Document de travail

n° 03.2017

Panorama des congés destinés aux parents en Europe

***Antoine MATH** **

* Chercheur à l'Ires.

novembre • 2017

Institut de Recherches Économiques et Sociales
16, bd du Mont d'Est • Noisy-le Grand, France • Tél. 0148151890
contact@ires.fr • www.ires.fr • Twitter @IresFr • Linkedin ires-france

SOMMAIRE

Introduction 7

I. Les congés de maternité 13

A. Origine et présentation 13

B. Les conditions d'éligibilité des congés de maternité 14

C. La durée des congés maternité 14

D. La rémunération des congés maternité 15

II. Les congés de paternité et autres congés réservés ou « fléchés » pour les pères 19

Introduction 19

A. Les congés de paternité stricto sensu 19

Éligibilité, garanties, caractère obligatoire 20

La durée et la rémunération du congé de paternité 20

B. Les congés rémunérés réservés ou « fléchés » pour les pères 21

III. Les congés parentaux 29

A. Principe et origine 29

B. Éligibilité au congé parental 30

C. Durée des dispositifs légaux de congé parental 31

D. Rémunération durant les congés parentaux 32

E. Âge limite des enfants 32

F. Possibilités de fractionnement et répartition dans le temps 33

G. Flexibilité des congés parentaux et temps partiel 34

1. Congé parental combiné à un travail à temps partiel 34

2. Droit au travail à temps partiel pour s'occuper d'un enfant 35

H. Possibilités de partage, caractère individuel ou familial des droits 35

IV. Une classification des systèmes de congé à partir du « package » de congés accessibles au parent (mère) 41

A. 1er groupe : des législations a minima avec des congés parentaux courts et non rémunérés, peu attractifs et de fait destinés à des mères (Grèce, Irlande, Pays-Bas, Royaume-Uni, voire Espagne) 41

B. 2è groupe : un prolongement du congé de maternité sous la forme de congés courts, faiblement rémunérés, destinés aux mères (Belgique, Luxembourg, l'Italie) 43

C. 3è groupe : des congés longs et faiblement rémunérés à destination des mères ou d'une partie d'entre elles, avec des risques possibles d'éloignement de l'emploi (Hongrie, France, Républiques tchèques et slovaques, voire Finlande et Autriche) 43

D. 4è et 5è groupes : des congés rémunérés en proportion du salaire et d'une durée courte, caractéristiques d'un modèle nordique ? 45

1. 4è groupe : des congés courts et relativement bien rémunérés, restant marqués par la prégnance d'un modèle sexué (Danemark, Finlande, Allemagne, Autriche) 45

2. 5è groupe : des congés relativement courts, bien rémunérés et flexibles, conçus pour un usage moins inégalitaire (Suède, Norvège, Islande) 46

Conclusion 48

Annexe 1. Contexte et enjeux des dispositifs de congés parentaux dans 5 pays : Allemagne, France, Italie, Royaume-Uni, Suède 49

Résumé

Ce document propose un panorama des congés destinés aux parents dans les pays de l'espace économique européen. Les congés accordés aux parents font partie des mesures dites de conciliation entre vies privée et professionnelle, et soulèvent notamment des questions au regard de l'égalité entre femmes et hommes aussi bien dans la sphère professionnelle que dans la sphère domestique et parentale. Ce document compare d'abord les caractéristiques des principaux congés destinés aux parents, en distinguant les congés de maternité (I), les congés de paternité ou les autres congés réservés ou « fléchés » pour les pères (II) et les congés parentaux (III). Il montre la très grande diversité des dispositions existantes quant à leurs conditions d'octroi, leur durée, leur rémunération et leur degré de flexibilité. A partir de l'ensemble des congés accessibles aux parents (« package »), ce document propose ensuite une typologie des pays distinguant les systèmes nationaux de congés quant à leur générosité (durée et rémunération) et au regard de leur impact *a priori* plus ou moins favorable au regard de l'articulation entre charges familiales et professionnelles et au regard de l'égalité entre femmes et hommes.

Introduction

Cette note vise à donner un panorama des dispositions de congés destinés aux parents dans les pays européens (congés maternité, paternité, parentaux) [1]. Ces congés constituent des dispositifs importants de politique sociale, combinant dimensions de droit du travail et de protection sociale. Il sont souvent présentés comme des mesures dites de conciliation entre vies privée et professionnelle, destinées à éviter que le temps consacré par les parents au soin et à l'éducation des enfants ne constitue un obstacle à leur activité professionnelle. Conçus comme un soutien pour leur permettre de mieux poursuivre leur activité, ou mieux la reprendre après une interruption, ces congés devraient favoriser l'égalité entre femmes et hommes. Leur conception peut cependant conduire à renforcer les difficultés rencontrées par certains parents, des mères principalement, pour se maintenir ou retourner sur le marché du travail, en favorisant la discontinuité des carrières professionnelles, plus fréquente chez les femmes, leur cantonnement à des formes atypiques d'emploi et leur assignation aux activités parentales et finalement peut conduire à jouer en défaveur plutôt qu'en faveur de l'égalité entre femmes et hommes.

Il existe au sein de l'espace économique européen une très grande diversité de congés opposables en droit et destinés aux parents (et en tant que parents ou futurs parents). L'octroi de ces congés peut être soumis à des conditions variables, ils peuvent être plus ou moins longs, rémunérés ou non, et s'ils le sont, sous la forme d'un maintien total ou partiel du revenu d'activité ou sous la forme d'une prestation forfaitaire. Cette rémunération peut être limitée à une période plus courte que le congé lui-même, mais inversement une rémunération peut parfois se poursuivre au-delà de la durée maximale du congé. La rémunération peut être plafonnée, soumise à une condition de ressources ou à d'autres conditions (nombre d'enfants, activité antérieure, etc.).

Le panorama présenté dans cette note porte sur les principales caractéristiques des congés légaux destinés aux parents dans une vingtaine de pays européens. Ce panorama est effectué à partir de travaux antérieurs [2], actualisés et complétés à partir des informations et tableaux tirés du site internet de l'International Network on Leave Policies and Research [3] et de la base de données *family database* de l'OCDE.

Ce panorama transversal sur un nombre conséquent de pays européens présente l'intérêt de mettre en évidence des tendances ou traits communs entre les pays, et de situer tel ou tel pays par rapport aux autres au regard de caractéristiques particulières de ces congés. Cette approche présente cependant la forte limite de ne pas tenir compte des nombreux éléments liés au contexte, aux acteurs, à l'histoire, ou encore du rôle d'autres institutions ou mesures de politiques publiques, en particulier les modes d'accueil des jeunes d'enfants, ou encore des mesures connexes liées au droit du travail, à l'organisation du travail, à l'adaptation des postes et à l'aménagement du temps de travail. Pour un exemple de

1. Une version proche de ce document a fait l'objet d'une diffusion et d'une présentation lors de la séance du 30 mars 2017 de la formation « Famille » du Haut Conseil à la Famille, l'Enfance et l'Age (HCFEA) dont l'auteur est membre.
2. Math A., Meilland C. (2004), « Un état des lieux des congés destinés aux parents dans vingt pays européens », *Revue de l'IRES*, n°46 ; « Les congés aux parents : contre l'égalité entre femmes et hommes ? », *Revue de l'IRES*, n°46.
3. http://www.leavenetwork.org/

présentation de systèmes de congés de 5 pays emblématiques en la matière (Allemagne, France, Italie, Royaume-Uni, Suède) permettant de les resituer dans leur contexte et au regard de leurs principaux enjeux, nous renvoyons à l'extrait d'un article de Marie-Thérèse Letablier et Sandrine Dauphin reproduit en annexe 1 [4].

Ce panorama ne retrace pas les dispositifs de congés non légaux issus des conventions collectives (des travaux existant, il semble ressortir que ces dispositifs y sont développés de façon marginale ou pour des dispositifs peu significatifs sauf dans certains pays comme le Royaume-Uni ou le Danemark). Cette note n'aborde pas directement et ne fait qu'effleurer la question importante des enjeux ou des effets de ces congés sur l'activité professionnelle des parents, des mères en particulier, des enjeux et effets au regard des inégalités entre femmes et hommes tant dans la sphère professionnelle (participation au marché du travail, durée du travail, rémunérations…) que dans la sphère domestique et parentale, ou encore de leurs effets au regard d'autres dimensions (bien-être des enfants, bien-être des parents, fécondité, etc.).

Enfin, ce panorama tente de donner une photographie de la situation actuelle, et ne revient pas sur les nombreuses évolutions intervenues dans quasiment tous les pays, en particulier les réformes significatives récentes (Allemagne, Portugal, Islande…) [5].

Il est habituel de distinguer quatre catégories de congés à destination des parents, selon le schéma typique suivant :

- un congé de maternité, généralement rémunéré sous la forme d'un certain maintien du salaire, d'une quinzaine de semaines dont quelques-unes avant la naissance ;
- éventuellement, mais de plus en plus fréquemment, un congé de paternité de quelques jours réservé au père juste après la naissance ;
- un congé parental continu de quelques mois voire quelques années pour s'occuper d'un enfant en bas âge, ce congé venant de fait succéder au congé de maternité ; ce congé peut être non rémunéré ou sous la forme d'une prestation d'un montant forfaitaire, ou encore être considéré comme une assurance sociale et rémunéré sous la forme d'une compensation du salaire comme dans certains pays du Nord de l'Europe ;
- les congés pour des enfants plus âgés dans des situations particulières par exemple lorsque l'enfant est malade, handicapé ou invalide, ou encore en cas d'urgence.

Dans ce schéma typique, les différents congés tendent à intervenir et à s'enchaîner plus ou moins en fonction de l'âge de l'enfant. Ce schéma ne fonctionne cependant pas toujours très bien pour l'analyse comparative car les dispositifs réellement existants peuvent s'en écarter. Les frontières entre ces quatre catégories de congés destinés aux parents tendent en effet à s'estomper. Ces congés peuvent se confondre ou se substituer, au moins partiellement, les uns aux autres. Un congé maternité très long d'une année comme au Royaume-Uni va *de facto* fonctionner pour les mères comme le congé parental d'un autre pays. Inversement, un congé parental peut constituer le prolongement d'un congé de maternité ou de paternité lorsqu'il est rémunéré de la même façon sous la forme d'un maintien du salaire, alors qu'il s'en distingue plus radicalement lorsqu'il n'est pas rémunéré (Irlande). Certains pays n'ont pas ou n'ont plus formellement de congé de maternité, ce

4. Marie-Thérèse Letablier et Sandrine Dauphin, « Protection sociale et compensation des inégalités économiques entre femmes et hommes », *Canadian Journal of Law and Society / Revue Canadienne Droit et Société*, 2016, Volume 31, nº. 2, pp. 287-311.
5. Voir les publications de l'International Network on Leave Policies and Research (www.leavenetwork.org), ou encore l'article de Peter Moss, « Les pères dans les politiques de congés parentaux », *Revue des politiques sociales et familiales*, n°122, 2016.

dernier ayant été fondu dans le cadre d'un congé ou d'une assurance parentale plus large (Suède, Norvège, Islande, Portugal). La distinction entre congés de maternité et congés de paternité tend également à s'estomper dans certains pays pour la période post-natale. Dans d'autres, une partie du congé de maternité peut être transférée aux pères, même en l'absence de circonstances exceptionnelles. Le congé parental tend aussi à ne plus être limité aux seuls enfants en bas âge. Il peut être pris d'une manière de plus en plus fractionnée et flexible et longtemps après le congé maternité ou l'éventuel congé de paternité, lorsque l'enfant est plus âgé. Ces congés parentaux, voire des congés maternité et paternité, peuvent encore être pris à l'occasion d'une adoption. Le congé parental d'un pays peut aussi jouer le rôle joué par le congé pour enfant malade d'un autre pays. Enfin, il peut exister des congés inclassables dans les quatre catégories prédéfinies. Ainsi depuis 2000 au Portugal, un grand-parent peut bénéficier d'un congé rémunéré de 30 jours suite à la naissance d'un enfant lorsque le parent (la mère) est un adolescent de moins de 16 ans et qu'elle vit au même foyer que le grand-parent.

Dans cette note, les congés sont distingués selon le schéma traditionnel pour faciliter la présentation et la comparaison, et parce que ce schéma est encore prédominant [6]. Sont ainsi présentés successivement les congés de maternité (I), les congés de paternité et les autres congés réservés ou « fléchés » pour les pères (II), les congés parentaux (III) et se termine par une classification des systèmes nationaux à partir du package formé par l'ensemble des congés accessibles aux parents à l'occasion d'une naissance (IV).

6. Cette note n'est probablement pas exempte d'oublis et d'erreurs. Par ailleurs, les congés pour enfants malades ou handicapés ne sont pas présentés dans cette note.

I. Les congés de maternité

I. Les congés de maternité

A. Origine et présentation

Les congés de maternité ont été créés dans les pays européens entre la seconde moitié du 19è siècle (Allemagne, Suède, Autriche, Belgique, Pays-Bas) et le début du 20è siècle (France, Royaume-Uni, Italie, Espagne, Grèce). Ils ont souvent été précédés d'une interdiction de l'emploi des femmes durant les semaines autour de l'enfantement, avant de se voir complétés par une compensation de la perte de salaire et un droit au retour dans l'emploi.

La toute nouvelle Organisation internationale du travail (OIT), créée en 1919, a ainsi aussitôt préconisé un droit à 12 semaines de congé autour de la naissance, combinée avec une protection de l'emploi et une compensation partielle (convention n° 3 de l'OIT [7]).

Les congés de maternité ont été mis en place dans un objectif de santé publique, pour protéger la santé et le bien-être des mères travailleuses et du (futur) nouveau-né, ce qui explique d'une part leur caractère encore obligatoire, pour la mère comme pour son employeur, dans tous les pays (sauf en Irlande) au moins pour une partie variant généralement entre 6 à 12 semaines autour de la naissance, et d'autre part leur incorporation pour ce qui relève de leur rémunération dans les systèmes de Sécurité sociale au sein de l'assurance maladie, à côté des congés maladie.

Comme leur objet initial et leur nom l'indiquent, ces congés sont réservés aux mères. Toutefois, ces congés peuvent, dans la plupart des pays, être transférés aux pères en cas de circonstances particulières, en particulier le décès ou une maladie très grave de la mère (Belgique, Finlande, Allemagne, Italie, Portugal, Slovénie, Espagne, France… [8]). Mais les congés post-natals tendent aussi depuis peu à pouvoir être transférables pour une part aux pères, y compris sans circonstance exceptionnelle, dans quelques pays (Espagne, Pologne, Croatie, République tchèque, Royaume-Uni [9]).

La directive européenne de 1992 sur la protection des femmes enceintes, accouchées ou allaitantes renforce la protection de l'emploi et garantit un minimum de 14 semaines de congés maternité [10]. La directive de 1992 protège du licenciement et, dans tous les pays, les femmes en congé de maternité se voient légalement garantir un retour dans l'emploi, ou à défaut un emploi équivalent. Dans plusieurs pays, cette directive a nécessité des

7. Convention n° 3 sur la protection de la maternité, 1919, entrée en vigueur le 13 juin 1921, ratifiée par la France le 16 décembre 1950. Elle a été complétée et révisée par la Convention n° 103 sur la protection de la maternité de 1952 puis la Convention n° 183 sur la protection de la maternité de 2000 (toutes deux non ratifiées par la France). Ces deux dernières conventions préconisent une rémunération d'au moins les deux tiers du gain antérieur, la convention n°183 exigeant 14 semaines de congés. La recommandation n°191 de l'OIT de 2000 recommande une durée de 18 semaines et une rémunération égale à la totalité du gain antérieur ou du gain pris en compte pour le calcul des prestations.
8. En France, en cas de décès de la mère, le père peut prendre le congé maternité à sa place sous certaines conditions (modifications du code de la sécurité sociale par le décret n° 2015-771 du 29 juin 2015 fixant les modalités de bénéfice par le père, le conjoint de la mère ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle, de l'indemnisation due à la mère au titre du régime d'assurance maternité).
9. Depuis 2010 existe ainsi un *additionnal paternity leave* qui est le transfert de la mère vers le père d'une partie du congé de maternité. Voir Margaret O' Brien et Katherine Twamley (2016), « Le congé supplémentaire de paternité au Royaume-Uni. Un échange de dons entre pères et mères ? », *Revue des politiques sociales et familiale*s (n°122, 2016). Voir également, dans cette même revue, Peter Moss, « Les pères dans les politiques de congés parentaux ».
10. Directive 92/85/CEE du Conseil, du 19 octobre 1992, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail (dixième directive particulière au sens de l'article 16 paragraphe 1 de la directive 89/391/CEE)

adaptations des législations nationales qui ont été entreprises durant la première moitié des années 1990, par exemple en Belgique, en Espagne, au Portugal, au Luxembourg, au Danemark et en Suède.

