

Un état des lieux des congés destinés aux parents dans vingt pays européens

*Antoine MATH et Christèle MEILLAND **

Cet article examine et compare les dispositions légales de congés aux parents dans vingt pays d'Europe, les 15 anciens membres de l'Union européenne, la Norvège, la Hongrie, la Pologne, la Slovaquie et la Slovénie. Le nombre considérable de pays étudiés est un avantage et un inconvénient. Un avantage dans la mesure où un grand nombre de situations permet de mieux caractériser, classer et comparer les systèmes nationaux. Un inconvénient parce que cette approche peut apparaître superficielle, ne pouvant sur vingt pays, tenir compte des nombreux éléments de contexte et de l'histoire dans lesquels s'inscrivent les dispositifs de congés. A cet égard, cet examen se veut plutôt complémentaire des travaux comparatifs plus fouillés limités à deux ou trois pays ¹ et tenant compte de l'histoire, du contexte et des acteurs.

Il existe une très grande diversité de congés destinés aux parents. L'octroi de ces congés peut être soumis à des conditions variables. Ces congés peuvent être plus ou moins longs, rémunérés ou non, et s'ils le sont, ce peut être 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. Elle peut être plafonnée, soumise à une condition de ressources ou à d'autres conditions (nombre d'enfants, activité antérieure, etc.).

* Chercheurs à l'IRES.

1. Pourtant habituée à des études portant sur un très grand nombre de pays, l'OCDE limite désormais ses comparaisons sur les questions de conciliation travail/famille à trois pays (OECD, 2002, 2003).

Il est habituel de distinguer quatre catégories de congés aux parents, selon un schéma correspondant au modèle 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 ;

- Eventuellement, un congé de paternité de quelques jours réservés au père juste après la naissance ;

- Un congé parental continu de quelques mois pour s'occuper d'un enfant en bas âge, ce congé venant succéder au congé de maternité ; ce congé peut être non rémunéré ou sous la forme d'une prestation d'un montant forfaitaire comme en Autriche ou en Allemagne, ou encore être considéré comme une réelle 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 modèle typique, les différents congés s'enchaînent dans le temps en fonction de l'âge de l'enfant. Ce modèle ne fonctionne cependant pas toujours très bien pour l'analyse comparative car les dispositifs réellement existants peuvent s'écarter de ce schéma. Les frontières entre les différents types de congés tendent à s'estomper et ces congés peuvent se confondre ou se substituer, au moins partiellement, les uns aux autres. Un congé maternité très long 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 comme en Finlande, alors qu'il s'en distingue plus radicalement lorsqu'il n'est pas rémunéré comme en Irlande. La distinction entre congés de maternité et congés de paternité tend également à s'estomper dans certains pays, en particulier pour les congés post-natals. Le congé parental tend aussi à ne plus être limité aux seuls enfants en bas âge. Il peut alors 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 ou encore à l'occasion d'une adoption. Il peut aussi jouer le rôle de congé pour enfant malade. 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 petit-enfant lorsque le parent est un adolescent de moins de 16 ans et qu'il vit au même foyer que le grand-parent.

Dans la suite, les congés sont distingués selon le schéma traditionnel pour faciliter la présentation et la comparaison, et parce que ce schéma est encore prédominant. Il convient aussi de noter que les règles relatives aux congés ont fréquemment été modifiées durant les dernières années. Celles présentées ici correspondent à la situation à la fin 2003, au moment de la réalisation d'une étude pour l'Observatoire européen des relations industrielles (Math et Meilland, 2004). Des tableaux synthétiques en annexe présentent les différents dispositifs.

Les congés de maternité prévus par les dispositions légales

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 (encadré 1). Dans plusieurs pays, cette directive a nécessité des adaptations des législations nationales

Encadré 1

La directive 92/85/CEE du Conseil, du 19 octobre 1992, concernant la mise en oeuvre 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) exige des Etats membres les obligations suivantes en matière de congés maternité :

* Un droit à congé de maternité d'au moins quatorze semaines continues, réparties avant et/ou après l'accouchement. Ce congé de maternité doit inclure un congé obligatoire d'au moins deux semaines, réparties avant et/ou après l'accouchement. Les travailleuses enceintes ont aussi le droit à une dispense de travail, sans perte de rémunération, pour se rendre aux examens prénataux dans le cas où ces examens doivent avoir lieu pendant le temps de travail

* Une interdiction du licenciement des travailleuses pendant la période allant du début de leur grossesse jusqu'au terme du congé de maternité, sauf motifs justifiés de licenciement donnés par écrit par l'employeur.

La directive 2002/73/CE du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail renforce la protection de l'emploi puisque « *une femme en congé de maternité a le droit, au terme de ce congé, [non seulement] de retrouver son emploi ou un emploi équivalent à des conditions qui ne lui soient pas moins favorables [mais aussi] de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle elle aurait eu droit durant son absence* » (ce qui implique une modification des pratiques jusque là acceptées par la jurisprudence en France).

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 (Commission européenne, 1999). Depuis le milieu des années 1990, les droits ont été améliorés dans de nombreux pays, indépendamment de la directive. La Suède et la Norvège sont les seuls pays ne disposant pas d'un congé maternité spécifique. Les mères y ont évidemment droit à des congés pré et post-natals mais dans le cadre du congé parental. Ailleurs, les dispositions en vigueur sont très variées.

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. En particulier, les règles applicables sont généralement plus généreuses pour les fonctionnaires par exemple en Grèce et en Belgique. Inversement, les travailleuses indépendantes bénéficient souvent de droits moindres que les salariées.

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. 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.

La durée des congés maternité

Depuis la moitié des années 1990, la durée des congés maternité a été augmentée en Belgique, au Danemark, en Grèce, en Irlande, en Islande, au Luxembourg, aux Pays-Bas, au Portugal et au Royaume-Uni. 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, en Slovaquie ou au Royaume-Uni. Dans ce dernier pays, le congé de maternité ordinaire rémunéré de 26 semaines peut même être prolongé par un congé de maternité additionnel non rémunéré de 26 semaines, soit une année au total.

