	Sans enfant	
Montant mensuel net	179,70 €	140,98 €	109,25 €

Source : site web ONEM – Montants indexés septembre 2018

Régime fin de carrière

Pour avoir accès au crédit-temps pour fin de carrière il faut avoir au moins 55 ans et 25 ans de carrière¹⁹. Le montant de l'allocation de crédit-temps dans le régime fin de carrière varie en fonction de la composition de ménage. En dehors de la formule temps plein, l'allocation est plus avantageuse dans le régime fin de carrière.

Le montant du crédit-temps à temps plein selon cette formule est identique à celui qui est prévu dans le régime général (voir tableau 1).

Tableau 6 : Montants de l'allocation crédit-temps « Réduction des prestations à mi-temps »

	Isolé-e	Cohabitant-e
Montant mensuel net	421,18 €	330,44 €

Source : site web ONEM – Montants indexés septembre 2018

Tableau 7 : Montants de l'allocation crédit-temps « Réduction des prestations d'1/5 »

	Isolé-e		Cohabitant-e
Composition familiale	Avec enfant(s) à charge	Sans enfant	
Montant mensuel net	236,09 €	185,22 €	153,49 €

Source : site web ONEM – Montants indexés septembre 2018

Assimilation

Ces périodes sont assimilées sur base d'une rémunération fictive normale²⁰. Attention, comme déjà mentionné, depuis 2015 la période de crédit-temps sans motif n'est plus assimilée.

Protection contre le licenciement

La législation prévoit une protection contre le licenciement. Elle a pour but de vous garantir l'usage du droit au crédit-temps et, le cas échéant, la possibilité de récupérer le régime horaire initial de

¹⁹ Le crédit-temps fin de carrière peut également être pris à partir de 50 ans moyennant certaines conditions (restructuration, métier lourd, etc.).

²⁰ Pour autant qu'une indemnité ait été payée.

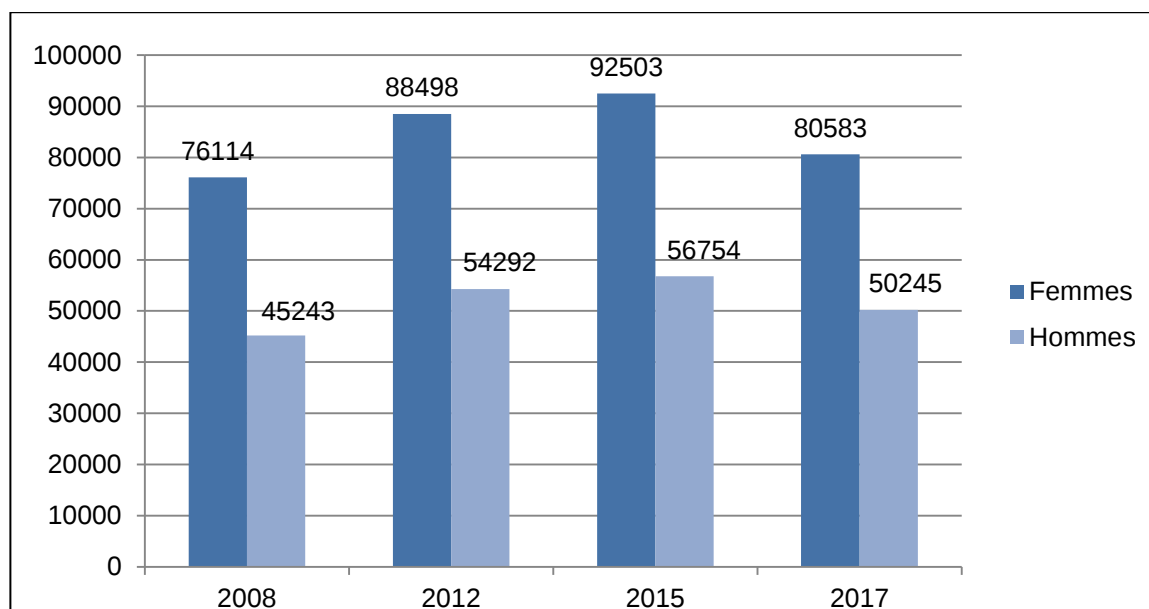
l'emploi dont vous avez suspendu ou réduit les prestations. Cette protection prend cours le jour de l'accord ou le jour de l'avertissement écrit s'il est fait usage d'un droit au crédit-temps. Elle prend fin 3 mois après la date de fin du crédit-temps.

2.1.3. Chiffres clés du crédit-temps

Évolution 2008 - 2017

Si le nombre d'utilisateurs du crédit-temps a augmenté de façon constante entre 2008 et 2015 (+23%), il a diminué de façon relativement importante entre 2015 et 2017 (-12.3%). Cette diminution du nombre global d'utilisateurs est principalement due à la suppression, en 2015, de l'allocation et de l'assimilation du crédit-temps sans motif. La répartition en fonction du sexe est restée constante : elle est de 62% de femmes et de 38% d'hommes.