Depuis le milieu des années 1990, les droits ont été améliorés dans de nombreux pays, indépendamment de la directive. A noter que plusieurs pays, la Suède, la Norvège, l'Islande et le Portugal ne disposent pas ou plus d'un dispositif proprement dit de congé maternité : les mères peuvent évidemment y avoir des congés avant et après la naissance, il existe même des obligations d'interruption (2 semaines en Suède par exemple), mais ces interruptions relèvent de congés rémunérés dans le cadre plus général du congé parental.

B. Les conditions d'éligibilité des congés de maternité

Le congé de maternité est généralement conditionné à une activité professionnelle ou une certaine période préalable d'activité ou encore au paiement de cotisations. Dans certains pays comme les Pays-Bas ou l'Autriche, la salariée doit justifier en outre d'une durée de travail au dessus d'un niveau minimum, ce qui en exclut les mères travaillant à temps partiel très court. De façon analogue, la salariée doit justifier d'un salaire dépassant un niveau minimum au Royaume-Uni.

Les droits ne sont pas identiques pour toutes les salariées, avec parfois des règles applicables plus généreuses pour les fonctionnaires (en Grèce par exemple). Inversement, les travailleuses indépendantes et les conjointes (ou partenaires de vie) aidantes de travailleurs indépendants bénéficient souvent de droits moindres que les salariées, même si une nouvelle directive de 2010 vise à gommer cette différence [11].

Depuis le début des années 1990, les congés ou les prestations de maternité ont été étendus à des catégories qui en étaient précédemment exclues, par exemple en Irlande pour les travailleuses indépendantes, en Italie pour les travailleuses précaires et les travailleuses para-indépendantes (*parasubordinate*), au Luxembourg pour les étudiantes exerçant une activité professionnelle et au Royaume-Uni pour les travailleuses non salariées.

C. La durée des congés maternité

Depuis la moitié des années 1990, la durée des congés maternité a été augmentée dans de nombreux pays. La durée est très variable d'un pays à l'autre, de la durée minimale de 14 semaines exigée par la directive que l'on trouve en Allemagne à environ 6 mois en Hongrie, en Irlande, 8 mois en Slovaquie et même 12 mois au Royaume-Uni (tableau 1). Dans ce dernier pays, le congé de maternité ordinaire bien rémunéré de 6 semaines, et très faiblement jusqu'à 9 mois, se prolonge par un congé additionnel non rémunéré de 3 mois. La France, avec 16 semaines pour les deux premières naissances, figure parmi les pays où la durée est la plus courte, seules l'Allemagne (14 semaines), la Belgique et la Slovénie (15 semaines) offrant moins. La France se distingue cependant pour accorder des congés maternité plus longs pour des naissances de rang 3 ou plus. Quand le rang de naissance est pris en compte dans les systèmes de congé d'autres pays (ce qui est peu fréquent), il intervient plutôt sur la durée du congé parental (ou ses conditions) dans les autres pays et non dans le cadre du congé de maternité.

Dans de nombreux pays, la durée du congé de maternité est parfois explicitement augmentée pour des raisons médicales précises, en cas de naissance par césarienne, de naissance prématurée, d'hospitalisation de l'enfant pendant une certaine durée après la naissance,

11. Directive n° 2010-41 du 7 juillet 2010 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante. Math A. « Congés de maternité, congés parentaux : de nouvelles directives en vue », ***Chronique internationale de l'IRES***, n° 117, mars 2009 ; « Nouvelle directive maternité : une difficile gestation », ***Chronique internationale de l'IRES***, n° 126, septembre 2010.

etc. Des durées plus courtes peuvent être prévues dans le cas d'enfant mort-né. Depuis le début des années 1990, les droits à congé ou à prestation maternité, en particulier la durée, ont été améliorés dans les situations de naissance multiple dans de nombreux pays. Les congés maternité, quand ce n'était pas les congés parentaux, ont également eu tendance à être étendus à des situations d'adoption voire de simple accueil d'enfants.

Examiner la durée du congé de maternité isolément des autres congés peut être trompeur. C'est évidemment le cas dans les pays où n'existe pas formellement de congé maternité mais dans lesquels un congé parental s'y substitue (Suède, Norvège, Islande, Portugal) ou encore lorsque le congé parental présente les caractéristiques d'une continuation du congé maternité, notamment s'il est rémunéré sous la forme d'une compensation en proportion des revenus d'activité.

D. La rémunération des congés maternité

Depuis les années 1990, des améliorations ont été apportées en matière de rémunération des congés maternité en particulier dans les pays qui avaient du retard dans ce domaine au début des années 1990 (Espagne, Irlande, Italie, Royaume-Uni). Ces améliorations peuvent prendre la forme d'un assouplissement des conditions d'ouverture des droits à rémunération, d'une augmentation du montant des prestations maternité ou encore d'un allongement de la durée de rémunération.

La rémunération est le plus souvent versée par l'assurance sociale ou l'assurance maladie, mais elle peut provenir de l'Etat (Irlande, Slovénie, Espagne) ou de l'employeur (Danemark). La législation prévoit également que l'employeur contribue mais en complément de l'assurance maladie en Pologne et en Allemagne. Dans ce dernier pays, l'assurance maladie maintient le salaire à concurrence d'un maximum très faible (13 euros par jour, non revalorisé depuis une vingtaine d'années) et l'essentiel est en conséquence supporté par l'employeur qui complète pour garantir un maintien du salaire. Au Royaume-Uni, l'employeur verse également la rémunération mais se fait rembourser la quasi-totalité sous la forme de déduction des paiements ultérieurs de cotisations sociales ou d'autres prélèvements.

Les congés de maternité sont presque partout rémunérés, au moins pour une partie de la période, sous la forme d'une compensation proportionnelle du revenu d'activité (tableau 1). En cas de faibles salaires, une rémunération plancher est parfois prévue comme en Finlande ou en Irlande.

La compensation est égale ou proche de 100 % du salaire en Autriche, en France, au Danemark, en Allemagne, en Grèce, au Luxembourg, aux Pays-Bas, en Pologne, en Slovénie, en Espagne, et, dans le cadre du congé parental, en Norvège et au Portugal. Cette compensation peut toutefois être limitée à un plafond comme en Belgique, en France, au Luxembourg, aux Pays-Bas, en Espagne ou au Danemark (où ce plafond est bas).

La compensation est un peu plus faible de 90 % au Royaume-Uni pour les 6 premières semaines et de l'ordre de 80 % en Italie et en Suède (dans le cadre de l'assurance parentale pour ce dernier pays). En Finlande, la compensation moyenne est de l'ordre de 70 % mais elle est plus élevée, et peut être totale, pour des femmes ayant de faibles rémunérations. Elle est aussi de l'ordre de 60 à 70 % en Hongrie, en Belgique et en Slovaquie (avec un plafond dans ces deux derniers pays).

Dans presque tous les pays, la rémunération couvre la durée totale du congé. En Irlande, le congé n'est cependant rémunéré, sous la forme d'une somme forfaitaire de € 230 par semaine, uniquement durant les 16 premières semaines, sur un maximum de 42 semaines. Au Royaume-Uni, il est rémunéré durant 39 semaines au maximum, dont 6 semaines seulement sous la forme d'une compensation à hauteur de 90 % du salaire et 33 semaines

sous la forme d'un montant forfaire égal ou inférieur à environ 181 euro par semaine. Il n'est pas rémunéré durant les 13 semaines suivantes.

Dans beaucoup de pays, d'autres prestations peuvent cependant venir soit en substitution, soit en complément de la rémunération des congés de maternité. Ces prestations peuvent prendre la forme de prestations versées périodiquement autour de la naissance et durant les premiers mois de l'enfant, ou prendre la forme de prestations versées en une seule fois notamment sous la forme de primes de naissance.

Ces prestations peuvent être des prestations de substitution : elles sont alors destinées aux mères qui ne peuvent pas bénéficier du congé rémunéré normal parce qu'elles n'en remplissent pas toutes les conditions (par exemple d'activité ou de cotisations préalables). Ces prestations peuvent aussi être des prestations complémentaires, avec ou sans condition de ressources, pouvant de fait venir en supplément de la rémunération du congé de maternité (telle la prime de naissance et l'allocation de base de la PAJE en France).

Tableau 1. Congés de maternité – principales caractéristiques – 2016

	Durée totale (semaines)	Nombre de semaines rémunérées	Rémunérés 66 % ou + du salaire (2)	Taux moyen de rémunération (3)	Rémunération en équivalent semaines à 100 % du salaire
Autriche	16	16	16	100	16
Belgique	15	15	15 (1)	76,6	11,5
Rép. tchèque	28	28	28	70	19,6
Danemark	18	18	18 (1)	54,1	9,7
Finlande	17,5	17,5	17,5	78,5	13,7
France	16	16	16 (1)	93,5	15
Allemagne	14	14	14	100	14
Grèce (secteur privé)	43	43	17	53,9	23,2
Hongrie	24	24	24	70	16,8
Islande				63,8	
Irlande	42	26	0	35	9,1
Italie	21,7	21,7	21,7	80	17,4
Luxembourg	16	16	16 (1)	100	16
Pays-Bas	16	16	16 (1)	100	16
Norvège				98,7	
Pologne	26	26	26	100	26
Portugal				100	
Slovaquie	34	34 (1)	0	65	22,1
Slovénie	15	15	15 (1)	100	15
Espagne	16	16	16 (1)	100	16
Suède				77,6	
Royaume-Uni	52	39	6	31,3	12,2
Croatie	30	30	30	100	30
Roumanie	18	18	18	85	15,3

(1) Plafonné.

(2) Nombre de semaines du congé maternité qui sont rémunérées au moins à 66 % du salaire (sous plafond, si un plafond existe). Ce niveau est l'indicateur utilisé par la Commission européenne dans le suivi de lignes directrices pour l'emploi par les Etats membres, niveau en deçà duquel le congé n'est pas considéré comme bien ou suffisamment rémunéré (European Commission, *Indicators for monitoring the Employment Guidelines including indicators for additional employment analysis, 2010 compendium*, Table 18.M3. Available at: http://www.nbbmuseum.be/doc/seminar2010/fr/bibliographie/risque/compendiumjul2010.pdf).

(3) Part des salaires (pour une personne gagnant le salaire moyen) sur la durée totale du droit à congé. Pour la Suède, la Norvège, le Portugal et l'Islande, il s'agit du taux moyen de rémunération des premières semaines qui sont réservées à la mère dans le cadre du congé parental.

Sources : International Network on Leave Policies and Research (http://www.leavenetwork.org) et OCDE (*family database*).

II. Les congés de paternité et autres congés réservés ou « fléchés » pour les pères

II. Les congés de paternité et autres congés réservés ou « fléchés » pour les pères

Introduction

Les congés post-natals traditionnellement destinés à la seule mère tendent depuis quelques années à être accordés aussi au père ou à pouvoir être partagés entre le père et la mère. Cette extension assez récente des droits à congé pour les pères [12] à la suite d'une naissance a emprunté deux voies non exclusives, et cette évolution semble loin d'être achevée [13] :

- l'extension aux pères des congés parentaux initialement réservés aux mères, ou même des congés parentaux conçus pour être partageables entre les parents : la Suède a ainsi prévu dès la création du congé parental en 1974 que la durée, de 6 mois à l'époque, serait à partager entre les deux parents. D'autres pays suivront en ouvrant leur congé parental aux pères (le droit à congé parental créé en France en 1977 prioritairement pour les mères a été étendu, à égalité en droit, aux pères en 1984).
- la création de congés spécifiques réservés aux seuls pères, les congés de paternité.

Sous ces deux formes, les congés destinés aux pères se sont fortement développés lors des trois dernières décennies. Dans cette rubrique, nous examinons d'abord isolément les congés de paternité proprement dits, définis comme des congés accordés pour une courte période après la naissance exclusivement aux pères (I), puis nous intégrerons une partie des droits à congés parentaux, les droits qui leur sont réservés ou qui leur sont plus ou moins « fléchés » (II).

A. Les congés de paternité *stricto sensu*

Des congés de paternité attribués exclusivement au père après la naissance ou durant les premiers mois de l'enfant ont été introduits ou fortement améliorés dans la plupart des pays européens, surtout depuis la fin des années 1990. Il n'existe pas de congés paternité en tant que tels dans tous les pays. En Islande fait office de congé de paternité, un « congé de naissance » de neuf mois pour les deux parents, dont 3 mois réservés à chacun des parents. Au Portugal, le congé de paternité de 5 jours créé au début des années 2000 a été inclus sous la forme d'une partie réservée au père du congé parental, d'une durée d'environ un mois, dont 1 semaine obligatoire après la naissance et 1 autre semaine obligatoire durant le 1er mois de l'enfant. A côté de ces deux pays, d'autres pays ne proposent aucun congé de paternité *stricto sensu* dans leur législation, comme l'Allemagne, l'Autriche, la Croatie, l'Irlande, la République tchèque et la Slovaquie, même si des dispositions peuvent exister dans le cadre de conventions collectives ou encore, comme en Autriche, pour les fonctionnaires.

12. En France, le congé de naissance (3 jours) a été créé en 1985 et le congé de paternité (11 jours) l'a été en 2002.
13. Voir s'agissant de plusieurs européens le dernier numéro de la *Revue des politiques sociales et familiales* (n°122, 2016).

Eligibilité, garanties, caractère obligatoire

Les conditions d'éligibilité des congés de paternité sont souvent identiques ou proches des conditions pour les congés de maternité, en terme d'activité professionnelle ou paiement de cotisations préalables. Les congés de paternité aux travailleurs indépendants existent en revanche rarement.

Dans les pays où il existe, le congé de paternité est, comme le congé de maternité, assorti d'une garantie de retour dans l'emploi. Pour rendre l'accès à ce droit à congé plus effectif, en banaliser son usage et diminuer les éventuels effets de stigmatisation en résultant, l'idée fait son chemin de le rendre obligatoire, pour les salariés mais aussi et surtout pour les employeurs. Ce caractère obligatoire vise à faire de ce congé une norme dans les usages et les représentations comme c'est le cas du congé de maternité, et ainsi diminuer l'inégalité entre salariés hommes et femmes face à la naissance. Dès le début des années 2000, le Portugal a ainsi rendu obligatoire une partie de son congé de paternité qui était alors de 5 jours. Dans ce pays, cette obligation a été étendue à deux semaines durant le 1er mois (dont 5 jours juste après la naissance) dans le cadre du nouveau congé parental réservé aux pères d'un mois. D'autres pays ont également rendu ce congé de paternité obligatoire, ce qui est le cas en Belgique (3 jours sur les 10 jours) et en Italie (2 jours) [14]. Divers travaux plaident pour une telle extension de cette obligation dans un objectif de réduction des inégalités entre femmes et hommes [15].