Dans plusieurs pays, la durée est plus longue à partir du 2^{ème} ou du 3^{ème} enfant ou en cas de naissance multiple. Depuis le début des années 1990, les droits à congé ou à prestation maternité ont été améliorés dans les situations de naissance multiple dans plusieurs pays (France, Espagne, Luxembourg) et ont été 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 le cas quand le congé parental a 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. Les situations de la Suède et de la Norvège où il n'existe pas de congé maternité spécifique démontrent d'ailleurs que congés maternité et parental ne sont pas forcément dissociables. En Suède, le congé parental rémunéré de 480 jours est un droit attribué aux deux parents. 60 jours ne sont pas transférables entre les parents. Ainsi, une mère peut bénéficier d'un congé minimum de 60 jours et d'un maximum de 420 jours. En Norvège, le congé parental est également un droit attribué aux deux parents. Il est de 52 semaines dont 4

Tableau 1. Durée et rémunération du congé légal de maternité				
Fin 2003		Niveau de la rémunération (compensation en % du salaire)		
		Moins de 80 %	Intermédiaire	100 %
Durée ¹	14-15 semaines	Belgique		Allemagne, Slovénie
	16-18 semaines	Finlande	Danemark	Autriche, France, Grèce, Luxembourg, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Espagne
	21 semaines		Italie	
	24 semaines et +	Hongrie, Irlande, Royaume-Uni ²	Royaume-Uni ³ , Slovaquie ⁵ , Suède ⁴	Norvège ⁴

1. Pour le 1^{er} enfant. La durée peut être plus longue à partir du 2^{ème} enfant (Pologne) ou du 3^{ème} enfant (France, Espagne).
 2. Pour les 20 semaines consécutives aux 6 premières.
 3. Six premières semaines (sur un total de 26 semaines rémunérées).
 4. Pas de congé de maternité spécifique. Le congé de la mère est intégré de fait dans le cadre du congé parental des parents.
 5. La rémunération exprimée en % du salaire est toutefois très faible pour la grande majorité des salariés en raison d'un plafond très bas.
- Sources : Réponses des centres nationaux EIRO au questionnaire de l'étude « Family and Parental Leave Provision and Collective Bargaining » (November 2003), http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/03/study/index_2_fr.html

sont réservées au père, 9 à la mère et 39 pleinement partageables. Le congé rémunéré de la mère peut donc y être d'un maximum de 48 semaines.

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 maladie. Toutefois, en Irlande, au Portugal, en Slovénie et en Espagne, le paiement vient de l'Etat (c'est également le cas du congé parental en Suède et en Norvège). Au Danemark, c'est l'employeur. La législation prévoit également que l'employeur contribue mais en complément de l'assurance maladie en Grèce, en Pologne et en Allemagne. Dans ce dernier pays, l'assurance maladie maintient le salaire à concurrence d'un maximum de 13 euros par jour et l'employeur complète pour garantir un maintien total 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.

Dans les vingt pays examinés, les congés de maternité sont rémunérés, au moins pour une partie de la période, sous la forme d'une compensation proportionnelle du revenu d'activité ¹. En cas de faibles salaires, une rémunération plancher est parfois prévue comme en Finlande, en Irlande ou au Portugal.

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

La compensation est un peu plus faible, mais d'au moins 80 % du salaire, au Danemark, en Italie, en Slovaquie, en Suède (dans le cadre du congé parental) et au Royaume-Uni (seulement pour les 6 premières semaines). Elle peut aussi être plafonnée comme au Danemark, en Slovaquie et en Suède. Le

1. Parmi les pays de l'OCDE, seuls l'Australie et les Etats-Unis n'offrent pas de congés maternité rémunérés (OCDE, 2001).

plafond est supérieur au salaire moyen, de peu au Danemark, de beaucoup en Suède, mais est très faible en Slovaquie où il représente environ la moitié du salaire moyen et se situe peu au dessus du salaire minimum. En Finlande, la compensation moyenne est de 60 à 70 % mais elle est plus élevée, et peut être totale, pour des femmes ayant de faibles rémunérations.

La compensation est moins élevée en Belgique, en Hongrie, en Irlande et au Royaume-Uni en dehors des 6 premières semaines.

Dans presque tous les pays, la rémunération couvre la durée totale du congé. En Irlande, le congé n'est cependant rémunéré que durant les 18 premières semaines sur un maximum de 26 semaines. Au Royaume-Uni, il est rémunéré durant 26 semaines au maximum (dont 6 semaines seulement sous la forme d'une compensation à hauteur de 90 % du salaire) mais pas durant les 26 semaines suivantes. En Hongrie, le salaire est partiellement compensé seulement pour les semaines avant la naissance, quatre au minimum. Les mères bénéficient d'une prestation d'un montant forfaitaire pour les semaines suivantes.

Dans tous les pays sauf le Danemark, les Pays-Bas et le Portugal, d'autres prestations peuvent en effet venir soit en substitution, soit en complément de la rémunération des congés de maternité (voir tableau en annexe). Ces prestations peuvent prendre la forme de prestations versées périodiquement (*allowance*) autour de la naissance et durant les premiers mois de l'enfant. Elles peuvent aussi prendre la forme de prestations versées en une seule fois (*grant*) 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 bénéficier du congé rémunéré normal parce qu'elles n'en remplissent pas toutes les conditions. On trouve de telles prestations en Autriche, en Allemagne, en Grèce, en Italie, au Luxembourg, en Norvège, en Slovaquie, en Slovénie et au Royaume-Uni.

Ces prestations peuvent aussi être des prestations complémentaires pouvant venir en supplément de la rémunération du congé de maternité. Dans certains pays, elles sont versées sans condition de ressources comme en Belgique, en Finlande, en Allemagne, en Grèce, au Luxembourg, en Slovaquie et en Slovénie. Elles sont attribuées sous conditions de ressources en France, en Autriche, en Grèce, en Pologne, en Espagne et au Royaume-Uni.