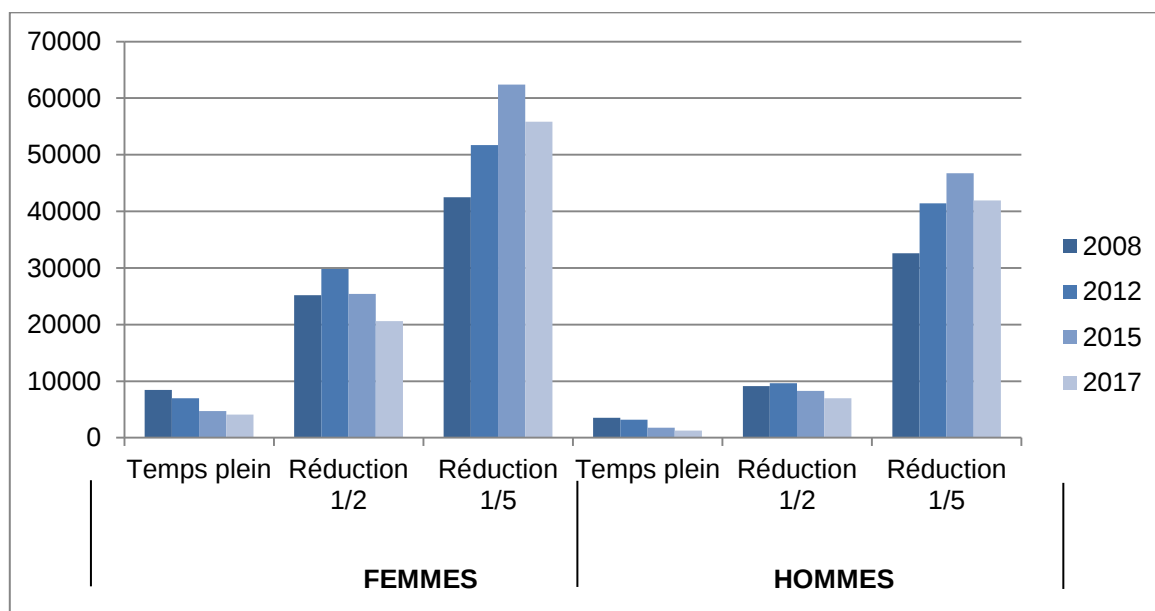
Graphique 3: Évolution du nombre d'utilisateurs du crédit-temps selon le sexe (2008, 2012, 2015, 2017)



Source : ONEM

Évolution en fonction du sexe et du type d'interruption

Graphique 4 : Évolution du nombre d'utilisateurs du crédit-temps par sexe et type d'interruption (2008, 2012, 2015, 2017)



Source : ONEM

La formule de réduction des prestations d'1/5 continue à séduire

La formule de crédit-temps qui séduit le plus en 2017, et ce, tant les hommes que les femmes est la réduction des prestations d'1/5 : 75% de l'ensemble des utilisateurs ont fait ce choix en 2017 contre seulement 62% en 2008.

C'est aussi la formule qui évolue le plus vers une égalité en termes de répartition des femmes et des hommes puisqu'en 2017, elle est choisie par 57% de femmes et 43% d'hommes. Une partie de l'explication réside dans le fait qu'un nombre élevé d'hommes choisit de prendre un crédit-temps fin de carrière sous la forme d'une réduction des prestations d'1/5 (60% des utilisateurs du crédit-temps fin de carrière 1/5 sont des hommes).

Les formules à temps plein et à mi-temps en diminution par rapport à 2012

La formule de crédit-temps à temps plein ne représente que 4% de l'ensemble des crédit-temps en 2017. La part d'utilisateurs faisant le choix de cette formule a diminué de plus de la moitié entre 2008 et 2015. Elle est stable depuis 2015.

Enfin, la formule à mi-temps séduit 21% des utilisateurs. Le nombre d'utilisateurs a d'abord augmenté entre 2008 et 2012, depuis il est en diminution.

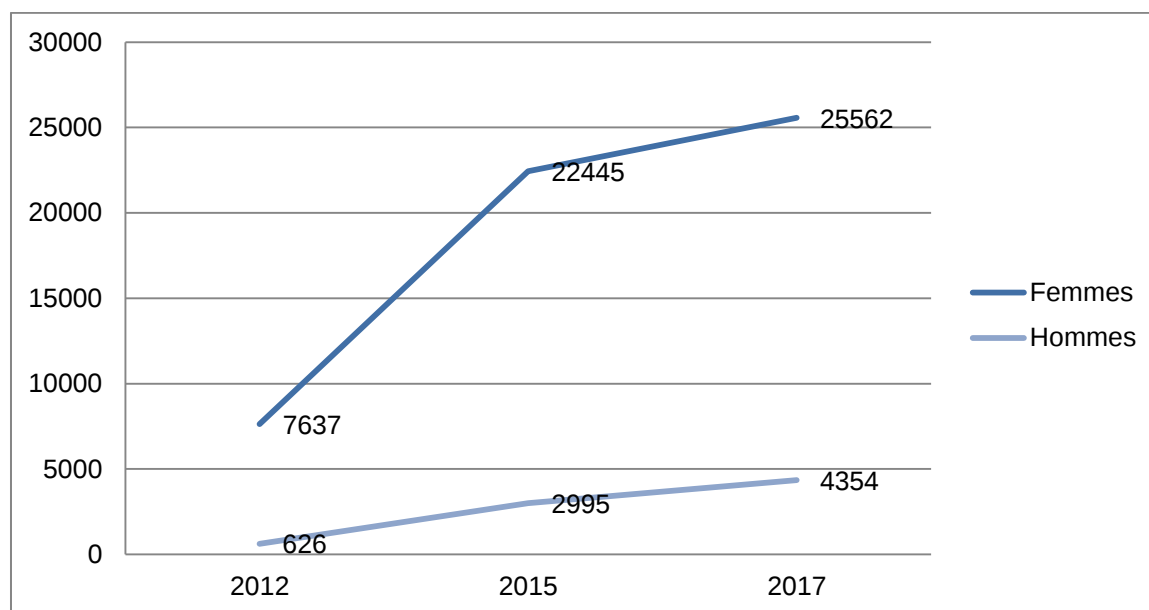
Évolution en fonction du sexe et du motif

Le crédit-temps fin de carrière

Le nombre de crédit-temps pris pour un motif de fin de carrière représente, en 2017, la majorité du total des crédit-temps soit 57%. Il est pris autant par les hommes que par les femmes.