La durée et la rémunération du congé de paternité

La durée varie d'un pays à l'autre (tableau 2). La comparaison de la durée du congé de paternité pris isolément, au même titre que la comparaison de la durée du congé de maternité, est délicate puisque le congé de paternité peut se prolonger par un congé parental. Un congé de paternité très réduit peut ainsi être compensé par l'existence de congés parentaux et au final donner aux pères un droit à congé important en durée et en niveau de rémunération.

La durée du congé de paternité est limitée à 2 jours en Grèce, en Italie ou aux Pays-Bas (à laquelle s'ajoutent dans ce dernier pays 3 jours de congés non rémunérés). Elle est d'une semaine en Hongrie, et de l'ordre de deux semaines en Belgique, au Danemark, en France, en Norvège, en Suède et au Royaume-Uni. En Slovénie, le congé rémunéré est de 15 jours (rémunéré à 90 %), mais il peut être prolongé, de façon non rémunérée, jusqu'à 10 semaines en tout, qui peuvent être prises jusqu'aux huit ans de l'enfant (ce qui rapproche ce congé des dispositifs de congé parental existant dans d'autres pays). En Finlande, le congé de paternité est de neuf semaines, dont 3 semaines doivent être prises en même temps que la mère durant son congé de maternité (soit grosso modo les 3 premiers mois de l'enfant), le reste devant être pris avant les 2 ans de l'enfant.

Tous les congés légaux de paternité sont rémunérés et en général la perte de salaire est couverte intégralement ou quasi intégralement. Dans les pays où le congé de paternité est limité à quelques jours, le salaire est ainsi intégralement maintenu et le plus souvent à la charge de l'employeur (Italie, Grèce, Luxembourg, Pays-Bas) ou d'un fond financé sur cotisations (Hongrie). Le congé est également intégralement maintenu et payé par l'employeur pour les trois premiers jours en Belgique et en France. Au-delà, la rémunération du congé, versée par l'assurance maladie, est plafonnée. La compensation est également plafonnée en Espagne, en Suède, au Danemark, avec un plafond assez faible dans ces deux pays. En Finlande, la perte de salaire n'apparait pas très bien compensée pour un

14. Cette obligation introduite récemment en Italie a commencé par être d'un jour, augmenté à 2 jours en 2016. Dans ce pays, est envisagé de passer à 2 semaines obligatoires. « Ça se passe en Europe : en Italie, la Sécu veut imposer le congé-paternité », *Les Echos*, 7 novembre 2016.
15. Voir en particulier Hélène Périvier, « Réduire les inégalités professionnelles en réformant le congé de paternité », *OFCE policy brief* 11, 12 janvier 2017.

salaire un niveau du salaire moyen, et plus encore au Royaume-Uni, où la rémunération prend la forme d'un montant forfaitaire très faible.

Tableau 2. Congés de paternité *stricto sensu* (4) – 2016

	Durée totale en semaines (jours si mentionnés)	Nombre de semaines rémunérées	Nombre de semaines rémunérés 66 % ou + du salaire	Taux moyen de rémunération (7)	Rémunération en équivalent semaines à 100 % du salaire
Autriche					
Belgique	2	2	2 (1)	72,8	1,5
Rép. tchèque					
Danemark	2	2	2 (1)	54,1	1,1
Finlande	9	9	9 (3)	75	2,3
France	2	2	2 (1)	93,5	1,9
Allemagne					
Grèce	2 jours	2 jours	2 jours	100	2 jours
Hongrie	1	1	1	100	1
Islande (4)	13	13	0	63,8	8,3
Irlande					
Italie	2 jours	2 jours	2 jours	100	2 jours
Luxembourg	2 jours	2 jours	2 jours	100	2 jours
Pays-Bas (9)	5 jours	2 jours	2 jours	100	2 jours
Norvège (5)	2	0 (6)	0 (6)	0 (6)	0 (6)
Pologne	2	2	2	100	2
Portugal (4)	4	4	4	100	4
Slovaquie					
Slovénie	10 (10)	2,8 (8)	2,8 (1)	100	2,8
Espagne	2,1	2,1	2,1 (1)	100	2,1
Suède (5)	10 jours	10 jours	10 jours (1)	63,4	0,9
Royaume-Uni	2	2	0	20,6	0,4
Croatie					
Roumanie	5 jours	5 jours	jours	100	5 jours

(1) Plafonné.

(2) Nombre de semaines du congé paternité qui sont rémunérées au moins à 66 % du salaire (sous plafond, si un plafond existe). Ce niveau est l'indicateur utilisé par la Commission européenne dans le suivi de lignes directrices pour l'emploi par les Etats membres, niveau en deçà duquel le congé n'est pas considéré comme bien ou suffisamment rémunéré (European Commission (2010) *Indicators for monitoring the Employment Guidelines including indicators for additional employment analysis, 2010 compendium*, Table 18.M3. Available at: http://www.nbbmuseum.be/doc/seminar2010/fr/bibliographie/risque/compendiumjul2010.pdf).

(3) 70 % du salaire.

(4) Est néanmoins incluse dans ce tableau la partie réservée au père des congés parentaux existant en Islande et au Portugal (pays où n'existe formellement plus de congé de paternité).

(5) Uniquement les 10 jours (Suède) ou 2 semaines (Norvège) après la naissance (hors quota réservé au père dans le cadre du congé parental).

(6) Les 10 jours après la naissance sont intégralement pris en charge pour la plupart des salariés dans le cadre d'accords conventionnels ou de l'entreprise.

(7) Part des salaires (pour une personne gagnant la moyenne du salaire moyen) sur la durée totale du droit à congé. Pour le Portugal et l'Islande, il s'agit du taux moyen de rémunération des premières semaines réservées au père dans le cadre du congé parental.

(8) 20 jours en 2016 qui passeront à 25 jours en 2017 et 30 jours en 2018.

(9) S'y ajoutent 3 jours non rémunérés depuis 2015.

(10) La durée passera de 70 jours (10 semaines) en 2016 à 50 jours (environ 7 semaines) en 2017 puis 30 jours (environ 4 semaines) en 2018.

Sources : International Network on Leave Policies and Research et OCDE (*family database*).

B. Les congés rémunérés réservés ou « fléchés » pour les pères

Dans cette rubrique et dans le tableau 3, à côté des congés de paternité *stricto sensu*, sont également pris en compte les parties du congé parental faisant l'objet d'une rémunération et qui sont soit réservées, soit « fléchées » pour les pères : « quotas » réservés aux pères au sein des congés parentaux ou périodes qui peuvent être utilisées uniquement par le père et ne peuvent être transférées à la mère, ou encore les périodes de congé partageables entre parents mais qui, pour que la famille bénéficie d'un « bonus » ou supplément de congé parental, doivent impérativement être utilisées par le père (l'autre parent). Ces modalités se sont beaucoup développées et la directive 2010/10/UE du 8 mars 2010 sur le congé parental exige d'ailleurs des Etats-membres qu'ils prévoient une incitation pour le second parent à prendre au moins un mois selon un principe de non transférabilité d'une partie du congé, même si la forme exacte de cette incitation n'y est pas précisée.

Nous suivons ici l'approche proposée par l'OCDE (*family database*) et, dans cette rubrique et dans le tableau-ci-dessous, nous ne tenons pas compte d'une partie des congés parentaux pourtant accessibles en droit aux pères, à savoir :

- les congés non rémunérés, en considérant implicitement qu'ils sont trop peu susceptibles de pouvoir inciter les pères à les prendre du fait de l'absence de rémunération ;
- les autres périodes de congé parental rémunéré possiblement ouvertes en droit aux pères mais qui ne leur sont pas réservées ou « fléchées » dans leurs modalités d'attribution, en considérant implicitement que, dans ce cas, les pères sont également trop peu incités à les prendre et que s'ils devaient être pris au sein du couple, ce serait plus probablement par la mère.

Sont donc pris en compte parmi les périodes de congé rémunéré, les « quotas » pour le père (période du congé parental rémunéré strictement réservés au seul père ou qui ne peuvent pas être transférées à l'autre parent) et les périodes que doit prendre le second parent (le père) pour que le droit à congé puisse faire l'objet d'un supplément ou d'un « bonus ».

Une minorité des pays de l'UE a prévu de telles modalités dans leur système de congé parental, en complément ou en substitution des congés de paternité. Mais, comme les y incite la directive de 2010, ils sont de plus en plus nombreux. Les pays nordiques ont été les premiers à prévoir de tels dispositifs réservés ou fléchés pour les pères, notamment sous la forme d'une partie du congé rémunéré réservé aux pères et/ou non partageable ou transférable à l'autre parent. Ils les ont développés ou renforcés souvent de nombreuses fois en particulier la Suède, la Norvège et l'Islande. D'autres pays ont modifié leur cadre plus récemment pour prévoir de telles possibilités, parmi lesquels l'Autriche, l'Allemagne, la Belgique, le Luxembourg, la France et le Portugal. En France, il s'agit de la Prestation partagée d'éducation de l'enfant (PrePaRe) mise en œuvre à partir de 2015, sous la forme d'une partie de la période rémunérée (de 6 mois ou d'un an selon le nombre d'enfants) perdue si elle n'est pas prise par le second parent. Les modalités de ces dispositions en termes de durée, de niveau de rémunération, de flexibilité dans le temps et entre parents, de possibilités de reports dans le temps et jusqu'à un âge limite pour l'enfant, sont très variables (*cf.* plus loin avec les congés parentaux). Et, bien évidemment, le fait qu'un dispositif soit réservé ou fléché vers l'autre parent, ne signifie pas que cet autre parent va s'en saisir, notamment si les conditions sont peu attractives.

Ajoutés aux congés de paternité *stricto sensu*, ces autres dispositions constituent l'offre globale de congés rémunérés réservés ou « fléchés » aux pères. Le tableau suivant présente un aperçu de cette offre.

Tableau 3. Congés réservés ou « fléchés » pour les pères

Congés de paternité ; « quotas »pour les pères et périodes qui peuvent être utilisées uniquement par le père et ne peuvent être transférés à la mère dans les congés parentaux, périodes de congé partageables entre parents mais qui doivent impérativement être utilisées par le père pour que la famille bénéficie d'un « bonus » ou supplément.

	Hors congé de paternité			Incluant les congés de paternité		
	Nombre de semaines rémunérées	Taux moyen de rémunération	Rémunération en équivalent semaines à 100%	Nombre de semaines rémunérés	Taux moyen de rémunération	Rémunération en équivalent semaines à 100%
Autriche (2)	8,7 (2)	80	6,9	8,7	80	6,9
Belgique	17,3	20,3	3,5	19,3	25,8	5
Rép. tchèque						
Danemark				2	54,1	1,1
Finlande				9	70	6,3
France	26	14,6	3,8	28	20,2	5,7
Allemagne	8,7	65	5,7	8,7	65	5,7
Grèce				0,4	100	0,4
Hongrie				1	100	1
Islande	13	63,8	8,3	13	63,8	8,3
Irlande						
Italie				0,4	100	0,4
Luxembourg	26	38,6	10,1	26,4	39,8	10,5
Pays-Bas				0,4	100	0,4
Norvège	10	98,7	9,9	10	98,7	9,9
Pologne				2	100	2
Portugal (3)	17,3	43,6	7,5	21,3	54,2	11,5
Slovaquie						
Slovénie				2,8	100 (1)	2,8
Espagne				2,1	100	2,1
Suède	8,6	77,6	6,7	10	75,6	7,6
Royaume-Uni				2	20,6	0,4
Croatie	8,7	34,2	3	8,7	34,2	3
Roumanie				1	100	1

Sur les congés de paternité *stricto sensu*, voir le tableau précédent.

(1) 28 % sur la période totale de 70 jours ou 10 semaines (20 jours ou 2,8 semaines rémunérées).

(2) L'OCDE semble considérer le cas de figure d'une prolongation de la prestation de 3 mois pour le cas où le couple prend ensemble jusqu'à 18 mois (15 + 3), mais d'autres cas de figure sont envisageables, jusqu'à celui d'une prolongation de 6 mois pour le second parent (si le couple prend 36 mois ensemble) mais alors pour un montant plus faible. Au total, la rémunération en équivalent semaine à taux plein doit être à peu près équivalente.

(3) Au Portugal (où n'existe pas de congé paternité), ce qui est classé dans le congé de paternité est le congé parental seulement pour le père (25 jours ouvrés) et le reste correspond aux 3 mois réservés à chaque parent (dont le père) dans le cadre du congé parental complémentaire.

Sources : OCDE (*family database*) et International Network on Leave Policies and Research (http://www.leavenetwork.org).

Encadré 1.

Caractéristiques des congés destinés aux parents et recours par les pères : quelques éléments de réflexion

Pour éviter que les congés ne soient l'affaire exclusive des femmes, que les congés visent bien les deux parents, un premier critère est évidemment celui de pouvoir être ouvert en droit aux hommes comme aux femmes, ce qui n'a pas toujours été le cas partout dans le passé. Ainsi, en Belgique jusqu'en 1998, le droit au congé parental était attribué au niveau du couple. La directive européenne de 1996 garantit désormais le caractère individuel, et non transférable au moins pour une durée minimale, du droit au congé parental. En droit, ce dernier ne doit donc plus être un congé familial, au moins pour la durée minimale de 3 mois, passée à 4 mois avec la révision de la directive en 2010. Le caractère individuel de ce droit peut toutefois n'être que formel en raison de limites donnant la priorité à un parent et/ou empêchant la prise simultanée du congé, et donc allant à l'encontre d'un partage des congés par les deux parents.

Diverses caractéristiques peuvent contredire en pratique le caractère individuel du droit au congé parental et faire dans la réalité de ce congé, un congé unique pour la famille et/ou le congé d'un seul des parents, de fait la mère. D'abord, la législation peut prévoir expressément que ce congé ne puisse pas être pris simultanément et/ou alternativement, ou avec des restrictions, par les deux parents, diminuant donc en pratique les possibilités d'un partage aisé entre père et mère au niveau du ménage. Ensuite, un congé non ou peu rémunéré interdit de fait que les deux parents prennent ce congé et implique qu'au plus un seul des deux parents puisse le prendre. Ou encore, le droit individuel à congé pour chacun des parents peut être contrecarré en pratique par le fait qu'est prévue une seule rémunération ou prestation sociale non conçue comme un droit individuel mais comme un droit accordé au niveau du ménage. Dans ce cas, le congé parental, théoriquement droit individuel (du travail), est dans les faits un droit familialisé.

Outre le caractère individuel et non transférable, d'autres caractéristiques structurant l'offre de congés aux parents peuvent jouer un rôle sur la façon dont les parents recourent à ces congés. Un congé non rémunéré entraînera en principe un recours faible, sauf si le parent n'a vraiment pas la possibilité de poursuivre une activité professionnelle, par exemple par manque de structures d'accueil réellement accessibles. Lorsque le congé ne compense pas bien la perte de salaire, qu'il soit non rémunéré ou rémunéré sous la forme d'une somme forfaitaire ou d'un faible pourcentage du salaire, il incite à ce que ce soit le parent ayant les revenus du travail les plus faibles qui recoure au congé, concrètement surtout les mères. Et parmi les mères, davantage celles dont les gains ou les perspectives sur le marché du travail sont les plus faibles. A l'inverse, avec une rémunération compensant la perte de salaire, l'incitation sera plus forte pour les pères, facilitant un recours plus élevé.

Des facilités ou des incitations financières peuvent être prévues pour une prise du congé par les deux parents et en particulier le père. Elles peuvent prendre diverses formes qui peuvent se cumuler : des congés bien rémunérés certes, mais aussi non transférables entre parents et donc perdus pour le ménage s'ils ne sont pas pris par les deux parents, et éventuellement complétés par des incitations financières ou une durée supplémentaire lorsque les deux parents utilisent le congé.

La flexibilité des congés sous la forme de possibilités de fractionnement, d'étalement ou de report dans le temps, de partage entre parents, de possibilités de prise simultanée et alternée sont également des facteurs encourageant un meilleur partage par les deux parents. Enfin, la flexibilité peut aussi prendre la forme de réduction du temps de travail et/ou d'adaptation des horaires et du poste de travail.