Les congés légaux de paternité

Les droits à congés réservés aux pères ont été largement étendus depuis quelques années. Dans sa recommandation du 31 mars 1992 concernant la garde des enfants (92/241/CEE), le Conseil européen avait d'ailleurs demandé aux Etats de « *promouvoir et d'encourager [...] une participation accrue des*

hommes, afin d'assurer un partage plus égal des responsabilités parentales entre les hommes et les femmes ». Les congés post-natals traditionnellement destinés à la seule mère tendent en effet à être accordés aussi au père ou à pouvoir être partagés entre le père et la mère. Cette évolution se traduit par la création ou l'amélioration de congés de naissance spécifiques réservés au seul père, appelés congés de paternité. Les législations sur les congés de paternité attribués au père après la naissance ou durant les premiers mois de l'enfant ont été introduites ou améliorées, surtout depuis la fin des années 1990, en Belgique, en Espagne, en France, en Islande, aux Pays-Bas, en Norvège, au Portugal, en Finlande et au Royaume-Uni. La directive 2002/73/CE sur l'égalité hommes-femmes encourage d'ailleurs les Etats à prévoir de tels congés ¹.

L'extension des droits à congé pour les pères ne passe pas seulement par ces congés spécifiques mais aussi par des congés parentaux conçus pour être davantage partageables et partagés entre les parents. Les droits à congés de paternité examinés ci-dessous doivent donc être évalués en lien avec les droits à congés parentaux.

L'éligibilité à un congé de paternité

Les travailleurs indépendants ont droit aux congés légaux de paternité dans peu de pays. Cependant, les pères salariés n'en bénéficient pas non plus en Autriche, en Allemagne et en Irlande, même s'il peut exister des possibilités dans le cadre d'accords collectifs (Math & Meiland, 2004). En Norvège, il n'existe pas non plus de congé de paternité, mais le congé parental joue de fait aussi le rôle de congé de paternité et de maternité. Les parents doivent se partager ce congé de 52 semaines au maximum, 4 semaines minimum étant réservées au père (à condition que la mère soit active). Comme 9 semaines sont réservées à la mère, un père peut donc, théoriquement, bénéficier d'un congé parental de 43 semaines dans le cas où la mère ne prend pas plus de 9 semaines au moment de la maternité (les parents se répartissent au maximum 39 semaines en plus de leur quota propre).

En Slovaquie, en Pologne et en Italie, le père n'a pas droit à un congé propre non plus, mais il peut bénéficier du congé de maternité à la place de la mère dans des situations assez particulières. En Slovaquie, le père peut bénéficier du congé maternité post-natal à la place de la mère si cette dernière se trouve en longue maladie. En Pologne, la mère qui a déjà pris 14 semaines

1. Directive 2002/73/CE du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail (JO L 269, 05/10/2002). Considérant 13 et art. 2 § 7 al.4.

de congé maternité peut transférer au père le reliquat, soit 2 semaines pour le premier enfant ou 4 semaines pour les suivants. En Italie, le père a droit aussi au congé de maternité depuis juin 2002 si la mère décède, si elle est gravement infirme, en cas d'abandon ou si le père a la garde de l'enfant en cas de séparation ou de divorce.

En Espagne, le père avait déjà droit depuis 1989 à bénéficier de 6 semaines du congé maternité après la naissance de l'enfant en cas de décès de la mère. Par ailleurs, lorsque les deux parents travaillaient, la mère pouvait affecter au père les 4 dernières semaines du congé maternité (sur 16 semaines au total). Depuis 1999, si la mère a insuffisamment cotisé pour avoir droit aux prestations maternité mais que ce n'est pas le cas du père, ce dernier a droit aux prestations pour une période de 10 semaines (au lieu des 16 semaines du congé maternité). Enfin, si les deux parents répondent aux conditions d'éligibilité, la mère peut transférer 10 semaines de son congé maternité au père pour la partie au delà des 6 premières semaines obligatoires. Notons que dans ce pays, en plus de cette possibilité de transfert d'une partie du congé de maternité au père, il existe un congé de paternité spécifique de deux jours payés par l'employeur.

Des congés légaux de paternité spécifiques existent aussi en Belgique, au Danemark, en Finlande, en France, en Grèce, en Hongrie, au Luxembourg, aux Pays-Bas, au Portugal, en Slovénie, en Suède et au Royaume-Uni. Partout où des congés de paternité existent, le père bénéficie d'une garantie de retour dans son emploi après le congé. Pour rendre l'accès à ce droit à congé plus effectif au Portugal, il est envisagé de rendre le congé de 5 jours obligatoire pour les pères, afin de l'imposer de fait aux entreprises.

La durée et la rémunération du congé de paternité

La durée varie d'un pays à l'autre. 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 Espagne, en Grèce, au Luxembourg et aux Pays-Bas. Elle est de 5 jours en Hongrie et au Portugal. Elle est de deux semaines en Belgique, au Danemark, en France, en Suède et au Royaume-Uni. En Slovénie, le congé rémunéré est également de 15 jours, mais il peut être prolongé de 75 jours supplémentaires non rémunérés et qui peuvent être pris jusqu'aux huit ans de l'enfant (ce qui rapproche ce congé des dispositifs de congé parental d'autres pays). En Finlande, le congé de paternité est de trois semaines, mais peut être augmenté

jusqu'à deux semaines supplémentaires lorsque le père prend aussi une partie du congé parental. Enfin, en Norvège, il est de quatre semaines minimum (il s'agit du quota du congé parental réservé au père). Dans ce pays, le congé apparaît comme particulièrement attractif puisque la perte de salaire peut être entièrement compensée pour toute la durée du congé.

Absence de congé	Autriche, Allemagne, Irlande
Droit ouvert dans de rares situations	Italie, Pologne, Slovaquie
2 jours	Espagne, Grèce, Luxembourg, Pays-Bas
5 jours	Hongrie, Portugal
2 semaines environ	Belgique, Danemark, France, Suède, Royaume-Uni, Slovénie ¹
3 semaines et plus	Finlande, Norvège ² , Slovénie ¹

1. Quinze jours rémunérés et 75 jours supplémentaires non rémunérés.

2. Pas de congé de paternité spécifique. Le congé du père est intégré de fait dans le cadre du congé parental des deux parents avec un quota réservé au père.