Le crédit-temps pour soins

Graphique 5 : Évolution du nombre d'utilisateurs du crédit-temps pour soins selon le sexe (2012-2017)



Source : ONEM

Le nombre d'utilisateurs du crédit-temps pour soins en augmentation constante

En 2017, le crédit-temps pour soins compte 29 916 utilisateurs. C'est près de 7 fois plus qu'en 2008 (4 419 utilisateurs) et 3,6 fois plus qu'en 2012.

En 2017, le crédit-temps pour soins représente 23% de l'ensemble des crédit-temps, alors qu'en 2008 il ne représentait que 3,6%.

Les hommes sont de plus en plus nombreux à prendre un crédit-temps pour soins. Si en 2008 les femmes représentaient 94% des utilisateurs du crédit-temps pour soins et les hommes seulement 6%, en 2017 les femmes représentent 85% des utilisateurs et les hommes 15%.

L'augmentation du nombre d'utilisateurs masculins du crédit-temps pour soins est continue depuis 2008. Cette augmentation a surtout été importante entre 2012 et 2015 (+ 371%). Entre 2015 et 2017, le nombre d'utilisateurs masculins continue à augmenter (+ 48%).

Le nombre d'utilisateurs féminins du crédit-temps pour soins a triplé entre 2012 et 2015. Il continue à augmenter entre 2015 et 2017 (+15%).

Le crédit-temps sans motif

En 2017, les utilisateurs du crédit-temps sans motif représentent 18% de l'ensemble des utilisateurs de crédits-temps. 70% des utilisateurs sont des femmes.

Le nombre d'utilisateurs du crédit-temps sans motif a fortement chuté par rapport à 2015 où il représentait 24% de l'ensemble des crédit-temps. Cette diminution importante est due à la suppression de l'allocation et de l'assimilation du crédit-temps sans motif en 2015.

Aujourd'hui, de façon temporaire, le crédit-temps sans motif et sans allocation peut encore être pris pour une durée maximale de 12 mois sous certaines conditions.

Le crédit-temps sans motif avec allocation

Il y a donc actuellement deux catégories d'utilisateurs du crédit-temps sans motif. Ceux qui sont dans les conditions de l'ancienne réglementation et qui perçoivent encore une allocation. En 2017, 64% des utilisateurs bénéficiaient d'un crédit-temps sans motif avec allocation, soit 15 383 personnes dont 72% de femmes et 28% d'hommes.

Le crédit-temps sans motif sans allocation

L'autre catégorie, les 36% restants, ont décidé de bénéficier de ce crédit-temps malgré qu'il ne soit assorti d'aucune rémunération ni assimilé.

Comme tous les autres congés, le crédit-temps sans motif et sans allocation est pris en grande partie par les femmes : 65% contre 35% d'hommes.

À terme, le crédit-temps sans motif est voué à disparaître. Au vu du nombre d'utilisateurs et de la répartition des hommes et des femmes, il semblerait pourtant qu'il réponde à un besoin en matière de conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle.

2.2. L'interruption de carrière

2.2.1. Durée de l'interruption de carrière

La durée totale de l'interruption de carrière est de 60 mois maximum à prendre sur l'ensemble de la carrière et ce, que l'interruption soit prise à temps plein ou à temps partiel. Selon le régime (voir ci-dessous), l'interruption de carrière peut être prise à temps plein, mi-temps ou comme réduction des prestations d'1/3, 1/4 ou 1/5.

2.2.2. Régimes

Trois régimes d'interruptions de carrière existent²¹ :

- l'interruption de carrière complète (uniquement à temps plein) ;
- l'interruption de carrière régime général (avant 55 ans) ;
- l'interruption de carrière régime fin de carrière (à partir de 55 ans).

²¹ Il s'agit des règles générales. Certains secteurs ont toutefois des règles particulières (par exemple les entreprises publiques autonomes).

2.2.3. Montant de l'allocation

Le montant de l'allocation d'interruption de carrière dépend du type de régime, du nombre d'enfants à charge et/ou de l'âge.

Interruption de carrière complète

Tableau 8 : Montants de l'allocation temps plein

	Montant de base	Allocation majorée 2 ^{ème} enfant	Allocation majorée 3 ^{ème} enfant
Montant mensuel net	383,95 €	420,47 €	457,03 €

Source : site web ONEM – Montants indexés septembre 2018

Interruption de carrière régime général

L'interruption de carrière « régime général » peut être prise sous forme de réduction des prestations à mi-temps, d'1/3, d'1/4 ou d'1/5 temps. Les types de formules possibles sont différents selon que l'on est statutaire ou contractuel. L'âge maximal est 55 ans.

Réduction des prestations à mi-temps

Tableau 9 : Montants de l'allocation interruption de carrière « Réduction des prestations d'1/2 »

	Allocation de base		Allocation majorée 2 ^{ème} enfant		Allocation majorée 3 ^{ème} enfant ou suivants	
Composition familiale	Isolé-e ou isolé-e avec enfants à charge	Cohabitant-e	Isolé-e ou isolé-e avec enfants à charge	Cohabitant-e	Isolé-e ou isolé-e avec enfants à charge	Cohabitant-e
Montant mensuel net	176,97 €	149,52 €	193,83 €	163,77 €	210,65 €	177,98 €

Source : site web ONEM – Montants indexés septembre 2018

Réduction des prestations d'1/3

Tableau 10 : Montants de l'allocation interruption de carrière « Réduction des prestations d'1/3 »

	Allocation de base	Allocation majorée 2 ^{ème} enfant	Allocation majorée 3 ^{ème} enfant ou suivants
Montant mensuel net	117,98 €	129,21 €	140,45 €

Source : site web ONEM – Montants indexés septembre 2018

Réduction des prestations d'1/4

Tableau 11 : Montants de l'allocation interruption de carrière « Réduction des prestations d'1/4 »