Une solution radicale adoptée par certains pays (Belgique, Italie, Portugal) est de rendre obligatoire une partie de leur congé de paternité ou du congé parental, à l'image d'une partie du congé de maternité.

Enfin, rappelons les limites de ces raisonnements : si ces dispositifs de congés peuvent avoir des effets sur l'égalité femmes-hommes de par leurs seules caractéristiques, ils n'agissent pas isolément sur l'activité féminine et/ou le partage des rôles et des places assignés aux femmes et aux hommes. Ils s'inscrivent dans un univers culturel et idéologique plus ou moins favorable à la participation économique marchande des mères de jeunes enfants et à l'égalité entre femmes et hommes dans la société et au sein du couple. Ils ne sont qu'un élément parmi beaucoup d'autres dispositifs institutionnels qui permettent aux parents de desserrer, ou non, les contraintes qu'impliquent les responsabilités familiales, contraintes matérielles, de temps mais aussi d'ordre moral. Un élément central semble être l'existence de modes de garde facilement accessibles, d'autres facteurs jouant aussi un rôle comme la réduction des inégalités salariales, la possibilité d'aménagement des postes, des horaires et des temps de travail, ainsi que les valeurs dominantes dans la société sur la place des hommes et des femmes dans les sphères privées et professionnelles.

Puisque les congés et les autres dispositifs avec lesquels ils forment système sont eux-mêmes la résultante d'un univers culturel et idéologique plus ou moins favorable à la participation économique marchande des mères de jeunes enfants et à l'égalité entre femmes et hommes dans la société et au sein du couple, ces dispositifs révèlent aussi en retour, cristallisent d'une certaine manière, la philosophie dominante qui prévaut dans la société. Les changements apportés à ces dispositifs peuvent ainsi traduire des évolutions de cette philosophie qui peut d'ailleurs n'être pas univoque au sein d'un pays, par exemple avec des évolutions différenciées selon le statut ou la catégorie sociale des parents.

La « générosité » de cette offre globale peut être approchée à travers la durée et le montant de la rémunération. Les périodes rémunérées les plus longues, de l'ordre de 5 à 6 mois se trouvent au Luxembourg, en France, au Portugal, et en Belgique. Mais, dans ces pays, la rémunération y est en moyenne faible voire très faible, rendant l'avantage consenti et l'incitation (par exemple 6 mois de congé parental rémunéré en plus du congé paternité en France) plus faible que dans d'autres pays souvent mis en exemple, comme la Suède, la Norvège ou l'Allemagne. Ces derniers offrent en effet un niveau de remplacement plus élevé de leur offre de congé réservé ou fléché aux pères, mais en revanche pour une durée plus courte : 10 semaines en Suède et en Norvège et près de 9 semaines en Allemagne.

Pour tenter de résumer en un seul indicateur l'ensemble de l'information en termes de niveau de rémunération et de durée, l'OCDE propose de calculer la durée du congé en équivalent congé rémunéré à 100 % du salaire (au niveau du salaire moyen).

Les pays plus généreux au regard de ce critère, c'est-à-dire offrant une offre équivalent à 10 semaines environ à taux plein sont le Portugal, la Norvège, le Luxembourg, suivis pour une durée de 5 et 8 semaines, par l'Islande, la Suède, l'Autriche, la France, l'Allemagne et la Belgique. On peut distinguer ceux offrant une forte compensation sur une durée comprise entre 9 à 13 semaines – Norvège, Suède, Autriche, Finlande et Allemagne – de ceux offrant une faible compensation, mais sur une durée plus longue : Luxembourg, France, Belgique. Le Portugal se situe entre ces groupes, avec une durée assez longue de plus de 5 mois mais une compensation moyenne intermédiaire de l'ordre de 55 % du salaire.

Dans un second groupe de pays, l'offre est uniquement constituée du congé de paternité *stricto sensu*, intégralement compensé pour une durée de deux semaines en Espagne et en Pologne, pour une semaine en Hongrie et en Roumanie. Au Danemark, la durée calculée d'une semaine équivalent taux plein résulte de la combinaison d'un congé de paternité de 2 semaines mais qui est très mal compensé, pour à peine plus de la moitié du salaire au niveau du salaire moyen en raison d'un plafond très bas (qui est cependant souvent complété par des dispositions conventionnelles). La Grèce, l'Italie et les Pays-Bas offrent seulement deux jours de congés de paternité, entièrement rémunérés. Au Royaume-Uni, seule une prestation d'un faible montant est attribuée durant le congé paternité.

Enfin des pays n'ont prévu rien de spécifique pour les pères : Irlande, Républiques tchèque et slovaque.

Ces formes d'incitations à la prise des congés parentaux par les pères sont importantes mais ne suffisent pas à rendre la prise de ces congés moins inégale entre femmes et hommes. Les caractéristiques des congés eux-mêmes, en particulier leur niveau de rémunération et leur degré de flexibilité, semblent centrales. Il existe désormais sur le sujet de nombreuses réflexions, en particulier dans le cadre de comparaisons européennes [16]. Certaines d'entre elles sont esquissées dans l'encadré 1.

16. Pour des réflexions récentes fondées sur des exemples européens, voir la note d'Hélène Périvier (2017), « Réduire les inégalités professionnelles en réformant le congé de paternité », ***OFCE policy brief 11***, 12 janvier ; le numéro spécial de la ***Revue des politiques sociales et familiales*** (n°122, 2016), « Exercice de la paternité et congé parental en Europe », coordonné par Danièle Boyer ; Peter Moss, « Les pères dans les politiques de congés parentaux », ***Revue des politiques sociales et familiales*** (n°122, 2016) ; OCDE, ***Background brief on fathers' leave and its***, Note, mars 2016 ; OCDE, ***Parental leave: Where are the fathers? Men's uptake of parental leave is rising but still low, Policy Brief***, mars 2016 ; Eurofound (2015), ***Promoting uptake of parental and paternity leave among fathers in the European Union***, Publication Office of the European Union.

III. Les congés parentaux

III. Les congés parentaux

A. Principe et origine

Les congés parentaux ont été conçus initialement pour prolonger les congés de maternité, mais à la différence de ces derniers, non pas dans un objectif de santé publique (d'où, entre autres, leur caractère facultatif) mais davantage dans l'objectif de permettre à un parent (initialement la mère de droit ou de fait) de s'occuper de son enfant en bas âge, tout en garantissant un droit à la réintégration dans l'emploi. Ce dernier point est d'ailleurs ce qui, aujourd'hui et au moins depuis la directive européenne de 1996 sur le congé parental (*cf.* ci-après), constitue le principe même des congés parentaux : le salarié en congé parental ne perd pas son emploi, il est protégé contre le licenciement et bénéficie d'un droit à la réintégration dans le même emploi ou dans un emploi équivalent.

Ces congés ont été créés d'abord dans les pays de l'ex-bloc de l'Est à partir de la deuxième moitié des années 1960, en réponse à la baisse de la natalité et dans un contexte de ralentissement économique : un congé parental subventionné de deux ans en Hongrie à partir de 1967 ; un congé parental de deux ans non rémunéré en Pologne à partir de 1968 ; un congé parental jusqu'aux deux ans de l'enfant existait déjà en 1970 en Tchécoslovaquie ; un congé parental rémunéré à 50 %, puis à 75 % de l'ancien salaire instauré en 1976 en RDA à partir de la première naissance pour les familles monoparentales et à partir du second enfant pour les femmes mariées (étendu pour ces dernières à la première naissance en 1986) [17].

Quelques pays d'Europe de l'Ouest vont à leur tour créer des congés parentaux à partir des années 1970, comme l'Italie, la Suède et la France dont le congé parental créé en 1977 était alors réservé explicitement aux mères [18] (avant d'être ouvert à égalité aux deux parents en 1984). Dans le cas de la France, l'allocation de salaire unique, une prestation familiale, a cependant longtemps pu jouer une partie du rôle des congés parentaux en procurant une prestation, qui a pu être très conséquente dans le passé, aux mères restant au foyer et ayant un jeune enfant (jusqu'à 5 ans, avec parfois, selon les époques, des extensions à taux réduit au-delà de cet âge) [19]. Cette prestation ne relevait pas d'un congé parental, elle ne remplissait qu'une partie facultative de la fonction d'un congé parental, celle de compenser la perte ou l'absence de salaire, puisqu'il n'existait alors aucune mesure de protection au regard du retour à l'emploi.

Les législations nationales sur les congés parentaux ont été considérablement modifiées dans l'Union européenne depuis le début des années 1990. La directive 96/34/CE de 1996 a joué un rôle moteur puisqu'elle a obligé les Etats membres qui n'en avaient pas encore – l'Irlande et le Royaume-Uni – à en créer à la fin des années 1990. Selon la directive, le congé doit être un droit individuel après la naissance ou l'adoption d'un enfant (en supplément des 14 semaines minimum de congé de maternité), d'une durée minimale de 3

17. Lefèvre Cécile, « Peut-on parler de politique familiale à l'Est ? Entre politique de l'emploi et politique de lutte contre la pauvreté », *Informations sociales*, 4/2005 (n° 124), p. 6-14.
18. Il ne pouvait être accordé au père que si la mère y renonçait ou si elle ne remplissait pas les conditions pour en bénéficier.
19. Catherine Colombet (2016), « Histoire des congés parentaux en France », *Revue des politiques sociales et familiales*, n°122.

mois, passée à 4 mois depuis la révision par la directive 2010/10/UE du 8 mars 2010 [20]. Le retour dans l'emploi est évidemment garanti. Les conditions exigibles en termes de durée de travail préalable ou d'ancienneté dans l'entreprise ne peuvent être supérieures à 1 an. Des absences en cas de force majeure liée à des raisons familiales doivent être prévues. La directive recommande aussi, mais sans en faire une obligation, que le congé soit flexible, qu'il puisse être pris jusqu'aux 8 ans de l'enfant, qu'il soit conçu de manière à être non transférable entre les parents et qu'il soit aussi prévu en cas d'adoption.

Les principales caractéristiques distinguant les congés des pays européens concernent leur durée et l'éventuelle rémunération, mais les congés se distinguent par bien d'autres aspects qui ont connu un fort développement depuis les années 1990 dans de nombreux pays européens, par exemple l'extension de l'âge limite des enfants au-delà des seuls enfants en bas âge, l'extension des congés parentaux en cas d'adoption ou encore la mise en place d'une plus grande flexibilité dans la prise des congés avec des possibilités de fractionnement dans le temps mais aussi de combinaison des congés parentaux avec un travail à temps partiel.

Dans la suite de cette note, compte tenu de l'extrême complexité et variabilité de ces congés parentaux au regard des conditions d'éligibilité, de la durée, des éventuelles possibilités de rémunération, de prise de façon flexible et/ou de partage entre parents, des conditions posées au congé et/ou à sa rémunération au niveau individuel ou au contraire au niveau familial, et les relations possibles entre ces dimensions, seules les grandes lignes générales de congés parentaux dans les principaux pays européens sont présentées.

B. Éligibilité au congé parental

La directive congé parental s'applique à tous les travailleurs des secteurs privé et public. Les salariés devraient donc être tous couverts dans les pays de l'UE, et cela semble le cas à quelques exceptions près [21]. Les dispositifs peuvent cependant varier entre travailleurs selon le statut au regard de l'emploi. Dans la suite de cette note, l'examen des règles applicables porte sur les salariés du secteur privé (dans le cas général s'il existe des variations).

Le congé parental est généralement conditionné à l'exercice d'une activité professionnelle. Mais une certaine durée préalable d'activité peut aussi être exigée. Dans plusieurs pays, des prestations spécifiques dont les règles sont indépendantes du congé parental peuvent elles-mêmes également être conditionnées à une durée d'activité préalable (France, Hongrie par exemples).

Règles d'éligibilité au congé lui-même et règles relatives à la rémunération sont différentes dans les pays où le congé parental résulte de la législation sur le travail sans que cette dernière fasse référence à la rémunération ou prestation dont les règles sont prévues séparément par une législation de protection sociale. C'est le cas par exemple en Autriche, en Allemagne et en France. En France, il en résulte que des parents peuvent être éligibles au congé parental (prévu par le code du travail) sans être éligibles à la prestation (la PrePaRe prévue par le code de la sécurité sociale) et inversement d'autres peuvent être éligibles à la prestation mais pas au congé (par exemple parce qu'ils ne remplissent pas la condition d'un an d'ancienneté dans la même entreprise ou parce qu'ils avaient cessé de travailler auparavant). Enfin d'autres peuvent percevoir la prestation bien que n'étant pas en congé, ou en congé complet de leur entreprise, et travaillant à temps partiel.

20. Antoine Math (2009), « Congés de maternité, congés parentaux : de nouvelles directives en vue », *Chronique internationale de l'IRES,* n°117 ; (2010), « La nouvelle directive sur le congé parental : un réel succès du dialogue social européen ? », *Chronique internationale de l'IRES*, n°122.
21. Il arrive que la Commission mette en demeure un Etat membre de mettre en conformité sa législation sur tel ou tel aspect de son congé parental, par exemple la Slovénie en février 2014.

Pour avoir droit au congé, il existe généralement un délai de préavis exigé du salarié qui va de 10 jours au Portugal à 3 mois en Belgique. L'employeur peut en outre dans certaines circonstances ajourner le début du congé parental pendant une certaine durée (Belgique, Danemark, Irlande, Royaume-Uni). D'autres règles plus restrictives pour accéder au congé parental dans les petites entreprises peuvent parfois exister.

C. Durée des dispositifs légaux de congé parental

La durée des congés parentaux est très variable selon les pays. S'agissant du congé parental proprement dit, c'est-à-dire la possibilité d'interrompre son activité tout en conservant le droit à un retour dans l'emploi, et sans se préoccuper des possibilités de rémunération des interruptions ou réductions d'activité (qui peuvent déborder le congé parental proprement dit ou au contraire être plus courte, comme avec la PrePaRe en France), on peut très schématiquement distinguer deux groupes de pays au regard de la durée. Ceux qui offrent moins de 15 mois et ceux qui offrent un congé continu jusqu'aux trois ans de l'enfant, voire au-delà.

Dans le premier groupe figurent la Belgique, la Croatie, le Danemark, la Finlande, la Grèce (secteur privé), l'Islande, l'Irlande, l'Italie, le Luxembourg, les Pays-Bas, la Norvège, la Slovénie et le Royaume-Uni.

Dans le second groupe, celui des pays aux congés parentaux longs, figurent l'Allemagne, la France, la Grèce (secteur public), la Hongrie, l'Espagne, la République tchèque et la Slovaquie. Y figurent plutôt des pays ayant introduit leur congé parental dans les années 1970 ou 1980 (alors que les pays ayant créé des congés parentaux ensuite ont en général prévu des durées plus courtes).

La Suède et l'Autriche se situent un peu entre ces deux groupes au regard de ce critère de durée du congé. En Suède, le congé rémunéré, exprimé en nombre de jours et à partager entre les parents de façon très flexible, est équivalent à 18 mois (480 jours dont 390 bien rémunérés en pourcentage du salaire et 90 jours avec une prestation forfaitaire). Chacun des parents se voit réserver 90 jours, les autres jours peuvent être partagés. Mais chaque parent a également droit séparément à un congé non rémunéré jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 18 mois. En Autriche, le congé parental s'étend jusqu'aux 2 ans de l'enfant mais la rémunération y fait l'objet d'une disposition distincte dont la durée va varier selon plusieurs options, avec un taux maximal de rémunération (80 % du salaire [22]) pour une durée maximale de 12 mois (et même 14 mois en deçà d'un certain niveau de salaire), mais avec des taux plus faibles pour des durées d'utilisation plus longues, avec un taux minimum pour une durée maximum de 30 mois pour un parent (ou 36 mois si les deux parents l'utilisent), soit au-delà de la durée proprement dite du congé parental qui court jusqu'aux 2 ans de l'enfant.