Sources : Réponses des centres nationaux EIRO au questionnaire de l'étude « Family and Parental Leave Provision and Collective Bargaining » (November 2003).

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 (Espagne, Grèce, Luxembourg, Pays-Bas, Hongrie, Portugal). Il est le plus souvent à la charge de l'employeur. Le congé est également intégralement maintenu et payé par l'employeur pour les trois premiers jours en Belgique et en France. Au delà de ces trois jours, la rémunération du congé, versée par l'assurance maladie, est plafonnée. La compensation est également plafonnée au Danemark et en Suède. C'est en Finlande et au Royaume-Uni que la perte de salaire apparaît la moins bien compensée.

Les congés parentaux prévus par les dispositions légales

Les législations nationales sur les congés parentaux ont été considérablement modifiées dans l'Union européenne depuis le début des années 1990. La directive de 1996 (*cf.* encadré 2) a joué un rôle moteur puisqu'elle a obligé certains Etats à créer un tel congé comme en Irlande et au Royaume-Uni (Commission européenne, 2003). Ce congé doit être un droit individuel d'une durée minimale de 3 mois après la naissance ou l'adoption d'un enfant (en supplément des 14 semaines minimum de congé de maternité) ; les conditions exigibles de durée de travail préalable ou d'ancienneté dans l'entreprise ne peuvent être supérieures à 1 an ; des absences en cas de force ma-

jeure liée à des raisons familiales doivent être prévues ; le retour dans l'emploi doit être garanti. 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

Encadré 2

La directive 96/34/CE du Conseil du 3 juin 1996 concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES (modifiée par la directive 97/75/CE, JO L 010 du 16.1.1998) exige des Etats membres, les obligations suivantes :

■ Les hommes et les femmes ont un droit individuel à un congé parental d'au moins trois mois, distinct du congé maternité, en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, pour pouvoir s'occuper de cet enfant jusqu'à un âge déterminé pouvant aller jusqu'à huit ans, à définir par les Etats membres et/ou les partenaires sociaux. Pour promouvoir l'égalité de chances et de traitement entre les hommes et les femmes, le droit au congé parental prévu devrait, en principe, être accordé de manière non transférable.

■ Les conditions d'accès et modalités d'application du congé parental sont définies par la loi et/ou les conventions collectives et peuvent :

- subordonner le droit au congé parental à une période de travail et/ou une période d'ancienneté qui ne peut dépasser un an ;
- ajuster les conditions d'accès et modalités d'application du congé parental aux circonstances particulières de l'adoption ;
- fixer des périodes de notification données à l'employeur par le travailleur qui exerce son droit au congé parental, précisant le début et la fin de la période de congé ;
- définir les circonstances dans lesquelles l'employeur est autorisé à reporter l'octroi du congé parental pour des raisons justifiables liées au fonctionnement de l'entreprise
- autoriser des arrangements particuliers pour répondre aux besoins de fonctionnement et d'organisation des petites entreprises.

■ Les travailleurs doivent être protégés contre le licenciement en raison de la demande ou de la prise de congé parental, retrouver leur poste de travail ou, en cas d'impossibilité, un travail équivalent ou similaire et conserver les droits acquis ou en cours d'acquisition.

■ Les Etats membres et/ou les partenaires sociaux doivent prendre les mesures nécessaires pour autoriser les travailleurs à s'absenter du travail en cas de force majeure liée à des raisons familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident rendant indispensable la présence immédiate du travailleur, même si les Etats membres et/ou les partenaires sociaux peuvent préciser les conditions d'accès et modalités d'application et peuvent limiter ce droit à une certaine durée par an et/ou par cas.

et qu'il soit aussi prévu en cas d'adoption. La Commission européenne a rendu en 2003 un rapport sur la transposition de la directive (Commission européenne, 2003).

L'éligibilité au congé parental et le droit à la réintégration

La directive congé parental s'applique à tous les travailleurs des secteurs privé et public. Les salariés sont donc tous couverts dans les pays de l'Union européenne, à quelques rares exceptions près en Autriche (certains salariés en contrat à durée déterminée et de courte durée), en Italie (travailleurs à domicile, employés de maison) et, pour quelques rares professions, en Belgique et en Grèce. Les dispositifs peuvent différer sensiblement pour les salariés du secteur public (Autriche, Belgique, Grèce, Pays-Bas). Dans la suite, l'examen des règles applicables porte sur les salariés du secteur privé.

Les conditions d'ouverture des droits ont été assouplies, par exemple en Autriche et en France. Le congé parental est généralement conditionné à l'exercice d'une activité professionnelle. Mais une certaine durée préalable d'activité peut aussi être exigée : en Belgique, au Danemark, en France, en Grèce, en Irlande, au Luxembourg, aux Pays-Bas, en Norvège, en Pologne, en Suède et au Royaume-Uni. Quand la durée préalable d'activité n'est pas exigée pour le congé lui-même, elle peut l'être par contre pour sa rémunération comme en Espagne. En France et en Hongrie, des prestations spécifiques dont les règles sont indépendantes du congé parental lui-même sont également conditionnées à une durée d'activité préalable.

Règles d'éligibilité au congé lui-même et règles relatives à la rémunération sont différentes dans les seuls pays où le congé parental résulte de la législation sur le travail et quand la rémunération prend la forme d'une prestation séparée dont les règles sont prévues par une législation de protection sociale. C'est le cas en Autriche, en Belgique, en France, en Allemagne et en Hongrie. En France, il en résulte que des parents peuvent être éligibles au congé parental sans être éligibles à la prestation (*allocation parentale d'éducation*) et inversement. Ainsi, les parents n'ont pas droit à la prestation lorsqu'ils ont un seul enfant (c'est le cas à partir de 2004 mais pour les 6 premiers mois du congé parental). 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 (interruption d'activité préalable ou chômage). Enfin d'autres peuvent percevoir la prestation bien que n'étant pas en congé parental et travaillant à temps partiel.