	Allocation de base	Allocation majorée 2 ^{ème} enfant	Allocation majorée 3 ^{ème} enfant ou suivants
Montant mensuel net	88,50 €	96,91 €	105,34 €

Source : site web ONEM – Montants indexés septembre 2018

Réduction des prestations d'1/5

Tableau 12 : Montants de l'allocation interruption de carrière « Réduction des prestations d'1/5 »

	Allocation de base	Allocation majorée 2 ^{ème} enfant	Allocation majorée 3 ^{ème} enfant ou suivants
Montant mensuel net	70,78 €	77,54 €	84,26 €

Source : site web ONEM – Montants indexés septembre 2018

Interruption de carrière « Régime fin de carrière »

L'interruption de carrière « régime fin de carrière » peut être prise sous forme de réduction des prestations à mi-temps, d'1/3, d'1/4 ou d'1/5 temps à partir de 55 ans. L'allocation est majorée.

Réduction des prestations à mi-temps

Tableau 13 : Montants de l'allocation interruption de carrière « fin de carrière à 1/2 »

	Allocation de base		Allocation majorée 2 ^{ème} enfant		Allocation majorée 3 ^{ème} enfant ou suivants	
Composition familiale	Isolé-e ou isolé-e avec enfants à charge	Cohabitant-e	Isolé-e ou isolé-e avec enfants à charge	Cohabitant-e	Isolé-e ou isolé-e avec enfants à charge	Cohabitant-e
Montant mensuel net	353,96 €	277,70 €	370,78 €	290,89 €	387,63 €	304,11 €

Source : site web ONEM – Montants indexés septembre 2018

Réduction des prestations d'1/3

Tableau 14 : Montants de l'allocation interruption de carrière « fin de carrière à 1/3 »

	Allocation de base	Allocation majorée 2 ^{ème} enfant	Allocation majorée 3 ^{ème} enfant ou suivants
Montant mensuel net	235,93 €	247,20 €	258,42 €

Source : site web ONEM – Montants indexés septembre 2018

Réduction des prestations d'1/4

Tableau 15 : Montants de l'allocation interruption de carrière « fin de carrière à 1/4 »

	Allocation de base	Allocation majorée 2 ^{ème} enfant	Allocation majorée 3 ^{ème} enfant ou suivants
Montant mensuel net	176,97 €	185,41 €	193,83 €

Source : site web ONEM – Montants indexés septembre 2018

Réduction des prestations d'1/5

Tableau 16 : Montants de l'allocation interruption de carrière « fin de carrière à 1/5 »

	Allocation de base	Allocation majorée 2 ^{ème} enfant	Allocation majorée 3 ^{ème} enfant ou suivants
Montant mensuel net	141,58 €	148,33 €	155,06 €

Source : site web ONEM – Montants indexés septembre 2018

Assimilation

L'assimilation de l'interruption de carrière « régime général » est limitée à 12 mois au cours de toute la carrière²²²³. Une prolongation de 12 mois peut être accordée sous certaines conditions notamment en cas d'enfant en bas âge. Les périodes qui vont au-delà de ces 12 mois (ou 24 mois) ne rentrent dès lors pas en compte pour le calcul de la pension. Et ce, alors que l'ONEM accorde des allocations jusqu'à 60 mois maximum.

Cette assimilation moins favorable des interruptions de carrière dans le secteur public par rapport au secteur privé a de quoi surprendre. Cela s'explique sans doute en partie par le fait que le secteur public compte d'autres types de congés entièrement assimilés. Notons que les travailleurs ne sont pas toujours informés de ces règles d'assimilation.

Ces différences rendent le système complexe, peu lisible et parfois même injuste.

Pour l'interruption de carrière « régime fin de carrière », la règle de base est que toutes les périodes sont assimilées si l'indemnité a été perçue. Néanmoins, excepté dans certains cas, l'assimilation ne se fera que sur base d'une rémunération fictive limitée.

Protection contre le licenciement

Si vous êtes occupé dans les liens d'un contrat de travail, vous êtes protégé(e) contre le licenciement tant en cas d'interruption de carrière complète qu'en cas de réduction des prestations. Cette protection prend cours le jour de l'accord ou le jour de l'avertissement écrit s'il est fait usage d'un droit. Elle prend fin 3 mois après l'interruption de carrière.

²² <https://www.onprvp.fgov.be/FR/profes/calculations/career/inactivity/interruption/Pages/default.aspx#c>

²³ En cas d'interruption d'1/5, l'assimilation des 12 mois sera répartie sur 5 années civiles.