Il existe dans certains pays des possibilités de congés supplémentaires au-delà des congés parentaux de garde d'enfant (*childcare ou homecare leaves*), surtout dans les pays où les congés parentaux sont relativement courts (Belgique, Finlande, Islande, Norvège, Portugal, Pologne, Croatie). Mais il en existe également en Hongrie (qui dispose pourtant d'un congé de 3 ans) pour les parents ayant au moins trois enfants et jusqu'à ce que le plus jeune atteigne ses 8 ans. Ce congé supplémentaire, qui vient à la suite du congé principal, ne fait en général l'objet d'aucune compensation (à la différence du congé principal), sauf en Finlande et en Pologne sous la forme d'une prestation forfaitaire d'un montant très faible.

22. Voire au dessus de 80 % et même de 100 % en raison d'un montant forfaitaire, pour des revenus mensuels inférieurs à 1 000 euros.

D. Rémunération durant les congés parentaux

Le congé parental légal n'est pas rémunéré en Grèce, en Irlande, aux Pays-Bas [23], au Royaume-Uni et en Espagne (tableau 4). Dans certains de ces pays, des dispositifs conventionnels peuvent toutefois compenser cette absence de rémunération. En Espagne, le relais sous la forme de prestations forfaitaires est pris par 7 des 17 Communautés autonomes (régions).

Le congé du parent est faiblement rémunéré sous la forme d'une prestation forfaitaire ou sous la forme d'une compensation très faible en pourcentage du salaire dans certains pays comme la Belgique, la France (pour une durée variable allant de 6 mois ou 24 mois selon le rang de l'enfant), la Finlande, l'Italie, le Luxembourg, le Portugal [24] et la Slovaquie (c'était le cas de l'Allemagne jusqu'en 2007). Ce constat n'est pas valable pour la Finlande si l'on prend en compte seulement le congé parental de l'ordre de 7 mois (158 jours de travail) à partager entre les parents et rémunéré à 70 % du salaire, mais il le devient si on intègre la prestation de garde à domicile d'un montant forfaitaire très faible qui est attribuée pour la période ultérieure et qui va jusqu'aux trois ans de l'enfant.

La rémunération prend la forme d'une compensation proportionnelle à la perte de salaire égale ou supérieure à 66 % du salaire dans les autres pays [25], éventuellement sous plafond et parfois complété (en dessous ou au-dessus de l'éventuel plafond) dans le cadre d'accords collectifs. Lorsque la rémunération est trop faible, une somme forfaitaire peut être versée (par exemple en Allemagne et en Finlande).

En plus d'une rémunération attractive, d'autres dispositions peuvent être prévues pour favoriser le partage des congés entre parents, et un recours accru pour les pères (*sur ce point voir la partie II. sur les congés réservés ou « fléchés » pour les pères*)

Pour tenter de résumer l'information à la fois en termes de niveau de rémunération et de durée, l'OCDE propose, comme cela est fait pour les congés maternité et les congés de paternité (*cf*. I. et II.), de calculer un indicateur unique, la durée du congé en équivalent congé rémunéré à 100 % du salaire au niveau du salaire moyen, en rapportant la rémunération sur l'ensemble de la période totale possible du congé, y compris les périodes non rémunérées (dernière colonne du tableau 4 ci-aprèsdessous).

Les pays les plus généreux au regard de cet indicateur sont la Hongrie avec un congé parental équivalent à plus d'un an de salaire taux plein, suivie de l'Autriche, la Finlande, l'Allemagne, la Norvège, la Suède, la Slovénie et les républiques tchèques et slovaques avec un congé parental équivalent à un congé taux plein de 6 à 9 mois. La rémunération en équivalent 100 % du salaire est de 3 à 4 mois au Danemark, en Pologne, au Portugal et en France (enfants de rang 2 et plus), de l'ordre de 2 mois en Italie, en Islande, au Luxembourg, et seulement de l'ordre d'un mois en Belgique, en France (enfant de rang 1). Dans les autres pays, le congé n'est pas rémunéré (Grèce, Irlande, Pays-Bas, Royaume-Uni, Espagne [26]).

E. Âge limite des enfants

Les congés parentaux étaient traditionnellement limités aux enfants en bas âge et donc conçus pour être pris à la suite des congés de maternité. La directive de 1996 suggère de les étendre jusqu'à l'âge de 8 ans de l'enfant. Mais peu de pays accordent des congés parentaux au-delà des 3 ou 4 ans de l'enfant. Les congés peuvent être pris jusqu'aux 6 ans

23. Entre 2009 et 2014, les parents en congé parental bénéficiaient d'un crédit d'impôt.
24. Rémunération de 25 % du salaire pour les 3 mois de congé parental complémentaire après le congé parental initial pour la mère qui peut aller d'environ 4 mois à 100 % ou environ 5 mois à 80 %, voire 6 mois à 83 % s'il est partagé.
25. En Allemagne, le taux de 67 % a été réduit à 65 % en 2013, sauf pour les revenus compris entre 1 000 et 1 200 €. En Hongrie, le taux de 70 % est plafonné à un niveau très bas.
26. En Espagne, 7 des 17 Communautés autonomes (régions) offrent des prestations forfaitaires.

de l'enfant au Portugal et en Grèce, jusqu'aux 8 ans en Irlande et aux Pays-Bas, jusqu'aux 12 ans en Italie, en Belgique et en Suède (mais dans ce pays seulement 96 jours peuvent être pris au-delà des 4 ans [27]). En Allemagne, le congé est prévu jusqu'aux trois ans de l'enfant, mais 24 mois peuvent être reportés jusqu'aux 8 ans de l'enfant. Une petite partie du congé parental peut être prise jusqu'aux 9 ans de l'enfant au Danemark. Dans certains pays, l'âge limite pour le congé parental est plus élevé si l'enfant est handicapé ou malade (Irlande, Espagne, Slovénie, Slovaquie). Les congés parentaux ont en outre été étendus à des situations d'adoption dans la plupart des pays, avec un âge limite de l'enfant plus élevé.

F. Possibilités de fractionnement et répartition dans le temps

Conformément à la directive européenne, les congés parentaux tendent à être plus flexibles et peuvent par exemple être pris en plusieurs fois. Le congé ne peut cependant pas être fractionné partout. C'est le cas au Luxembourg pour le congé d'une durée de 6 mois maximum (12 mois avec un travail à mi-temps avec l'accord de l'employeur) et en Grèce pour le congé de 4 mois.

A l'opposé, en Suède, la flexibilité est maximale : les 480 jours du congé attribués aux deux parents, dont 90 réservés à chacun des parents, peuvent se répartir entre les parents librement jusqu'aux 4 ans de l'enfant (et 96 jours jusqu'à ses 12 ans) par fractions pouvant aller jusqu'au huitième de jour (une heure). En Norvège, le quota de 46 ou 56 semaines (variable selon le niveau de compensation) de congé post-natal rémunéré que se partagent les parents – 10 sont réservés à chacun des parents – et donc 26 ou 36 sont pleinement partageables. – peut facilement être fractionné, pour la partie excédant les 6 premières semaines, jusqu'aux 3 ans de l'enfant.

Ailleurs, le fractionnement est beaucoup moins flexible : le moment de la prise du congé peut être contraint, le nombre de périodes qui peuvent être prises séparément peut être limité, ainsi que la durée minimale de chacune de ces périodes.

Au Danemark, le congé rémunéré de 32 semaines partageable entres les parents doit être pris obligatoirement après le congé de maternité, de paternité ou parental de l'autre parent, et seul un petit bloc de 9 à 13 semaines peut être reporté jusqu'aux 9 ans de l'enfant. En Finlande, le congé rémunéré de 158 jours ouvrables (26 semaines) partageables entre les parents doit aussi être pris obligatoirement à la suite du congé de maternité.

En Allemagne, le congé peut être pris jusqu'aux 3 ans de l'enfant. Le congé peut certes être fragmenté et 24 mois reportés jusqu'aux 8 ans de l'enfant, mais dans les deux cas seulement avec l'accord de l'employeur. En Pologne, les 32 semaines de congé parental à prendre jusqu'aux 4 ans de l'enfant ne peuvent pas être prises en plus de 4 blocs. En France, le congé parental est d'une durée de 1 an renouvelable deux fois jusqu'aux 3 ans de l'enfant. En Autriche, le congé d'une durée maximale de 2 ans peut être pris par périodes de 3 mois jusqu'aux 2 ans de l'enfant, mais seul un bloc de 3 mois peut être reporté jusqu'aux 7 ans de l'enfant. En Belgique le congé de 4 mois peut être pris par périodes d'un mois jusqu'aux 12 ans de l'enfant (par blocs de 2 mois s'il est pris à mi temps jusqu'à un total de 8 mois, ou par blocs de 5 mois s'il est pris jusqu'à 20 mois à un cinquième). Au Royaume-Uni, le congé parental qui ne peut excéder 4 semaines par période de 12 mois, et 18 semaines au total jusqu'aux 18 ans de l'enfant, doit être pris par périodes d'une semaine au moins. En Irlande, le congé non rémunéré d'une durée maximale de 18 semaines doit être pris par bloc d'au moins 6 semaines (moins en cas d'accord de l'employeur).

27. Règle applicable pour les enfants nés à compter de 2014.

G. Flexibilité des congés parentaux et temps partiel

La flexibilité recommandée par la directive européenne peut prendre la forme de congés autorisant le travail à temps partiel. Le même résultat peut aussi être obtenu, en dehors du congé parental, par un droit à l'aménagement ou à la réduction du temps de travail (pour des raisons familiales ou non). Dans les deux cas, un des avantages recherchés par ces formules est, en comparaison d'un congé à temps plein, de permettre au parent de garder un lien avec son activité professionnelle.

1. Congé parental combiné à un travail à temps partiel

Cette possibilité de temps partiel dans le cadre du congé parental n'existe pas (ou quasiment pas) en Hongrie, en Irlande, en Italie, en Slovaquie, en Slovénie et au Royaume-Uni. En Grèce et au Luxembourg, la possibilité de combiner congé parental et temps partiel n'est possible qu'avec l'approbation de l'employeur. En Allemagne, le droit au temps partiel dans le cadre du congé parental (pour une durée inférieure à 30 heures par semaine) n'est acquis que dans les entreprises de plus de 15 salariés.

Combiner congé parental et temps partiel est en revanche un droit, mais selon des modalités variables, en Autriche, en Belgique, au Danemark, en Finlande, en France, au Portugal, aux Pays-Bas, en Norvège, en Espagne et en Suède. En Suède, la flexibilité au regard du temps partiel est grande puisque les 480 jours de congés rémunérés (dont une partie réservé à chaque parent et l'autre à se partager) peuvent être répartis par huitième de jours.

Les éventuelles incitations à l'usage d'un congé parental à temps partiel sont de trois ordres :

- L'incitation peut d'abord prendre la forme d'une augmentation de la durée du congé autorisée. Au Danemark, travailler à temps partiel est possible sur une plus longue période et avec une prestation réduite à due proportion (sous réserve de l'accord de l'employeur). Par exemple pour un mi-temps, le congé passera de 32 à 64 mois avec une rémunération divisée par deux. En Belgique, le congé à temps plein de 4 mois peut aller jusqu'à 20 mois s'il est pris à un cinquième de temps (un jour par semaine). Au Luxembourg, le congé avec un travail égal ou inférieur à un mi temps peut être porté de 6 à 12 mois avec l'accord de l'employeur. Au Portugal, la durée du congé est plus que doublée lorsqu'il est pris à mi-temps.
- L'incitation peut être financière lorsque la perte de revenu d'activité du parent en congé à temps partiel est partiellement compensée. Une telle incitation n'existe pas dans les pays où le congé est rémunéré en proportion du salaire (Danemark, Norvège, Suède par exemple). Ce n'est pas non plus le cas au Luxembourg où la prestation forfaitaire en cas d'emploi à mi-temps est divisée par deux, ni en Belgique où elle est également réduite en proportion. Le congé parental prévoit en revanche une incitation financière en cas de temps partiel en France : la prestation forfaitaire accordée y est réduite moins que proportionnellement à la durée d'activité et cette incitation a été renforcée depuis une quinzaine d'années [28].
- L'incitation au temps partiel peut aussi, dans les pays où le droit à congé parental ne peut normalement pas être pris simultanément par les deux parents, prendre la forme d'une autorisation de prise simultanée d'un travail à temps partiel par les deux parents

28. C'était déjà le cas avec l'APE puisque, de 1994 à 2003, son montant était réduit de moitié pour un temps partiel jusque 80 % du temps plein et d'un tiers pour un temps partiel égal ou inférieur à un mi-temps, et cette incitation a été renforcée avec le CLCA en 2004 sous la forme d'augmentations de 15 % des montants pour les situations de temps partiel.

2. Droit au travail à temps partiel pour s'occuper d'un enfant

Le droit, hors dispositif légal de congé parental, à une réduction du temps de travail peut être équivalent à congé parental légal autorisant le travail à temps partiel. Un tel droit pour les parents existe dans de nombreux pays (par exemple, Espagne, Finlande, France, Norvège, Pays-Bas). Il est généralement accordé avec des délais de prévenance pour l'employeur et des possibilités pour ce dernier de s'y opposer dans certaines circonstances limitées.

En Finlande, un parent a le droit à travailler à temps partiel pour s'occuper d'un enfant jusqu'à un âge scolaire. Une incitation financière existe sous la forme d'une prestation forfaitaire permettant de compenser au moins partiellement la baisse de salaire.

Aux Pays-Bas, le salarié bénéficie d'un droit d'aménagement du temps de travail, à la baisse ou à la hausse, ce qui permet au parent d'adapter l'emploi aux contraintes familiales sans limite de temps et quel que soit l'âge de l'enfant. Le droit de repasser à temps plein apparaît également comme une garantie pour le parent concerné qui pourrait hésiter de travailler à temps partiel s'il n'avait pas la certitude de pouvoir retrouver un temps plein.

H. Possibilités de partage, caractère individuel ou familial des droits

Selon la directive européenne de 1996, révisée en 2010, le congé parental est « un droit individuel et en principe non transférable » à 4 mois minimum de congé jusqu'à un âge limite de l'enfant, mais la directive autorise néanmoins les Etats à le rendre transférable et, depuis sa révision de 2010, elle demande aussi une incitation pour le second parent à prendre au moins un mois selon un principe de non transférabilité d'une partie du congé, sans en préciser les modalités.

Les droits à congés au sens strict sont effectivement strictement individuels dans de nombreux pays : Allemagne, Belgique, Danemark, France, Grèce, Irlande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal, Espagne, Royaume-Uni, Slovénie, Croatie, République tchèque. Dans quelques pays, les droits sont familialisés en ce qu'ils doivent être partagés entre les parents : Autriche, Finlande, Hongrie, Pologne, République slovaque. Dans d'autres enfin, les droits sont pour partie individuels, pour partie familialisés, notamment en Islande, en Norvège et en Suède où il existe des droits individuels qui sont perdus s'ils ne sont pas pris par un parent [29].

Le caractère individuel du droit à congé peut toutefois n'être que formel en raison de limites diverses donnant la priorité à un parent et/ou empêchant la prise simultanée du congé, et donc allant à l'encontre d'un partage des congés par les deux parents. Par ailleurs, le droit individuel à congé pour chacun des parents peut être contrecarré en pratique par le fait qu'une seule rémunération ou prestation est attribuée par famille. Inversement des facilités ou des incitations financières peuvent être prévues pour une prise du congé par les deux parents.

Le Luxembourg est un pays où le caractère individuel du droit à congé peut être interrogé : le congé de 6 mois doit être pris après le congé de maternité en un seul bloc par le premier parent, et la mère a la priorité. L'autre parent peut prendre son congé mais plus tard et jusqu'au 5è anniversaire de l'enfant.