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 pa-

rental pendant une certaine durée en Belgique, au Danemark, en Irlande et au Royaume-Uni. D'autres règles plus restrictives pour accéder au congé parental dans les petites entreprises sont prévues en Belgique, en Allemagne et au Luxembourg.

Conformément à la directive, les salariés en congé parental sont protégés contre le licenciement et bénéficient d'un droit à la réintégration dans le même emploi, ou dans un emploi équivalent. La pratique peut toutefois être différente. Ainsi en Norvège, des organisations syndicales, la presse et le médiateur chargé de l'égalité entre les genres ont signalé un nombre croissant de plaintes de femmes ayant perdu leur poste à leur retour de congé. En Autriche, le parent en congé parental jusqu'aux deux ans de l'enfant bénéficie certes d'une garantie de retour. Toutefois, s'il prolonge son interruption au-delà comme l'y invite la prestation attribuée séparément d'une durée plus longue (30 mois) que le congé parental, il perd cette protection. En Espagne, le salarié a droit à un retour dans le même poste si le congé ne dépasse pas un an mais en cas de prolongation, il n'a plus droit qu'à un poste équivalent.

Durée et rémunération des dispositifs légaux de congé parental.

L'Irlande et le Royaume-Uni n'ont introduit un congé légal qu'à la fin des années 1990. La durée des congés parentaux est très variable selon les pays. Elle a été augmentée ces dernières années en Suède, en Italie et en Espagne. Elle va du minimum de 3 mois (13 semaines) au Royaume-Uni et en Belgique à 3 années en Allemagne, en Finlande, en France, en Hongrie, en Pologne, en Espagne et en Slovaquie (tableau 3).

Le congé parental légal n'est pas rémunéré en Grèce, en Irlande, aux Pays-Bas, au Portugal, au Royaume-Uni et en Espagne (tableau 4). Dans certains de ces pays comme les Pays-Bas, des dispositifs conventionnels peuvent toutefois compenser cette absence de rémunération. Le congé est rémunéré sous la forme d'une prestation forfaitaire en Autriche, en Belgique, en France, au Luxembourg, en Slovaquie, en Allemagne et en Pologne. Dans ces deux derniers pays, la prestation est ciblée sur les ménages ayant de faibles ressources.

La rémunération prend la forme d'une compensation proportionnelle à la perte de salaire dans les autres pays. Cette compensation est très faible en Italie (30 %). Elle est de l'ordre de 60 à 70 % en Hongrie et dans le secteur privé au Danemark. Elle est de 66 % en moyenne en Finlande (où elle varie avec le niveau de salaire). Elle est de 80 % en Suède, souvent complétée dans le cadre d'accords de branche, et peut être intégrale en Slovénie et en Norvège, ainsi qu'au Danemark dans le secteur public.

**Tableau 3. Durée maximale du congé parental légal
Congé à temps plein après la naissance du premier enfant
(non handicapé et non adopté)
pris à la suite (ou à la place) du congé maternité/paternité – fin 2003**

	Durée (congé rémunéré uniquement)	Durée totale	Age limite de l'enfant
Royaume-Uni	0	4/13 semaines ⁸	5
Pays-Bas	0	3 mois	8
Portugal	0	3 mois ¹⁴	6
Irlande	0	14 semaines	5
Grèce	0	3,5 mois	3,5
Espagne	0	3 ans	3
Belgique	3 mois ¹	3 mois	4
Luxembourg	3 mois	3 mois	1/5 ⁹
Italie	6/11 mois ⁷	6/11 mois ⁷	3/8 ⁷
Danemark	32 semaines ²	40 semaines	1/9 ⁵
Slovénie	260 jours ¹¹	260 jours	8
Norvège	43/48 ¹⁰	43/48 semaines ¹⁰	3
Suède	420 jours ¹²	420 jours ¹²	8
Autriche	2 ans ^{1 2 4}	2 ans	2/7 ⁶
Allemagne	2 ans ¹	3 ans	3
Hongrie	2 ans ³	3 ans	3
Finlande	3 ans ⁰	3 ans	3
Slovaquie	3 ans	3 ans	3
France	3 ans ^{1 13}	3 ans	3
Pologne	3 ans	3 ans	4

0. Rémunération moins élevée au delà des 26 premières semaines qui sont à partager entre les parents.

1. Prestation dont les règles d'attribution sont séparées de celles du congé.

2. Partageable entre les parents.

3. Trois ans si on inclut une prestation d'un montant forfaitaire faible.

4. La prestation peut être plus longue que le congé : 30 mois (36 mois si les deux parents l'utilisent).

5. Seulement un bloc de 8 à 13 semaines peut être reporté au delà de la 1ère année et pris avant les neuf ans de l'enfant.

6. Seulement trois mois peuvent être reportés au delà des 2 ans et jusqu'aux 7 ans de l'enfant.

7. Onze mois à partager : 6 mois maximum pour la mère et 7 mois maximum pour le père s'il prend au moins 3 mois. Payé seulement si l'enfant a moins de 3 ans (sans condition durant les 6 premiers mois de congé, sous condition de ressources au delà).

8. Seulement 4 semaines par période de 12 mois.

9. Après le congé de maternité pour le premier parent, jusqu'au 5ème anniversaire pour l'autre parent

10. Cinquante deux semaines avec une compensation à 80 % du salaire ou 42 avec 100% du salaire à partager entre les deux parents, dont 9 semaines réservées à la mère et 4 semaines réservées au père (ces quotas tiennent lieu de congé de maternité et de congé de paternité qui n'existent pas).

11. Seulement pour un seul parent.

12. Quatre cent quatre vingt jours à partager entre les parents, dont 60 non transférables.

13. Jusqu'au trois ans de l'enfant à partir du 2ème enfant. Pour le 1er enfant, prestation séparée versée pendant 6 mois à compter de janvier 2004.

14. Prolongement jusqu'aux 3 ans de l'enfant dans certains cas.

Sources : Réponses des centres nationaux EIRO au questionnaire de l'étude « Family and Parental Leave Provision and Collective Bargaining » (November 2003) et Commission européenne (2003).