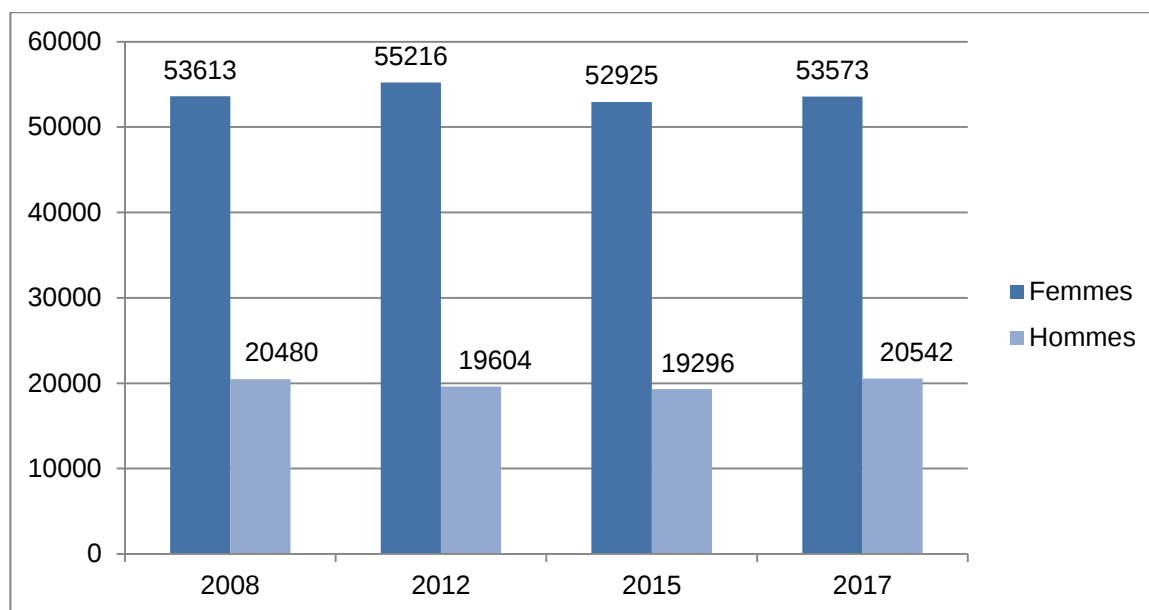
2.2.4. Chiffres clés de l'interruption de carrière

Évolution 2008 - 2017

En 2017, les interruptions de carrière sont féminines à 72% et masculines à 28%.

Globalement, le nombre d'utilisateurs de l'interruption de carrière n'évolue pas beaucoup. Entre 2008 et 2017, le nombre d'utilisateurs reste stable.

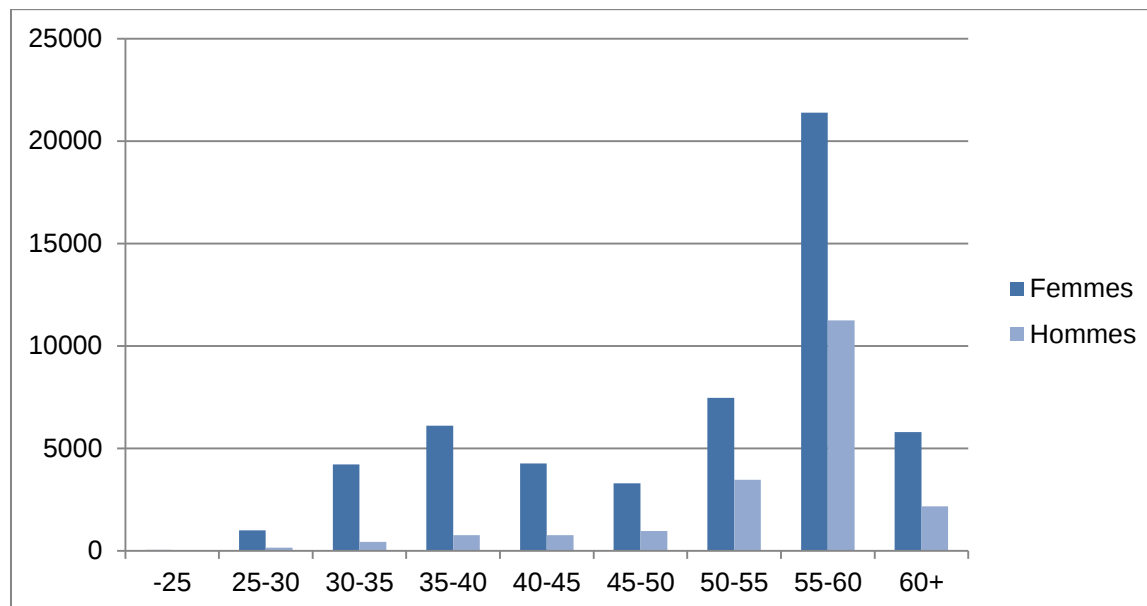
Graphique 6 : Évolution du nombre d'utilisateurs de l'interruption de carrière par sexe (2008, 2012, 2015, 2017)



Source : ONEM

Évolution en fonction du sexe et de l'âge

Graphique 7 : Nombre d'utilisateurs de l'interruption de carrière par âge et sexe (2017)



Source : ONEM

Plus de la moitié des interruptions de carrière, soit 55%, sont prises après l'âge de 55 ans. Les données ne permettent pas de calculer le nombre d'interruptions de carrière prises pour motif de « fin carrière ». Néanmoins, les interruptions de carrières prises à partir de l'âge de 55 ans sont une bonne approximation. Parmi ces 55%, 67% sont des femmes et 33% des hommes.

En 2017, seulement 24% des utilisateurs de l'interruption de carrière ont entre 25 et 45 ans. Dans cette catégorie d'âge, la répartition entre hommes et femmes est très inégale : 88% des utilisateurs sont des femmes contre seulement 12% d'hommes.