En Autriche, le congé légal jusqu'aux deux ans de l'enfant doit être pris alternativement par les parents par périodes de 3 mois. Depuis 2002, le père dispose d'un droit propre à une période de 3 mois, alors qu'auparavant cette possibilité était conditionnée à la

29. Les informations sur le caractère individuel ou familialisé du dispositif de congé parental sont reprises directement de http://www.leavenetwork.org

renonciation de son droit par la mère. Pour les autres périodes, la mère conserve la priorité. Il existe cependant une toute petite possibilité de prise simultanée du congé durant un mois de congé lors de la première alternance (dans ce cas, une seule prestation est versée et la durée totale du congé est réduite d'un mois). Si les deux parents prennent le congé parental de façon alternée, un bonus est accordé à la famille sous la forme d'une prolongation de la prestation forfaitaire versée à la famille pendant 36 mois au lieu de 30 mois, soit au-delà du congé parental *stricto sensu* qui est de deux ans.

Dans certains pays, le congé, dans sa totalité ou en partie, doit faire l'objet d'un partage entre les parents.

En Norvège et en Suède, une partie du congé est non transférable à l'autre parent. Il s'agit d'une forme d'incitation à la prise du congé par le second parent, le père en fait, puisque si ce parent ne prend pas de congé, il le perd ainsi que la rémunération élevée qui l'accompagne. En Norvège, 10 semaines sont réservés à chacun des parents sur un maximum de 46 ou 56 semaines (total variable selon le niveau de compensation, et hors 3 semaines de congé prénatal réservé à la mère) à prendre avant les 3 ans de l'enfant. En Suède, 90 jours sont réservés à chacun des parents sur le total de 480 jours à prendre jusqu'aux 4 ans de l'enfant (et même jusqu'aux 12 ans pour 96 jours). Dans ces deux pays, les congés sont aussi conçus pour être pris simultanément, à temps partiel ou non.

Au Danemark et en Finlande, le congé rémunéré ne prévoit pas une part non transférable du congé à l'autre parent. Dans les deux pays, le congé est conçu pour être pris après les congés de maternité, et ne peut être pris plus tard. En Finlande, les 158 jours ouvrables rémunérés sont partageables en totalité entre les parents. Au Danemark, le congé rémunéré de 32 semaines partageable entre les parents ne prévoit pas non plus un quota réservé à chacun des parents. En revanche, chaque parent dispose d'un droit individuel supplémentaire à congé de 8 semaines. Ce droit propre est toutefois non rémunéré. L'incitation au partage entre les parents y apparaît réduite. En Finlande, le congé ne peut être pris simultanément par les deux parents (sauf si tous les deux travaillent à temps partiel en Finlande). Il peut l'être au Danemark.

L'Italie prévoit aussi une forme de partage entre les parents, mais elle semble assez virtuelle. Outre que ce pays se différencie des pays nordiques par une faible compensation de la perte de salaire et pour une durée limitée (30 % pendant 6 mois), les parents en couple doivent se partager 10 mois de congé parental de la façon suivante : chaque parent a droit à 6 mois maximum mais si le père prend au moins 3 mois, son droit passe à 7 mois et le congé total autorisé à 11 mois. Les possibilités de réel partage y sont donc faibles.

Tableau 4. Congé parental rémunéré disponible pour les mères

(en incluant les éventuelles périodes pour laquelle existe une prestation pour la garde d'enfant à domicile par un parent) – mère avec un enfant – 2016

	Nombre de semaines rémunérées	Rémunérés 66 % ou + du salaire (2)	Faiblement rémunéré (montant forfaitaire ou < à 66 % du salaire)	Congés non rémunérés	Taux moyen de rémunération (3)	Rémunération en équivalent semaines à 100 % du salaire
Autriche (5)	44	X			80	35,2
Belgique	17,3		X		20,3	3,5
Rép. tchèque	82	X			44,7	36,7
Danemark	32	X			54,1	17,3
Finlande	143,5	X (4)	X (4)		20,1	28,6
France	26 (1)		X		14,6	3,8 (13,6) (1)
Allemagne	44 (6)	X			65	28,6
Grèce	0			X	0	0
Hongrie	136	X			40	54,3
Islande	13	X			63,8	8,3
Irlande	0			X	0	0
Italie	26		X		30	7,8
Luxembourg	26		X		38,8	10,1
Pays-Bas	0			X	0	0
Norvège	78	X			41,8	32,6
Pologne (7)	26	X			60	15,6
Portugal	24,2	X			57,6	14
Slovaquie	130		X		23,4	30,4
Slovénie	37,1	X			90	33,4
Espagne	0			X	0	0
Suède	51,4	X			61,1	31,4
Royaume-Uni	0			X	0	0
Croatie	26	X			34,2	8,9
Roumanie	43	X			85	36,6

(1) 6 mois au 1er enfant. Jusqu'aux 2 ans de l'enfant pour des enfants de rangs supérieurs, soit, pour une mère ayant bénéficié de 10 semaines de congés postnataux indemnisés au titre de la maternité, 94 semaines rémunérées en plus au titre de la PreParE (ce qui correspond à 13,6 semaines de rémunération en équivalent semaines à 100 % du salaire correspond dans le cas de l'enfant de rang 2 ou plus).

(2) Nombre de semaines du congé maternité qui sont rémunérées au moins à 66 % du salaire (sous plafond, si un plafond existe). Ce niveau est l'indicateur utilisé par la Commission européenne dans le suivi de lignes directrices pour l'emploi par les Etats membres, niveau en deçà duquel le congé n'est pas considéré comme bien ou suffisamment rémunéré (European Commission, *Indicators for monitoring the Employment Guidelines including indicators for additional employment analysis, 2010 compendium*, Table 18.M3. Available at: http://www.nbbmuseum.be/doc/seminar2010/fr/bibliographie/risque/compendiumjul2010.pdf).

(3) Part des salaires (pour une personne gagnant le salaire moyen) sur la durée totale du droit à congé.

(4) Sur une partie du congé rémunéré seulement. Le calcul du taux moyen de rémunération par l'OCDE prend en compte non seulement le congé parental de l'ordre de 7 mois (158 jours de travail) à partager entre les parents et rémunéré à 70 % du salaire, mais également une prestation de garde à domicile versée ensuite jusqu'aux trois ans de l'enfant d'un montant forfaitaire très faible.

(5) Ce cas de figure (OCDE) correspond à un cas de figure possible. Celui d'une interruption de 44 semaines du congé parental rémunérée à 80 %, mais d'autres cas de figure sont possibles en Autriche (jusqu'à 52 semaines au niveau du salaire moyen à 80 %) et jusqu'à 30 mois de prestation mais pour un montant forfaitaire faible.

(6) L'hypothèse faite ici est d'un congé limité au premier anniversaire de l'enfant. Depuis 2015, il est possible d'étendre la prestation pour une période de 24 mois avec un montant diminué de moitié.

(7) L'hypothèse faite ici est celle d'un congé maternité ayant été rémunéré à 80 % et ouvrant droit à 26 semaines de congé parental rémunéré à 80 % également. Il existe la possibilité d'un choix d'une rémunération du congé maternité à 100 %, mais n'ouvrant droit qu'à 6 semaines de congé parental rémunéré à 100 % également.

Sources : International Network on Leave Policies and Research (http://www.leavenetwork.org) et OCDE (*family database*).

IV. Une classification des systèmes de congé à partir du « package » de congés accessibles au parent (mère)

IV. Une classification des systèmes de congé à partir du « package » de congés accessibles au parent (mère)

Le tableau 5 ci-après présente l'offre globale de congés rémunérés accessibles aux mères en regroupant l'ensemble des congés maternité et parentaux rémunérés dont elles peuvent bénéficier [30].

Ce « package » accessible aux mères permet d'esquisser une typologie des systèmes de congés. Dans cette note, nous n'examinons pas la réalité de ces congés, à savoir leur utilisation effective par les parents (taux de recours), ni l'usage réel du temps libéré par les parents qui en bénéficient [31], et les possibles effets en retour sur l'activité professionnelle (et les activités domestiques) des parents et sur les inégalités entre femmes et hommes. Nous proposons, uniquement en nous fondant sur les seules caractéristiques des congés examinées dans cette note, d'émettre quelques hypothèses sur la conception de ces congés, y compris au regard de ces questions. Cette approche nous conduit à distinguer 5 groupes de pays.

A. 1er groupe : des législations a minima avec des congés parentaux courts et non rémunérés, peu attractifs et de fait destinés à des mères (Grèce, Irlande, Pays-Bas, Royaume-Uni, voire Espagne)

Les caractéristiques de l'offre de congé permettent de regrouper le Royaume-Uni, les Pays-Bas, l'Irlande et la Grèce. Si ce n'était la durée longue de son congé parental non rémunéré, l'Espagne se rapproche également de ces pays. Dans ces pays, au-delà des congés maternité, le droit à congé parental est réduit à une portion congrue : il est non rémunéré et sa durée ne dépasse pas ou guère la durée minimale de 4 mois exigée par la directive européene (sauf en Espagne).

La durée courte et l'absence de rémunération du congé parental au Royaume-Uni doit toutefois être relativisée du fait de l'existence d'un congé de maternité très long de 52 semaines dont les deux-tiers sont rémunérés, et 6 semaines seulement correctement sous la forme d'un remplacement en proportion du salaire. Ce congé maternité correspond de fait au congé parental plus long qui peut exister dans d'autres pays, mais à la différence majeure près qu'il est de droit réservé aux mères contrairement au congé parental qui est ouvert, au moins en droit, aux deux parents. Cette particularité reflète et accentue le caractère très sexué de l'offre de congé aux parents de nouveaux nés dans ce pays. A des degrés divers (congé maternité long de 6 mois et relativement mal rémunéré), l'Irlande ressemble au cas de figure britannique.

Avec l'indicateur construit par l'OCDE, l'offre en direction d'une mère, incluant le congé de maternité, varie d'une durée en semaine équivalent salaire à taux plein de 9 semaines en Irlande, 12 semaines au Royaume-Uni, 16 semaines aux Pays-Bas et en Espagne et de 23 semaines en Grèce (tableau 5).

30. Nous reprenons le choix fait par l'OCDE de présenter l'offre maximale disponible pour les mères et non pour les pères. Pour les pères, le choix a été fait de présenter l'offre globale de congé en la limitant aux congés de paternité et à la seule partie des congés parentaux réservées ou « fléchés » pour les pères (voir partie II).
31. Sur ce point, et s'agissant en particulier des pères en congé, on pourra avec profit se référer aux travaux sociologiques présentés dans la *Revue des politiques sociales et familiales* (n°122, 2016), « Exercice de la paternité et congé parental en Europe », coordonné par Danièle Boyer.

Tableau 5. Offre globale de congés (maternité et parentaux) disponibles pour une mère – 2016

	Nombre de semaines rémunérées	Taux moyen de rémunération (2)	Rémunération en équivalent semaines à 100 % du salaire
Irlande	26	35,0	9,1
Royaume-Uni	39	31,3	12,2
Belgique	32,3	46,4	15,0
Pays-Bas	16	100,0	16,0
Espagne	16	100,0	16,0
Islande	26	63,8	16,6
France (enfant de rang 1) (1)	**42**	**44,7**	**18,8**
Portugal	30,2	66,1	20,0
Grèce	43	53,9	23,2
Italie	47,7	52,7	25,2
Luxembourg	42	62,1	26,1
Danemark	50	54,1	27,0
France (enfant de rang 2) (1)	**110**	**26,1**	**28,7**
Suède	60	63,4	38,1
Croatie	56	69,4	38,9
Pologne (5)	52	80,0	41,6
Allemagne (4)	58	73,4	42,6
Finlande	161	26,5	42,6
France (enfant de rang 3 ou +)	**120,0**	**36,1**	**43,3**
Norvège	91	50,0	45,5
Slovénie	52,1	92,9	48,4
Autriche	60	85,3	51,2
Slovaquie	164	32,0	52,5
Rép. tchèque	110	51,1	56,3
Hongrie	160	44,5	71,1

Pays classés par ordre croissant de la « rémunération en équivalent semaines à 100 % du salaire » (dernière colonne).

(1) Pour l'enfant de rang 1, 6 mois de congé parental avec prestation (PrePaRe) en plus du congé maternité pour le 1er enfant. Pour l'enfant de rang 2 ou plus, la prestation est versée (pour les couples) jusqu'aux 2 ans de l'enfant, soit durant 104 semaines déduction faite des semaines indemnisés au titre de la maternité. Pour l'enfant de rang 2, il est fait l'hypothèse que 6 semaines de congés prénataux ont été indemnisées au titre de la maternité (ce qui laisse 10 semaines de congé maternité après la naissance). Pour l'enfant de rang 3 ou plus, il est fait l'hypothèse que 8 semaines de congés prénataux ont été indemnisées (ce qui laisse 16 semaines de congé maternité après la naissance).

(2) Part des salaires (pour une personne gagnant le salaire moyen) sur la durée totale du droit à congé.

(3) Ce cas de figure correspond à une interruption de 44 semaines du congé parental rémunérée à 80%, mais d'autres cas de figure sont possibles en Autriche (jusqu'à 52 semaines au niveau du salaire moyen à 80%) et jusqu'à 30 mois de prestation mais pour un montant forfaitaire faible.

(4) L'hypothèse faite ici est d'un congé parental limité au premier anniversaire de l'enfant. Depuis 2015, il est possible d'étendre la prestation pour une période de 24 mois avec un montant de la prestation diminué de moitié.

(5) L'hypothèse faite ici est celle d'un congé maternité de 26 semaines ayant été rémunéré à 80 % et ouvrant droit à 26 semaines de congé parental rémunéré à 80 % également. Il existe également la possibilité d'un choix d'une rémunération du congé maternité à 100 %, mais n'ouvrant droit qu'à 6 semaines de congé parental rémunéré à 100 % également.

Lecture : *en France, le nombre de semaines de congés rémunérés ou indemnisés (à travers les indemnités maternité puis, au-delà du congé maternité, par la prestation versée à l'occasion du congé parental) pour une mère à la naissance de son premier enfant (rang 1) est de 42 semaines. La compensation moyenne du salaire pour une personne gagnant le salaire moyen sur la durée totale de ce droit à congé est de 44,7 %. Cela représente un équivalent en nombre de semaines rémunérées à 100 % de 18,8 semaines.*

Sources : OCDE (*family database*) et International Network on Leave Policies and Research (http://www.leavenetwork.org).

Dans tous ces pays, on peut s'attendre à un recours relativement faible aux congés parentaux en raison de l'absence de rémunération. Cette non rémunération implique qu'un seul parent peut prendre ces congés, et plutôt celle qui a le plus faible revenu d'activité, *a fortiori* quand les congés de paternité rémunérés qui précédent, et qui pourraient préparer les pères à enchaîner sur un congé parental, n'existent pas (Irlande), ont une durée symbolique de deux jours (Pays-Bas, Grèce) ou encore sont à peine indemnisés (Royaume-Uni). Dans ces pays, le congé parental semble donc plutôt conçu pour les mères ayant des jeunes enfants – il peut prolonger le congé de maternité – dans la mesure où il n'est pas rémunéré, et donc plutôt quand la poursuite de l'activité est difficile en raison des normes dominantes en vigueur, de l'absence de modes d'accueil accessibles ou d'emplois avec des horaires adaptés. Dans plusieurs de ces pays, les congés parentaux n'ont cependant pas seulement été pensés pour venir seulement à la suite des congés post natals avec des âges maxima bien au-delà des plus jeunes enfants : 6 ans au Portugal, 8 ans en Irlande et aux Pays-Bas, 18 ans aux Royaume-Uni. A cet égard, ils peuvent avoir le rôle joué dans d'autres pays par les congés enfants malades.