Tableau 4. Rémunération des congés parentaux légaux (congé à temps plein) - fin 2003		
Type de rémunération		Pays
Aucune		Grèce, Irlande, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni, Espagne
Montant forfaitaire	Sous condition de ressources	Pologne
	Montant moins élevé pour des revenus plus élevés	Allemagne
	Sans condition de ressource	Autriche, Belgique, France, Finlande ¹ , Luxembourg, Slovaquie
Montant proportionnel au salaire	Inférieur à 70 % du salaire	Finlande ² , Danemark ³ , Hongrie, Italie
	70-90 % du salaire	Suède
	100 % du salaire	Danemark ³ , Slovénie, Norvège

1. Après les 26 premières semaines.

2. Vingt six premières semaines de congé. 66 % en moyenne (Martiskainen de Koenigswarter, 2004).

3. Entre 60 et 70 % en moyenne dans le secteur privé, 100 % dans le secteur public.

Sources : Réponses des centres nationaux EIRO au questionnaire de l'étude « Family and Parental Leave Provision and Collective Bargaining », (November 2003) et Commission européenne (2003).

Enfants plus âgés et enfants adoptés

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'au 8 ans de l'enfant en Suède, en Slovénie, en Italie, aux Pays-Bas et, avec l'accord de l'employeur, en Allemagne. Au Portugal, ils peuvent l'être jusqu'aux 6 ans de l'enfant. Une petite partie du congé parental peut être prise jusqu'au 9 ans de l'enfant au Danemark et jusqu'aux 7 ans en Autriche. Dans certains pays, l'âge limite pour le congé parental est plus élevé si l'enfant est handicapé ou malade (Belgique, Espagne, Slovénie, Slovaquie).

Les congés parentaux sont de plus en plus étendus à des situations d'adoption. C'est notamment le cas en Belgique, en Finlande, en France, en Allemagne, en Hongrie, en Irlande, aux Pays-Bas, en Italie, en Slovaquie, en Slovénie, en Suède et au Royaume-Uni. L'âge limite de l'enfant est alors souvent plus élevé.

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. En Irlande, le congé non rémunéré d'une durée maximale de 14 semaines ne peut être pris qu'en une seule fois. C'est également le cas au Luxembourg pour le congé d'une durée de 6 mois maximum (12 mois avec un travail à mi-temps) et, semble-t-il, en Grèce pour le congé de 3.5 mois.

A l'opposé, en Suède, la flexibilité est maximale : les 480 jours du congé, dont 60 réservés à chacun des parents, peuvent se répartir entre les parents jusqu'aux 8 ans de l'enfant par fractions pouvant aller jusqu'au huitième de jour (une heure). En Norvège, le quota de 52 semaines maximum de congé rémunéré que se partagent les parents (avec une part non transférable) peut facilement être fractionné 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 entre 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 (cette possibilité de fractionnement n'existe que depuis 2002). En Finlande, le congé rémunéré de 158 jours ouvrables partageables entre les parents doit aussi être pris obligatoirement à la suite du congé de maternité.

En Allemagne, le congé de 3 ans par parent peut être pris jusqu'aux 3 ans de l'enfant. Le congé peut certes être fragmenté et la 3^{ème} année du congé individuel être reportée jusqu'aux 8 ans de l'enfant, mais dans les deux cas seulement avec l'accord de l'employeur. En Pologne, le congé parental individuel de 3 ans à prendre jusqu'aux 4 ans de l'enfant ne peut pas être pris en plus de 4 blocs. En France, le congé parental est d'une durée de 1 an renouvelable deux fois jusqu'au 3 ans de l'enfant. En Autriche, le congé d'une durée maximale de 2 ans (congé à temps plein) 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. Le congé de 3 mois peut être pris en trois périodes d'1 mois jusqu'aux 4 ans de l'enfant en Belgique et jusqu'aux 8 ans aux Pays-Bas. En Belgique, en cas de travail à 80 %, le congé parental d'une durée maximale de 15 mois doit être pris en blocs d'au moins 3 mois. Le congé de 6 ou 7 mois en Italie peut être pris en deux blocs. Au Royaume-Uni, le congé parental qui ne peut excéder 4 semaines par période

de 12 mois, et 13 semaines au total jusqu'aux 5 ans de l'enfant, doit être pris par périodes d'une semaine au moins.

Notons qu'en Slovénie, si le congé parental rémunéré de 260 jours jusqu'aux 8 ans de l'enfant n'est pas pris en totalité, la rémunération correspondante peut être utilisée jusqu'à concurrence de 5 mois maximum pour couvrir des coûts liés au logement ou à la garde de l'enfant.

Temps partiel et flexibilité des congés parentaux

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. 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.

Congé parental combiné à un travail à temps partiel

Cette possibilité de temps partiel dans le cadre du congé parental n'existe pas en Hongrie, en Irlande, en Italie, en Pologne, en Slovaquie, en Slovénie et au Royaume-Uni. En Hongrie, cette situation est cohérente avec la très faible proportion d'emplois à temps partiel. 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 n'est acquis que dans les entreprises de plus de 15 salariés et pour un temps partiel compris entre 15 et 30 heures par semaine.

Combiner congé parental et temps partiel est un droit 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 à prendre jusqu'aux 8 ans de l'enfant peuvent être répartis par huitième de jours.

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

1. L'incitation peut d'abord prendre la forme d'une augmentation de la durée du congé autorisée. Le congé non rémunéré peut ainsi être porté de 3 à 6 mois au Portugal et aux Pays-Bas lorsqu'il est pris à temps partiel. La durée est portée de 2 à 4 ans en Autriche dans le cas où le parent isolé travaille à temps partiel ou si les deux parents travaillent à temps partiel en alternant les périodes de temps partiel. En Belgique, le congé à temps plein de

3 mois passe à 6 mois pour un emploi à mi temps et à 15 mois pour un emploi à 80 %. Au Luxembourg, le congé avec un travail égal ou inférieur à un mi temps peut être porté de 6 à 12 mois. En Espagne, le congé parental est porté de 3 à 6 ans si le parent travaille à temps partiel.