Évolution en fonction du sexe et du type de formule

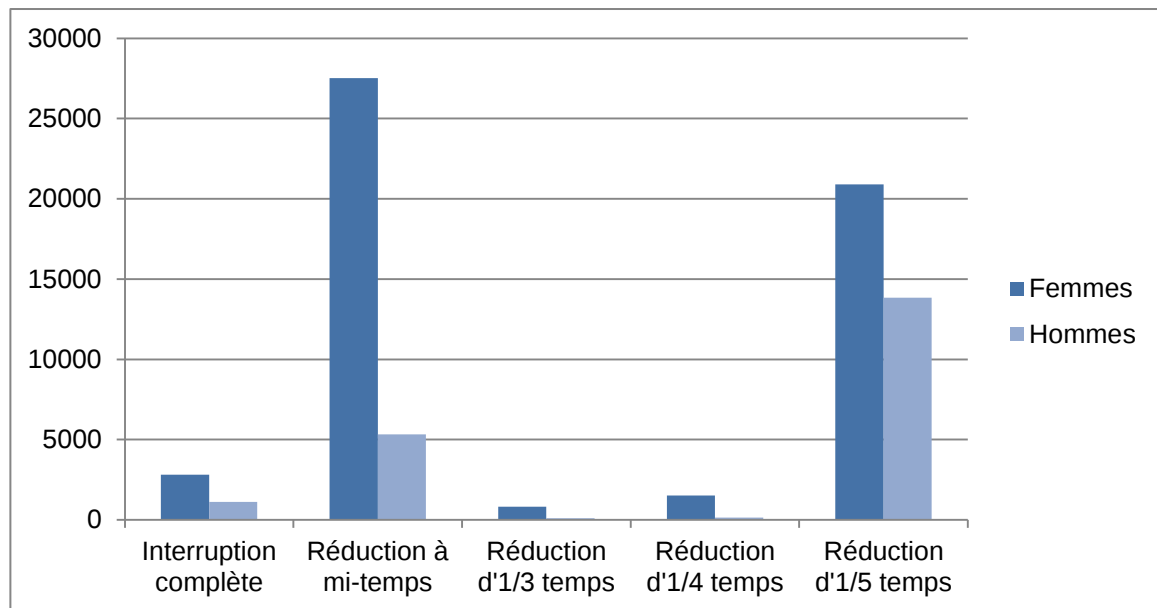
Près de la moitié des utilisateurs de l'interruption de carrière ont choisi la réduction des prestations d'1/5

Les formules de réduction des prestations à mi-temps et d'1/5 temps sont celles qui rencontrent le plus de succès. Elles représentent respectivement 44% et 46% de l'ensemble du nombre d'utilisateurs en 2017.

La formule de réduction des prestations d'1/5 est la seule qui continue à progresser entre 2012 et 2015 (+ 9,4%), le nombre d'utilisateurs des autres formules étant en diminution.

Seulement 5 % des utilisateurs ont opté pour la formule d'interruption de carrière à temps plein en 2017.

Graphique 8 : Évolution en nombre d'utilisateurs de l'interruption de carrière par sexe et type de réduction (2017)



Source : ONEM

3. Synthèse des éléments clés

C'est un fait, de plus en plus de femmes et d'hommes aménagent leur temps de travail avec le soutien de l'ONEM et ce, tant dans le secteur public que dans le secteur privé.

Les femmes constituent la majorité des utilisateurs des périodes de crédit-temps, d'interruptions de carrière et de congés parentaux. **En effet, en 2017, les femmes représentent 67% des utilisateurs de ces périodes et les hommes 33%. Cette proportion reste stable entre 2015 et 2017.**

Le **crédit-temps** est le congé le **plus « populaire »**. C'est également le congé pour lequel la répartition entre hommes et femmes est la plus égalitaire (38% d'hommes contre 62% de femmes). Ceci est principalement dû à la présence importante d'hommes²⁴ qui ont recours aux crédits-temps pour motif de fin de carrière. Globalement le nombre d'utilisateurs du crédit-temps est en diminution sauf pour le crédit-temps pour soins qui compte 6 fois plus d'utilisateurs en 2017 par rapport à 2008.

Le **congé parental** est le congé qui enregistre la **plus forte progression** en termes de nombre d'utilisateurs **depuis 2008**. Ceux-ci ont augmenté de 85% entre 2008 et 2017. La progression la plus importante concerne le nombre de pères : + 172% entre 2008 et 2017. À titre de comparaison, le nombre total d'utilisateurs de crédit-temps n'a augmenté que de 8% pour la même période tandis que le nombre d'utilisateurs de l'interruption de carrière est resté stable.

La **formule la plus populaire est la réduction des prestations**, c'est-à-dire le « congé à temps partiel » et en particulier la réduction des prestations de 1/5. Ce constat est valable pour tous les congés : 75% des utilisateurs du crédit-temps, 69% des utilisateurs du congé parental et 46% des utilisateurs de l'interruption de carrière ont fait le choix de cette formule en 2017. Seule une minorité choisit d'interrompre sa carrière « à temps plein ».

La formule de **réduction des prestations d'1/5** est également celle qui semble **le mieux convenir aux hommes**. C'est en effet celle qui compte la répartition de femmes et d'hommes la plus équilibrée. À titre d'exemple, en 2017, les hommes représentent 38% des utilisateurs du congé parental pris à 1/5 (contre 62% de femmes) mais seulement 17% des utilisateurs du congé à mi-temps (contre 83% de femmes).

²⁴ Le nombre de femmes qui ont eu recours au crédit-temps pour fin de carrière en 2015 est plus ou moins égal au nombre d'hommes.

4. Conclusions et analyse

4.1. Un système flexible mais complexe et peu transparent

Le système de congés en Belgique se caractérise (entre autres) par sa complexité. La faute d'une part aux différents régimes de sécurité sociale (salarié du secteur privé, contractuel du secteur public, statutaire du secteur public ou indépendants).

La raison est aussi historique, au fil des années de nouvelles mesures se sont greffées aux anciennes sans que les réglementations soient harmonisées. Résultat : les différents congés ont tous des conditions d'accès, des durées, des règles d'assimilation, des formules ou des montants d'allocations différents.

L'aspect positif est que le système de congés offre de nombreuses possibilités : congés à temps plein ou à temps partiel, à prendre jusqu'aux 12 ans de l'enfant, fractionnables par mois et depuis peu par semaine, etc.

Il faut le souligner car peu de pays en Europe offrent un arsenal aussi complet et « sur mesure ».

L'aspect négatif est que le système est peu lisible. Les travailleurs et travailleuses ne sont soit pas suffisamment au courant des différentes possibilités, soit se découragent devant la complexité du système et des démarches à entreprendre.