B. 2è groupe : un prolongement du congé de maternité sous la forme de congés courts, faiblement rémunérés, destinés aux mères (Belgique, Luxembourg, l'Italie) [32]

Un deuxième groupe proche du précédent est constitué de la Belgique, du Luxembourg et de l'Italie. Les congés parentaux y sont également courts. Ils sont conçus pour des enfants en bas âge au Luxembourg et en Italie (c'était encore le cas il y a peu en Belgique), donc pour être pris plutôt à la suite du congé maternité. Toutefois, ces congés se distinguent de ceux du groupe précédent par le fait qu'ils sont rémunérés, même si la compensation est plutôt faible (30 % du salaire en Italie et des montants forfaitaires dans les deux autres pays). Au total avec le congé de maternité, l'offre en direction d'une mère mesurée en semaine équivalent salaire à taux plein est de 15 semaines en Belgique et de l'ordre de 26 semaines en Italie et au Luxembourg (tableau 5). On peut logiquement attendre de ces congés parentaux mal rémunérés qu'ils soient peu attractifs, et qu'ils soient plutôt pris par les mères. En Italie, il existe depuis une douzaine d'années une petite incitation au partage avec le père sous la forme d'une possibilité pour le couple de bénéficier de 11 mois au lieu de 10 mois, et le père ou la mère de bénéficier jusqu'à 7 mois maximum au lieu de 6, dès lors que ce dernier prend au moins 3 mois de congé parental, mais en raison de la faible rémunération du congé, ce bonus d'un mois, ainsi que l'obligation d'une négociation au sein du couple apparaissent comme des mesures largement symboliques, d'autant que les congés sont très peu souples, sans guère de possibilité de temps partiel, non fractionnables et que les pères ne disposent que de deux jours de congé de paternité.

C. 3è groupe : des congés longs et faiblement rémunérés à destination des mères ou d'une partie d'entre elles, avec des risques possibles d'éloignement de l'emploi (Hongrie, France, Républiques tchèques et slovaques, voire Finlande et Autriche)

Un troisième groupe est constitué de la Hongrie, de la Slovaquie, de la France et des républiques tchèques et slovaques, voire de la Finlande et de l'Autriche. Ce groupe se distingue des deux précédents par la longueur du congé parental de 2 à 3 ans. Dans ces pays, le congé est en outre limité aux enfants en bas âge, jusqu'à l'âge d'environ 3 ans, avec peu ou pas de souplesse à cet égard. Il y est donc de fait conçu pour être pris plutôt

32. Depuis les dernières réformes de son congé parental, le Portugal (que l'on pouvait auparavant classer avec le groupe précédent des pays avec congés courts et non rémunérés) se rapproche de ces pays, mais s'en distingue par l'importance des incitations adressées aux pères (congés réservés aux pères relativement longs et bien rémunérés, incitations à la prise du congé parental).

à la suite du congé de maternité. Il est rémunéré sous la forme d'une prestation forfaitaire partout, sauf en Hongrie sous la forme d'un faible pourcentage du salaire jusqu'aux 2 ans de l'enfant. En Autriche, si le congé est pris pour une durée plus courte de l'ordre d'un an, la rémunération est toutefois élevée et en proportion du salaire (80 %) et, de ce point de vue, ce pays doit alors relever d'une autre catégorie. C'est le cas également de la Finlande qui offre un congé bien rémunéré (70 %) durant une durée de l'ordre de 7 mois, mais dans ce pays existe également une prestation forfaitaire de faible montant versée jusqu'aux 3 ans de l'enfant.

Un congé long faiblement rémunéré incite davantage à l'interruption d'activité du parent disposant du plus faible salaire ou ayant les perspectives les plus réduites sur le marché du travail. Etant faiblement rémunéré, un seul des deux parents peut en pratique le prendre, ce qui le destine aux mères, et, du fait de la faible compensation, davantage celles ayant des faibles salaires et/ou des difficultés d'insertion professionnelle. En définitive, toutes ces caractéristiques destinent le congé parental aux mères. Le recours à ces congés pourrait donc être très différencié selon la situation sociale des mères dans tous ces pays : les mères disposant de plus hauts revenus devraient être peu incitées à le prendre, sous réserves néanmoins que la possibilité de poursuivre l'activité existe, c'est-à-dire de pouvoir compter sur des dispositifs de prise en charge des enfants compatibles avec l'activité professionnelle.

Dans tous ces pays, le risque est celui d'un éloignement durable, voire définitif, du marché du travail pour le parent en congé, surtout si, du fait du calendrier des naissances, plusieurs congés s'enchaînent. Le risque semble plus réduit en Pologne où la partie rémunérée du congé parental est limitée à 32 semaines par famille, portant à environ un an au maximum la durée de l'interruption pour une mère. Il en va de même en France puisque la prestation prévue pour le 1er enfant y est limitée à une durée de 6 mois (depuis 2004), et celle pour les enfants de rang supérieur jusqu'aux deux ans du plus jeune enfant (elle allait jusqu'aux 3 ans avant 2014). La maternité, à commencer par la première, signifie donc *a priori* moins de risque d'interruption prolongée du travail rémunéré. La règle implicite après une première naissance en France y est donc de retourner assez rapidement en emploi après le congé de maternité.

Peut-être de plus en plus conscients des risques de retrait du marché du travail des mères, ou au moins de certaines d'entre elles, les décideurs politiques de ces pays – dans un contexte où l'augmentation des taux d'emploi fait désormais figure de leitmotiv sur tout le continent européen – semblent avoir cherché dans le temps partiel un moyen d'atténuer les effets négatifs possibles sur l'offre de travail des mères. Des assouplissements et des incitations y ont été introduits pour encourager le temps partiel pour les mères ayant des enfants en bas âge, notamment pour le favoriser en combinaison avec le congé. Des incitations financières ont ainsi été introduites (France) ou la durée du congé a également été allongée en cas de prise à temps partiel (Espagne mais également en Belgique et au Luxembourg).

L'Espagne peut s'apparenter à ce groupe de pays par la durée du congé parental (3 ans), la limitation aux parents ayant des enfants en bas âge (jusqu'aux trois ans de l'enfant), mais s'en distingue par l'absence de rémunération (et pour cette raison se rapproche aussi du premier groupe de pays présentés).

L'Allemagne, avant 2007 disposait d'un montant forfaitaire et une durée longue et faisait donc partie de ce groupe mais les réformes intervenues depuis 2007 dans la volonté de limiter les effets négatifs sur l'activité professionnelle des mères et d'atténuer les inégalités entre femmes et hommes, tendent à écarter ce pays de ce groupe. Pour les mêmes raisons, tendent à s'écarter quelque peu du schéma archétypique de ce groupe, mais dans une moindre mesure, des pays comme l'Autriche et la France.

D. 4è et 5è groupes : des congés rémunérés en proportion du salaire et d'une durée courte, caractéristiques d'un modèle nordique ?

Le Danemark, la Finlande, la Norvège, la Suède, l'Islande, l'Allemagne et l'Autriche se distinguent des autres par le fait qu'un parent se voit offrir un congé parental rémunéré relativement court de 6 mois à un an (avec une partie partageable entre les deux parents) donnant droit à une compensation proportionnelle au salaire égal à au moins la moitié du salaire au niveau du salaire moyen, et souvent à un niveau plus élevé pour des salaires plus faibles.

La durée totale offerte aux deux parents est de l'ordre 7 mois au Danemark et en Finlande (dans ce pays, il existe ensuite une prestation forfaitaire en cas d'interruption jusqu'aux 3 ans de l'enfant), 9 mois en Islande, un an en Norvège et un an et demi en Suède. La durée totale des congés parentaux en Islande, en Norvège et en Suède doit être nuancée : outre qu'une partie de ce congé à partager n'est pas transférable à l'autre parent dans ces pays, ces congés intègrent de facto les congés de maternité qui n'existent pas en tant que tels à la différence du Danemark, de la Finlande, de l'Autriche et de l'Allemagne où ils sont d'environ 4 mois. Lorsque tous les congés sont pris en compte ensemble, la durée totale des congés rémunérés en proportion du salaire est du même ordre pour une mère, autour d'une année (6 mois en Islande). La rémunération exprimée en proportion du salaire présume également d'un recours probablement élevé, au moins des mères. Ces deux caractéristiques, durée courte et rémunération élevée en proportion du salaire, conduisent souvent à conclure à un « modèle » qualifié de nordique car ce sont ces pays, et en particulier la Suède depuis 1974, qui ont mis en œuvre ce système d'assurance parentale (le rapprochement de ce « modèle » pour l'Allemagne et l'Autriche provenant de réformes très récentes)

Cependant, les similitudes selon nous, s'arrêtent à ces deux caractéristiques. Les dispositifs se distinguent fortement entre eux au regard d'autres caractéristiques, notamment celles ayant un impact sur le partage des congés et le recours par les pères. Les conceptions se différencient, ce que soulignent depuis longtemps les chercheurs de ces pays [33].

1. 4è groupe : des congés courts et relativement bien rémunérés, restant marqués par la prégnance d'un modèle sexué (Danemark, Finlande, Allemagne, Autriche)

A la différence de la Suède, de la Norvège et de l'Islande (voir plus loin), les congés rémunérés danois et finlandais ne prévoient pas un quota non transférable à l'autre parent qui pourrait constituer une incitation à un plus grand partage entre parents (au Danemark un tel système a existé entre 1999 et 2002). En outre, le congé est peu souple et ne peut pas être pris simultanément par les deux parents (sauf en Finlande seulement si les deux parents travaillent à temps partiel, même si le congé de paternité de 9 semaines doit, pour 3 semaines être pris en même temps que le congé de maternité, et qu'il peut être aussi pris en même que la mère est en congé pour les 6 autres semaines). En Autriche et en Allemagne, un bonus est accordé en cas de partage sous la forme d'un supplément de la durée faisant l'objet d'une compensation. En Autriche, ce bonus intervient pour des durées totales pour les deux parents comprises entre 18 à 36 mois, mais il s'agit alors d'un niveau de rémunération forfaitaire peu attractif. Pour un congé d'une durée d'un an avec la rémunération élevée (80 %) aucun bonus n'est prévu.

A la différence également de la Norvège et de la Suède, le congé au Danemark et en Finlande (au moins la 1ère partie bien rémunérée dans ce pays) est conçu pour être pris

33. Voir par exemple, la comparaison entre la Suède et le Danemark par Pykkänen E. et Smith N. (Pykkänen E., Smith N., *Career Interruptions Due to Parental Leave: A Comparative Study of Danemark and Sweden*, Working Paper 1, OECD Social, Employment and Migration, 2003 ; Pykkänen E., Smith N., *The Impact of Family-Friendly Policies in Danemark and Sweden on Mothers' Career Interruptions Due du Childbirth*, Discussion Paper, IZA, n°1050, 2004.

après les congés de maternité et ne peut être pris plus tard. En Allemagne également, la prestation ne peut être prise que jusqu'au premier anniversaire de l'enfant, et c'est seulement en cas de prise à taux très réduit (pouvant aller jusqu'à 24 mois) qu'il est alors possible de reporter une partie jusqu'aux 8 ans de l'enfant avec l'accord de l'employeur. En Autriche et au Danemark, seule une petite partie du congé parental peut être reportée, 3 mois jusqu'aux 7 ans de l'enfant en Autriche, de 9 à 13 semaines jusqu'aux 9 ans de l'enfant au Danemark.

En Finlande, les 158 jours ouvrables de congé parental rémunéré sont partageables en totalité entre les parents sans quota réservé à chacun des parents. C'est également le cas au Danemark pour le congé rémunéré de 32 semaines. En revanche, chaque parent y dispose d'un droit individuel supplémentaire à congé de 8 semaines. Ce droit propre est toutefois non rémunéré. L'incitation financière au partage entre les parents y apparaît donc très réduite. D'autant que la rémunération du congé parental y semble faible. Elle est certes de 90 % du dernier salaire jusqu'à un plafond au Danemark, mais comme ce plafond est très bas, elle s'élève en moyenne à peine plus que la moitié du salaire au niveau du salaire moyen. Ce constat est toutefois à nuancer pour le secteur public, où près de la moitié des salariées du pays travaillent, et où la compensation du salaire est intégrale. En Finlande, la rémunération durant les quelques 7 mois de congé parental est de 70 % du salaire. Ensuite et jusqu'aux 3 ans de l'enfant, une allocation de garde à domicile forfaitaire très faible est versée. Cette incitation à l'interruption prolongée vise en conséquence plutôt les parents ayant des faibles revenus. Le système finlandais semble s'adresser différemment aux mères selon leur statut social, en incitant notamment les mères des catégories sociales les moins favorisées à des interruptions plus longues.

En ciblant et segmentant implicitement l'offre de congé selon les catégories sociales, l'Allemagne et l'Autriche semblent des cas hybrides pouvant se rapprocher du cas Finlandais. En Autriche, une rémunération élevée (80 % ou plus) est prévue en cas de prise du congé pour un période courte de l'ordre d'un an, mais ce pays offre aussi une rémunération forfaitaire pour les parents décidant d'une interruption plus longue, le montant diminuant alors avec la durée du congé jusqu'à un montant très faible (436 euros par mois en 2016) pour un bénéfice de la prestation pendant 30 mois pour un parent (et 36 mois si le second parent prend 6 mois). La flexibilité y est faible puisque le congé doit être pris par bloc de 3 mois sans permettre quasiment de prise simultanée par les deux parents. En Allemagne, la rémunération est proportionnelle au salaire et s'élève seulement à 65 % (67 % pour des faibles salaires) en cas d'une prise pour une période courte jusqu'aux 1 an de l'enfant (auquel s'ajoute un bonus de 2 mois réservé à l'autre parent), mais elle est réduite en cas d'une prise pour une période plus longue qui peut aller jusqu'à 24 mois (avec alors un bonus de 4 mois si l'autre parent l'utilise).

En conclusion, du fait de la moindre flexibilité, de plus faibles incitations à la prise par les pères, d'un plus faible niveau de rémunération, les congés parentaux au Danemark, en Finlande, en Allemagne et en Autriche n'apparaissent *a priori* pas conçus pour être autant partagés qu'en Suède, en Norvège et en Islande [34].

2. 5è groupe : des congés relativement courts, bien rémunérés et flexibles, conçus pour un usage moins inégalitaire (Suède, Norvège, Islande)

En Norvège, en Suède et en Islande, une partie du congé rémunéré est non transférable : si le second parent, le père en fait, ne prend pas son quota, il le perd ainsi que la rémunération

34. De fait, la part des jours de congé parental rémunéré pris par les pères en 2014 n'y est que de 8,3 % en Finlande et 8,6 % au Danemark, contre 22,5 % en Norvège (mais plus de 90 % des pères prennent le congé parental), 25,8 % en Suède et 29,4 % en Islande (source : Nordic Social Statistical Committee - NOSOSCO). En Allemagne, la part des pères bénéficiant du congé parental rémunéré (et non pas des jours de congé parental rémunéré) en Allemagne est de 34,2 % en 2014 (20,8 % en 2008) (Source : OCDE, ***Dare to Share: Allemagne's Experience Promoting Equal Partnership in Families***, February, 2017).

élevée qui l'accompagne. 10 semaines du congé parental sont ainsi réservées à chacun des parents en Norvège (sur un total de 46 à 56 semaines, hors 3 semaines de congé prénatal réservé à la mère). En Suède, 90 jours sont réservés à chacun des parents sur un total de 480 jours. En Islande, trois mois sont réservés à chaque parent sur un total de 9 mois de congés (couvrant les droits à congé maternité, paternité et parental) à partager entre les deux parents. Dans ces trois pays, les congés sont aussi conçus pour être pris simultanément, à temps partiel ou non.