2. 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 comme au Danemark, en Norvège et en Suède. 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 une incitation financière en cas de temps partiel en Autriche, en Allemagne et en France. En Autriche, la prestation forfaitaire est ainsi maintenue en cas de temps partiel, mais elle ne peut toutefois pas être cumulée avec des revenus du travail au delà d'un certain niveau. En Allemagne, elle n'est pas non plus réduite, et elle peut même augmenter lors de la prise d'un temps partiel puisque le montant de la prestation dépend des revenus du ménage. En France, la prestation forfaitaire accordée est réduite moins que proportionnellement à l'activité : 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. Depuis 2004, le congé à temps partiel est encore davantage soutenu puisque les montants ont été augmentés de 15 % dans ces situations.

3. 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, comme en Autriche, en Allemagne et en Norvège.

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 en Espagne, en Finlande, en France, en Norvège, en Slovénie et aux 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 Espagne, tout parent ayant un enfant handicapé ou de moins de 6 ans a le droit de réduire son temps de travail de 30 à 50 %. En Slovénie, le droit à travailler à temps partiel existe pour tout parent ayant un enfant de moins de 3 ans, voire de moins de 18 ans en cas de problèmes de santé. Depuis 2000, il existe également en France un droit au travail à temps partiel pour réconci-

lier travail et famille, et ce droit ne peut être refusé par l'employeur que sous certaines conditions. Dans ces pays, la perte de salaire n'est pas compensée (sauf si la réduction du temps de travail prise dans le cadre du congé parental permet l'octroi d'une prestation de sécurité sociale, comme en France lorsque des enfants ont moins de 3 ans).

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. En Norvège, un système de compte épargne temps permet de travailler à temps partiel sans perte de revenu pendant une période pouvant aller jusqu'à 104 semaines, aussi bien dans le cadre du congé parental rémunéré qu'après celui-ci.

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 de façon souple 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.

Les dispositions relatives au partage des congés entre parents

Si l'extension des droits à congé pour les pères peut passer par des congés paternité (*cf. supra*), cela peut aussi passer par des congés parentaux conçus pour être davantage partageables entre les parents. La directive 96/34/CE du Conseil du 3 juin 1996 sur le congé parental demandait ainsi « *pour promouvoir l'égalité de chances et de traitement entre les hommes et les femmes, [que] le droit au congé parental [soit] accordé de manière non transférable* ».

Auparavant, le droit au congé parental était parfois un droit attribué au niveau du couple comme en Belgique avant 1998. Désormais, avec la directive de 1996, il doit exister un droit individuel minimal pour chacun des parents. Les possibilités de répartition des congés entre les parents tendent également à être améliorées et des incitations ont parfois été introduites pour un plus grand partage.

On peut établir une première distinction entre les pays où le congé parental est un droit à partager entre les parents mais où une partie est non transférable entre les parents et les pays où le congé parental est un droit individuel, mais où il peut exister des restrictions à une prise du congé par les deux parents. Le droit à congé parental est un droit partageable, au moins en partie, entre les parents au Danemark, en Italie, en Norvège, en Suède et en Finlande. Dans tous les autres pays, il est plutôt un droit individuel.

Le caractère individuel de ce droit 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 soit attribuée par famille. Inversement des facilités ou des incitations financières peuvent être prévues pour une prise du congé par les deux parents.

En Slovénie, le congé rémunéré ne peut être pris que par un seul parent. Aux Pays-Bas, le congé non rémunéré de 3 mois ne peut être pris que par un parent à la fois et la mère a la priorité. C'est également le cas en Espagne pour le congé rémunéré de 3 ans.

En Allemagne, le congé ne peut pas être pris simultanément par les parents, sauf si tous les deux travaillent à temps partiel entre 15 et 30 heures par semaine. Il n'existe pas non plus d'incitation particulière à une prise alternée du congé.

Au Luxembourg, le congé de 3 mois doit être pris après le congé de maternité en un seul bloc par le premier parent, et seul le second parent peut prendre son congé plus tard jusqu'au 5^{ème} anniversaire de l'enfant.

En Autriche, le congé 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 renonciation de son droit par la mère. Pour les autres périodes, la mère conserve la priorité. Il existe cependant des possibilités de prise simultanée du congé. D'abord, un mois de congé peut quand même être pris simultanément par les parents. Ensuite, lorsqu'ils travaillent à temps partiel, les parents sont aussi autorisés à le prendre simultanément. Enfin, s'ils travaillent tous deux à temps partiel et pour des périodes alternées, ils peuvent prendre leur congé jusqu'aux 4 ans de l'enfant. Si les deux parents prennent le congé parental de manière alternée, la prestation forfaitaire est versée à la famille pendant 36 mois au lieu de 30 mois.

Dans les quatre pays nordiques étudiés et en Italie, 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, 4 semaines sont réservées au père et 9 semaines à la mère sur un maximum de 52 semaines (soit un maximum de 39 semaines à partager) à prendre avant les 3 ans de l'enfant. En Suède, 60 jours sont réservés à chacun des parents sur un

total de 480 jours à prendre jusqu'aux 8 ans de l'enfant. 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, à la différence également de la Norvège et de la Suède, 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. Toutefois, il existe une incitation à la prise d'une partie du congé par le père sous la forme d'un bonus introduit en 2002 pour le congé de paternité : si le père prend une partie du congé parental, son congé de paternité rémunéré de 3 semaines peut être prolongé jusqu'à 2 semaines supplémentaires. 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 outre, au Danemark et en Finlande, le congé ne peut être pris simultanément par les deux parents (sauf si tous les deux travaillent à temps partiel en Finlande).

L'Italie prévoit aussi un certain partage entre les parents. Ce pays se différencie toutefois 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 peuvent 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 congés en cas d'urgence, de maladie ou de handicap de l'enfant

La directive européenne de 1996 sur les congés parentaux préconise aussi des congés spécifiques pour raisons familiales « pour autoriser les travailleurs à s'absenter du travail en cas de force majeure liée à des raisons familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident rendant indispensable la présence immédiate du travailleur » mais laisse aux Etats et/ou aux partenaires sociaux le soin de « préciser les conditions d'accès et modalités d'application » et les autorisait à « limiter ce droit à une certaine durée par an et/ou par cas ».