Ils connaissent également assez peu les impacts des différents congés sur leurs droits sociaux et en particulier sur leur pension. Un effort de cohérence et de transparence devrait être fait à ce niveau.

Enfin, il existe de nombreuses inégalités entre les travailleurs du secteur public et ceux du secteur privé, au sein du secteur public (statutaires/contractuels) ou entre travailleurs faisant partie d'anciens systèmes ou des systèmes réformés.

4.2. Des congés historiquement très féminins

Si le système de congés respecte le principe d'égalité dans la forme (il s'agit de droits individuels – en théorie il n'y a donc pas de différence d'accès entre les hommes et les femmes), en réalité la grande majorité des utilisateurs des congés sont des femmes. Celles-ci y voient une solution, parfois la seule, pour concilier vie privée et vie professionnelle.

Historiquement, ces congés (crédit-temps, interruption de carrière et congés thématiques) n'ont jamais été liés aux concepts de « parentalité » et encore moins d'« égalité de genre ».

Ils s'inscrivaient dans la logique du régime de sécurité sociale qui confortait les stéréotypes liés aux rôles sociaux et familiaux des hommes et des femmes. La vision de l'organisation du travail et de la famille maintenant les femmes dans un rôle de « soins », de maternité, leur rôle professionnel n'étant que secondaire.

C'est une des raisons pour lesquelles ces congés sont aujourd'hui massivement pris par les femmes alors qu'ils sont ouverts aux hommes depuis de nombreuses années.

Il ne suffit en effet pas de décréter que les congés sont accessibles aux hommes comme aux femmes pour que les normes sociales évoluent.

4.3. Une évolution récente vers plus d'égalité de genre

Globalement, les congés pour soins, et en particulier les formules à temps partiel, séduisent de plus en plus. C'est encore plus parlant pour les hommes dont le nombre d'utilisateurs a fortement augmenté, en particulier dans les formules de réduction des prestations d'1/5.

Il semble donc qu'il y ait une demande des femmes mais aussi des hommes de pouvoir mener une carrière professionnelle tout en prenant soins de leurs enfants ou de proches dépendants.

5. Recommandations

5.1. Évaluer le système des congés pour soins dans une perspective d'égalité de genre

Comme vu précédemment, les congés ont tous été créés sous l'influence d'une représentation sociale traditionnelle de la maternité.

Pour l'Institut, le système de congés doit aujourd'hui être évalué et réformé dans une optique d'égalité de genre et de parentalité. En effet, pour que les femmes soient davantage actives sur le marché de l'emploi, il est indispensable d'induire un changement dans l'organisation de la sphère familiale.

Une récente étude de l'Institut²⁵ montre que ces dernières années, les progrès vers plus d'égalité dans le partage des tâches domestiques sont au point mort. Aujourd'hui, sur une journée de semaine, un homme effectue en moyenne 1h30 de travail rémunéré en plus tandis qu'une femme consacre 1h30 de plus aux tâches ménagères.

Le système des congés pour soins peut constituer un outil très intéressant dans le renforcement de l'égalité de genre dans la sphère privée et le renversement des rôles classiquement dédiés aux hommes et aux femmes.

À cette fin, il est nécessaire de faire évoluer le système de congés pour soins en tenant davantage compte des concepts d'égalité de genre et de parentalité pour développer, à terme, un système global de « congé de parenté ». Ce congé de parenté devra allier différents objectifs complémentaires à savoir :

- faciliter la conciliation de la vie familiale et professionnelle des parents ;
- renforcer la présence des femmes sur le marché du travail ;
- renforcer l'égalité des femmes et des hommes dans la sphère privée.

5.2. Un système plus centralisé et plus transparent

Le système actuel est très complexe et de ce fait peu lisible et accessible, en particulier pour les hommes. En outre, les règles liées aux assimilations ou aux montants des allocations varient énormément, sans raison, même lorsque la durée et la formule du congé sont identiques.

Ainsi le congé parental peut être pris jusqu'aux 12 ans de l'enfant, le crédit-temps pour soins jusqu'aux 8 ans de ce dernier tandis que pour l'interruption de carrière, pour laquelle le motif de soins n'existe pas, un des enfants doit avoir moins de 3 ans pour ouvrir le droit à des allocations majorées.

Même constat concernant les formules d'interruption. L'interruption de carrière permet au contractuel du secteur public de suspendre totalement ou de diminuer ses prestations d'1/2, 1/3,

²⁵ Genre et emploi du temps : (non-)évolution des stéréotypes de genre 1999, 2005 et 2013. URL : https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/95_-_genre_et_emploi_du_temps_fr.pdf

1/4 ou d'1/5 temps tandis que le crédit-temps (secteur privé) et le congé parental ne permettent que de suspendre totalement ou de réduire ses prestations d'1/2 et 1/5 temps²⁶.

Une autre différence concerne les indemnités de préavis en cas de rupture du contrat. Dans le cadre du congé parental, elles seront calculées sur base du salaire normal du travailleur/travailleuse²⁷²⁸. Par contre, en cas de réduction des prestations dans le cadre d'un crédit-temps, l'indemnité de préavis sera calculée sur base du salaire réduit du travailleur/travailleuse.

Il ressort de cette multitude de règles différentes un mélange d'incompréhension et de découragement de la part des travailleurs devant la complexité du système ainsi qu'un sentiment d'injustice.

C'est pourquoi l'Institut souhaite réfléchir à une réforme du système des congés parental, crédit-temps et interruption de carrière dans le cadre d'une politique globale centralisée, et ce, tant au niveau des différentes durées que des conditions d'accès, du système d'indemnisation et que du statut des travailleurs.

Une telle réforme ne peut en aucun cas se faire au détriment des droits acquis tant au niveau de la durée que du montant des allocations. Le système des congés est devenu un pilier de la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle, et donc de l'égalité entre les femmes et les hommes et de l'emploi.