La flexibilité est en outre maximale : en Suède, les jours du congé peuvent se répartir entre les parents jusqu'à un âge élevé de l'enfant par fractions pouvant aller jusqu'au huitième de jour (une heure) ; en Norvège, les 46 à 56 semaines de congés postnatals dont 26 à 36 à se partager entre les parents peuvent aussi être facilement fractionnées jusqu'aux 3 ans de l'enfant. Les 9 mois de congé en Islande, dont 3 mois réservé à chaque parent, peuvent être utilisés de façon fractionnée jusqu'aux 2 ans de l'enfant. Dans ces trois pays, cette flexibilité doit toutefois être négociée avec l'employeur (dans des pays où la relation de travail est fortement encadrée par des conventions collectives de branche).

La rémunération en proportion du revenu s'applique jusqu'à un plafond assez élevé (moins de 10 % des parents seraient concernées par le plafond en Suède). Si au niveau du salaire moyen, le taux de remplacement est du même ordre que dans les pays précédents (entre 50 et 70 %), il est souvent plus élevé à de niveaux de salaire plus faibles (80 % sous plafond en Islande, 77,6 % en Suède, 80 ou 100 % selon la durée du congé en Norvège) et il est fréquemment complété au dessus des plafonds par des dispositifs conventionnels.

Conclusion

Il existe une très grande diversité des configurations nationales en Europe en matière de congés destinés aux parents, en particulier quant à leurs caractéristiques, leur durée, leur rémunération, leurs conditions d'octroi et leur degré de flexibilité. Les fortes disparités qui existent entre les pays européens en dépit de l'impulsion des directives sur les congés de maternité et les congés parentaux soulignent de fortes différences au niveau des régulations politiques ainsi que des représentations et des divisions sexuées du travail. L'analyse combinée de l'ensemble de ces différents congés – congés de maternité, congés de paternité et congés parentaux – permet de dégager des groupes de pays qui se distinguent par l'impact *a priori* plus ou moins favorable de leurs dispositifs au regard des enjeux d'articulation entre charges familiales et professionnelles et d'égalité entre femmes et hommes.

Annexe 1
Contexte et enjeux des dispositifs de congés parentaux dans 5 pays : Allemagne, France, Italie, Royaume-Uni, Suède

Extrait de :

Marie-Thérèse Letablier et Sandrine Dauphin, « Protection sociale et compensation des inégalités économiques entre femmes et hommes », *Canadian Journal of Law and Society/Revue Canadienne Droit et Société*, 2016, Volume 31, n° 2, pp. 287-311.

Compensations par le congé parental

(…)

Les configurations actuelles du congé parental en termes de durée, de rémunération, de transférabilité varient considérablement d'un pays à l'autre. Ces configurations révèlent des formes très variables de compensation de l'investissement parental, ainsi que des logiques contrastées d'allocation de droits sociaux associés à la maternité et à la parentalité.

(…)

Des objectifs différents

(…)

Parmi les pays étudiés ici, la Suède se démarque par l'antériorité de sa décision, prise dès 1974, de combiner congé de maternité et congé parental. Le droit à un congé parental a été inscrit dans le code du travail français en 1977, et l'allocation parentale d'éducation (APE) destinée à compenser d'activité professionnelle par la politique familiale a été créée en 1985. La mise en place du congé parental remonte à 1986 en Allemagne, à 2000 au Royaume-Uni, contraint de transcrire la directive européenne de 1996 (Dir. 96/34/CE), et à 2000 en Italie avec la loi 53/2000, qui réorganise les droits aux congés alloués aux parents.

Alors qu'en Suède, l'objectif du congé parental était de stimuler la participation des mères au marché du travail, en lien direct avec une politique d'égalité entre femmes et hommes, les objectifs étaient plus diffus et controversés en France. Si l'objectif affiché par l'inclusion du congé parental dans le droit du travail était d'accompagner le mouvement de participation des mères au marché du travail et ainsi d'octroyer des droits nouveaux aux mères en emploi, les objectifs assignés à l'Allocation parentale d'éducation (APE) étaient quant à eux entachés d'un certain flou. Il s'agissait pour ses promoteurs de permettre aux mères qui le souhaitaient de poursuivre leur activité professionnelle ou de l'interrompre pour élever leurs jeunes enfants, sous certaines conditions d'expérience professionnelle et de nombre d'enfants. Cette politique de « libre choix » visait en fait à contenir l'effet supposé du travail des mères sur le niveau de la fécondité d'une part, et à maintenir les mères dans leur rôle éducatif d'autre part, au moins jusqu'à l'entrée de l'enfant à l'école maternelle. En Allemagne, le congé parental visait plutôt à rémunérer sous une forme forfaitaire le travail parental des mères, par une allocation s'apparentant à un « salaire maternel » car aucune condition d'activité professionnelle antérieure n'était requise pour avoir

droit à cette allocation, qui restait liée au fait d'avoir un enfant en bas âge. Le Royaume-Uni se distingue des autres pays par une application stricte de la directive. Le congé parental n'y est pas rémunéré, et par conséquent ne compense pas financièrement l'interruption ou la réduction d'activité professionnelle des parents qui y ont recours. L'Italie revendique une longue tradition d'attention législative à la maternité et à la protection de la mère au travail. Cette législation a toutefois été portée par un souci de protection des enfants plutôt que par un souci d'égalité (Del Re et de Simone, 2005, 162 et suiv.). Pour autant, les objectifs assignés au congé parental mettent en avant la nécessaire implication des pères dans les activités parentales. Ce n'est qu'au début des années 2000 que ce droit sera affiché en tant que tel dans le décret législatif de 2001 (n°151/2001) qui réunit dans un répertoire (Testo Unico – TU) les dispositions législatives en matière de congés liés à la famille et qui en fixe l'organisation. Cette organisation sera revue à plusieurs reprises, jusqu'en 2015 pour ce qui concerne le congé parental et sa mise en conformité avec la nouvelle directive communautaire.

Une diversité de fonctionnement

C'est en Allemagne et en France que la durée du congé est la plus longue : 148 semaines en Allemagne et 146 en France, et au Royaume-Uni qu'elle est la plus courte, treize semaines, c'est-à-dire la durée minimum prévue par la directive européenne. La durée longue en Allemagne et en France témoigne à la fois de l'importance accordée aux parents (mères) dans les soins et l'éducation des jeunes enfants, et de la part prise par l'État dans cette responsabilité. La durée du congé de 480 jours en Suède regroupe congé de maternité et congé parental, incluant soixante jours réservés au père et non transférables. En Italie, la durée du congé est de onze mois dont un mois réservé au père.

La compensation financière du congé peut être totale ou partielle sur la durée; elle peut aussi être inexistante comme au Royaume-Uni, ou laissée à la négociation collective entre les partenaires sociaux. Alors qu'elle s'applique à toute la durée en Suède, elle est limitée en Allemagne et en Italie. En effet, depuis la réforme allemande de 2007, non seulement le principe de rémunération a changé mais la durée de rémunération a été raccourcie à 75 semaines.

Autant que le montant, les formes de compensation varient d'un pays à l'autre. Elles peuvent prendre la forme d'un salaire de remplacement comme en Suède, en Allemagne ou en Italie, ou d'une allocation forfaitaire comme en France. Le taux de remplacement du salaire varie de 80 pour cent du salaire antérieur en Suède à 67 pour cent en Allemagne et 30 pour cent en Italie. En France, la politique familiale verse une allocation forfaitaire aux parents qui interrompent leur activité, laquelle varie en fonction du rang de l'enfant. Les conditions d'accès à cette allocation ont été modifiées à plusieurs reprises, comme aussi sa dénomination : Allocation parentale d'éducation, puis Complément de libre choix d'activité en 2004 et, enfin, Prestation partagée d'éducation de l'enfant en 2014. Les modifications ont porté sur les conditions antérieures d'activité professionnelle (assouplissement par les gouvernements de droite et renforcement par les gouvernements de gauche), sur la possibilité d'une allocation à taux partiel pour les parents qui optent pour une réduction d'activité, et enfin sur des ajustements en fonction du rang de l'enfant (création du complément libre choix d'activité – COLCA – pour les parents d'au moins trois enfants et instauration d'une allocation plus courte pour les parents d'un premier enfant). La France est le seul parmi les pays étudiés où l'allocation dépend du rang de l'enfant.

Dans plusieurs pays, le congé parental a été remodelé afin de le rendre plus équitable entre les parents. En Suède, deux mois non transférables sont réservés au père, qui sont perdus si celui-ci ne les prend pas selon le principe « à prendre ou à laisser » (« take it or lose it »). Un système analogue a été instauré en Allemagne lors de la réforme de 2007,

en France depuis 2014, avec six mois non transférables réservés au père ou au parent qui n'a pas pris le congé, et en Italie.

Des compensations qui tendent à se dé-familialiser

Les diverses configurations du congé parental (durée, rémunération, financement, partage) reflètent fortement le caractère plus ou moins individualisé, ou familialisé, du système de protection sociale, et ses référentiels normatifs au regard des rôles parentaux dans l'éducation des enfants et de la conception dominante de l'égalité des femmes et des hommes.

Les réformes successives du congé parental signalent un souci d'égalité entre les femmes et les hommes dans la sphère privée, fondé sur l'idée que les inégalités dans la sphère publique/professionnelle prennent leurs racines dans les inégalités présentes dans la sphère privée. Le système suédois reste celui qui est le plus dé-familialisé. La réforme allemande s'est inspirée du système de congé parental suédois, tant dans le mode de rémunération que dans l'incitation au partage avec le père, ce qui introduit un changement radical au regard de la conception qui prévalait avant la réforme, amorçant un processus de dé-familialisation de ce congé. En revanche, les réformes françaises paraissent plus timides, car en dépit des changements de dénomination de l'allocation, celle-ci reste une prestation de la politique familiale qui conforte son statut d'allocation (forfaitaire) au détriment d'une référence au salaire et à l'activité professionnelle. La rémunération reste ainsi consubstantielle à la famille plutôt qu'au travail. En Italie, en dépit de la grande flexibilité du congé parental, son faible taux de rémunération ne permet pas une réelle autonomie des mères et reste peu incitatif pour les pères, malgré les objectifs affichés allant dans ce sens, notamment depuis la réforme de 2015 (décret du 15 juin 2015), qui introduit une flexibilité plus grande dans les conditions de prise du congé.

Dans la plupart des pays, la compensation est dorénavant davantage fondée sur l'objectif de sécuriser les trajectoires professionnelles ou de compenser les interruptions de carrière. À l'inverse, cette forme de compensation ne tente plus de consolider le modèle de la femme au foyer en lui offrant une rémunération de son travail domestique. (…)

Des recherches ont montré que les politiques qui incitent fortement au retrait du marché du travail à l'occasion de la maternité contribuent à creuser les inégalités entre les hommes et les femmes, en termes de carrière professionnelle, de rémunération et de retraites (Chauffaut et Pucci 2012 ; Lequien 2012). Ces politiques creusent aussi les inégalités entre les membres du couple (…). Le risque est plus faible si l'incitation au partage du congé entre les parents est forte, si la durée est courte ou si le congé est pris à temps partiel. De fait, en France, où le risque inégalitaire est élevé (durée longue, rémunération forfaitaire, suspension du contrat de travail et des cotisations retraite), le recours au congé parental reste relativement modeste (environ la moitié des ayants droit), et peu pris par les pères (moins de 4 pour cent des pères ayants droit). Les mères qui y ont recours sont celles qui ont les salaires les plus bas, ou les conditions de travail les plus contraignantes au regard de la parentalité. En revanche, le congé est davantage plébiscité dans les pays où il est plus court, mieux compensé et plus flexible, comme en Suède ou en Allemagne. Le mécanisme de compensation y est pour quelque chose. Il est peu incitatif en France du fait de son caractère forfaitaire et de son faible niveau, qui ne le rend attractif que pour les salariés ayant les salaires les plus bas. Au total, dans la mesure où le congé parental s'inscrit dans un processus de choix professionnels et familiaux (même si ceux-ci sont contraints et pas toujours choisis), il entretient, voire renforce, la division sexuée des tâches au sein du couple. Il a aussi des incidences sur le montant de la retraite, et accroît les risques d'inemployabilité après séparation. (…)

Documents de travail parus

FREYSSINET Jacques (2017), *La genèse des ordonnances portant réforme du Code du travail*, IRES Document de travail, n° 02.2017, octobre.

CONCIALDI Pierre (2017), *What does it mean to be rich? Some conceptual and empirical issues*, IRES Document de travail, n° 01.2017, juin.

JUGNOT Stephane (2016), *Les débats français sur les statistiques « ethniques » : une histoire sans fin ?*, Document de travail, n° 01.2016, août.

IRES (2015), *Syndicats et questions environnementales, synthèse de la journée d'étude Ires du 3 novembre 2015 au CESE,* Document de travail, n° 04.2015, décembre.

JUGNOT Stéphane (2015), *Améliorer la publication mensuelle des statistiques du « chômage » pour faciliter le débat public. Quelques propositions*, Document de travail, n° 03.2015, juillet.

FREYSSINET Jacques (2015), *Les négociations d'entreprise sur l'emploi : quelques expériences européennes*, Document de travail, n° 02.2015, mars.

CHAGNY Odile, HUSSON Michel (2015), *Looking for an "optimal wage regime" for the Euro zone*, IRES Document de travail, n° 01.2015, janvier.

SAUVIAT Catherine, SERFATI Claude (2013), *La compétitivité de l'industrie française : évolution des débats, initiatives et enjeux*, IRES Document de travail, n° 04.2013, mai.

CONCIALDI Pierre, HUSSON Michel (2013), *Quelles modalités de revalorisation du Smic ?*, IRES Document de travail, n° 03.2013, février.

JUGNOT Stephane (2013), *L'évaluation sous tension méthodologique, idéologique et politique : l'exemple de l'évaluation des effets sur l'emploi des 35 heures*, IRES Document de travail, n° 02.2013, janvier.

CONCIALDI Pierre (2013), *Une mesure de l'effort contributif,* IRES Document de travail, n° 01.2013, janvier.

HUSSON Michel (2012), *Les apories du juste échange,* IRES Document de travail, n° 03.2012, novembre.

FRETEL Anne (2012), *Typologie des figures de l'intermédiation. Quelle relation à l'entreprise au delà de l'impératif adressé aux opérateurs du SPE ?,* IRES Document de travail, n° 02.2012, octobre.

IRES (2012), *Programme Scientifique à Moyen Terme, Bilan 2010/2011 et Perspectives 2012*, IRES Document de travail, n° 01.2012, mars.

SAUVIAT Catherine (2011), *« Occupy Wall Street », un mouvement social inédit aux Etats-Unis*, IRES Document de travail, n° 01.2011, décembre.

LOCHARD Yves (2010), *L'accompagnement bénévole des chômeurs. Le cas de l'association Solidarités Nouvelles face au chômage*, IRES Document de travail, n° 01/2010, juin.

CONCIALDI Pierre (IRES), LEVY Catherine (CNRS) et LIU Weihong (Doctorant à l'Université Paris I) (2010), *Glossaire de la protection sociale en Chine,* IRES Document de travail, n° 02.2010, juin.

BRIERE Bernard (2009), *L'observation sociale, outil de l'amélioration de la performance sociale*, IRES Document de travail, n° 01.2009, septembre.

COMBES Marie-Christine, QUINTERO Nathalie, BUREAU Marie-Christine, TUCHSZIRER Carole, GRIMAULT Solveig, LOCHARD Yves, (2008), *Les politiques des entreprises en matière de certification et l'utilisation de la validation des acquis de l'expérience*, IRES Document de travail, n° 02.08, mars.

LEFRESNE Florence et SAUVIAT Catherine en collaboration avec GRIMAULT Solveig (Rapport remis à la Dares) (2008), *Modes de gouvernance, pratiques d'anticipation et régimes de restructuration : une approche comparative*, IRES Document de travail, n° 01.08, février.

FREYSSINET Jacques (2007), *Hétérogénéité du travail et organisation des travailleurs - L'ère de la production de masse*, IRES Document de travail, n° 07.01, février.