5.3. Renforcer les services d'accueil collectifs

Les mesures individuelles que sont les congés doivent aller de pair avec la création de services collectifs accessibles financièrement et de qualité.

Des congés individuels « dés sexués » et des services d'accueil collectifs accessibles et de qualité sont deux axes complémentaires pour parvenir à plus d'égalité entre hommes et femmes tant dans la sphère privée que dans la sphère professionnelle.

5.4. Des congés (encore) plus flexibles

La Belgique met l'accent depuis plusieurs années sur la flexibilité dans la prise des congés. Cette flexibilité a clairement une influence sur l'accessibilité financière des congés pour les parents ayant des revenus moyens et modestes. Cela a également un impact sur la prise du congé par les pères qui ont moins de difficultés à s'absenter du travail un jour par semaine, par exemple, qu'une période plus longue et continue.

²⁶ Le 26 septembre 2018, le Moniteur belge a publié la loi du 02.09.2018 modifiant la loi de redressement du 22.01.1985 contenant des dispositions sociales, en ce qui concerne la flexibilisation des congés thématiques. Désormais, il est possible de réduire ses prestations d'1/10 dans le cas d'un congé parental.

²⁷ Cette décision fait suite à un arrêt de la Cour de Justice de l'Union européenne de 2009. Celle-ci arrête que l'indemnité de rupture d'un travailleur ou d'une travailleuse qui a réduit ses prestations dans le cadre d'un congé parental devrait être calculée sur le salaire de base du travailleur/travailleuse, donc comme s'il/elle n'avait pas réduit ses prestations. Source : <http://www.emploi.belgique.be/defaultNews.aspx?id=27570>

²⁸ http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=1985012230&table_name=loi

En outre, un système efficace de congés doit permettre aux travailleurs et travailleuses de garder le lien avec le marché du travail lors de l'arrivée d'un enfant dans le ménage ou par exemple, lors de la maladie d'un proche.

Le nombre d'hommes, et en particulier de femmes, qui diminuent leur temps de travail principalement pour concilier travail et vie privée est en augmentation constante. Dans son rapport 2017 sur l'écart salarial, l'Institut pointe l'augmentation de 12% du temps partiel chez les femmes depuis 1999 ainsi qu'un doublement chez les hommes. Il concerne aujourd'hui presque une salariée sur deux et un salarié sur dix.

Or, l'emploi à temps partiel hors système de congés a de nombreuses conséquences négatives. Les contrats à temps partiel offrent moins d'accès à la formation et aux possibilités de promotion, leur sécurité d'emploi est également plus limitée. Enfin, les travailleurs employés à temps partiel perdent une partie de leurs droits sociaux notamment en matière de pension.

Pour l'Institut, une des solutions serait d'assouplir encore davantage le système des congés pour soins. Le Gouvernement fédéral vient d'adopter une mesure visant à permettre la prise du congé parental par demi-jour (réduction d'1/10) ainsi que le fractionnement par semaine (auparavant uniquement par mois). L'Institut se réjouit que cette proposition défendue de longue date ait été adoptée. Mais il aurait été encore plus intéressant d'adopter cette mesure pour l'ensemble des congés pour soins. En effet, comme déjà mentionné à plusieurs reprises, un des problèmes du système actuel est que tant les possibilités de réduction des prestations que de fractionnement sont différentes selon le type de congés.

Il devrait également être possible de transformer des jours de congés parental et de crédit-temps/interruption de carrière en heures (pour permettre aux parents d'aller conduire/chercher leurs enfants à la crèche/l'école).

Il faudrait bien entendu que ces nouvelles possibilités soient identiques pour tous les congés pour soins.

5.5. Mieux protéger les travailleurs et travailleuses ayant des responsabilités familiales

Actuellement, les travailleurs qui prennent un congé pour s'occuper de leurs enfants ou de proches dépendants sont seulement protégés contre le licenciement en cas de congé thématique, de crédit-temps ou d'interruption de carrière.

Ils ne sont par contre pas protégés contre les traitements défavorables sur le marché du travail. Afin d'offrir une protection la plus complète possible à ces travailleurs, l'Institut recommande d'ajouter le critère « parentalité » ainsi que « responsabilités familiales » à la liste des « critères protégés » contre les discriminations. Et ce, au même titre que le sont le sexe, la grossesse, l'accouchement, la maternité, le changement de sexe, l'identité de genre et l'expression de genre.

Une meilleure protection des travailleurs des deux sexes ayant des responsabilités à l'égard de leurs enfants mais aussi à l'égard d'autres membres de leur famille contribuerait certainement à lever certains freins à l'équilibre entre vie de famille et de travail, et à faire évoluer les mentalités vers plus d'égalité.

En effet, l'Institut reçoit régulièrement des signalements de personne qui rencontrent des difficultés dans leur travail en raison de leurs responsabilités familiales. Il s'agit par exemple du refus de promotion d'une travailleuse peu de temps après qu'elle ait demandé à travailler à temps partiel pour pouvoir s'occuper d'un parent gravement malade ou encore des difficultés rencontrées par un homme qui ne souhaite plus prester d'heures supplémentaires afin de pouvoir aller chercher ses enfants après l'école.

COLOPHON

INSTITUT POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES

Rue Ernest Blerot 1 - 1070 Bruxelles

Téléphone : +32 2 233 44 00

egalite.hommesfemmes@iefh.belgique.be

<http://igvm-iefh.belgium.be/fr>

Auteur

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes
avec le soutien de l'Office National de l'Emploi

Éditeur responsable

Michel Pasteel, Directeur de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

Dépôt légal : D/2018/10.043/13

Deze publicatie is eveneens in het Nederlands beschikbaar.