Ces congés peuvent être très courts, de quelques jours pour s'occuper d'un enfant en cas de force majeure, d'urgence ou pour une maladie passagère, ou au contraire relativement longs, de quelques semaines à quelques années en cas de maladie plus grave ou de handicap (voir le tableau en

annexe). La distinction entre congés de courte et longue durée est relativement arbitraire car un examen montre qu'il existe en fait un continuum au niveau des durées de congé. En outre, un congé long peut parfois être pris pour des périodes brèves. En Suède, le congé rémunéré d'une durée maximale de 60 jours par enfant par an et par parent pour chaque enfant de moins de 12 ans (voire 16 ans dans certains cas) sert de fait pour des interruptions très courtes.

Congés courts en cas de force majeure ou de maladie de l'enfant

Des congés courts, le plus souvent de quelques jours par an en cas de maladie des enfants ont été créés, étendus ou améliorés au cours des dix dernières années en Belgique, en Allemagne, en France, en Irlande, au Luxembourg, aux Pays-Bas, au Portugal, au Royaume-Uni et en Suède.

Ces congés légaux de courte durée attribués en cas d'urgence ou de maladie existent partout, à l'exception du Danemark. Dans ce pays, les congés sont uniquement prévus par des dispositions conventionnelles et, selon la Commission européenne, 30 % des salariés danois n'y auraient pas droit faute d'être couverts par un accord, une situation en infraction avec la directive de 1996. Au Royaume-Uni, le droit à un congé raisonnable en cas de nécessité n'est pas clairement défini, ni en nombre maximal de jours ni selon des critères précis, le législateur ayant laissé le soin au juge de définir ce que veut dire 'raisonnable' en cas de conflit avec l'employeur (par exemple une rupture du contrat de travail consécutive à un tel arrêt de travail).

Dans les autres pays, la durée et les modalités d'attribution des congés courts sont très diverses.

La durée de ces congés courts est le plus souvent définie par la loi sous la forme d'un nombre de jours par parent et par an (Autriche, Belgique, France, Grèce, Hongrie, Italie, Norvège, Pologne, Portugal, Slovaquie, Espagne). Dans ce cas, cette durée peut toutefois être plus élevée si le parent a plusieurs enfants à charge (France, Grèce, Norvège) ce qui rapproche ces pays de la situation des pays où la durée maximale est plutôt définie par enfant par parent et par an (Allemagne, Irlande, Luxembourg, Pays-Bas, Suède) *a fortiori* lorsqu'un plafond annuel par parent est prévu comme en Allemagne ou encore un plafond pluriannuel, comme en Irlande où le droit à 3 jours par enfant par parent et par an est limité à une durée de 5 jours par période de 3 ans. La durée du congé peut enfin être définie par un nombre maximum de jours par événement justifiant le congé (Finlande, Pays-Bas, Slovaquie).

La durée maximale peut aussi être modulée selon l'âge de l'enfant. Elle est ainsi plus longue si les enfants sont plus jeunes en Autriche, en France, en Hongrie, en Italie, au Portugal et en Slovaquie. Elle peut aussi être plus

longue pour les parents isolés comme en Allemagne, en Norvège et en Slovaquie. Elle peut aussi être augmentée si l'enfant est handicapé ou en cas d'hospitalisation (Norvège, Italie, Portugal).

Ces congés légaux courts ne sont pas rémunérés en France, en Finlande, en Grèce, en Italie et au Royaume-Uni, mais des dispositions conventionnelles peuvent exister, ce qui est très courant en Finlande. Ailleurs, la rémunération prend la forme d'une compensation de la perte de salaire. La compensation peut être intégrale comme en Autriche, en Belgique, au Luxembourg, aux Pays-Bas, en Norvège ou au Portugal.

Des congés courts justifiés par un enfant existent parfois pour d'autres motifs que le seul état de santé de l'enfant. En Norvège et en Suède, le congé peut ainsi être pris également lorsque la personne qui s'occupe habituellement de l'enfant est malade. En Pologne, tout salarié ayant un enfant de moins de 14 ans a droit à un congé de deux jours par an, sans avoir à justifier d'un quelconque motif comme une maladie. Dans ce pays, un autre congé rémunéré de 60 jours par an existe pour s'occuper d'un enfant malade de moins de 14 ans (14 jours pour un enfant de plus de 14 ans ou un autre membre de famille) et ce congé peut aussi être pris en cas de problème de garde avec l'école ou la crèche si l'enfant a moins de 8 ans. Ce congé est attribué à condition qu'aucun autre membre de la famille ne puisse s'occuper de l'enfant. En Grèce, le salarié bénéficie d'un congé de 4 jours par an pour suivre la scolarité de ses enfants.

Les congés plus longs liés à l'état de santé de l'enfant

Des congés plus longs pour s'occuper d'un enfant très malade ou handicapé, d'une durée de quelques semaines à quelques années, ont été introduits ou renforcés lors des dernières années en Belgique, en France, en Irlande, en Islande, en Italie, en Autriche et aux Pays-Bas. Il n'en existe pas partout. Ces congés sont en outre réservés à des situations restreintes de handicap, de maladie chronique, d'accidents graves ou de péril pour la vie d'un proche.

On trouve des congés d'une durée comprise entre quelques mois et une année en Autriche, en France, en Espagne et en Suède, et de plus d'un an en Hongrie, en Italie et en Finlande. Ils ne sont pas rémunérés en Irlande et en Espagne. Ils le sont très faiblement sous la forme d'une prestation forfaitaire en France et en Hongrie. Ils le sont sous la forme d'une compensation de la perte de salaire en Italie et en Finlande.

Conclusion

L'analyse des congés destinés aux parents permet d'éclairer les caractéristiques spécifiques à chaque pays, notamment en ce qui concerne la durée

et les modalités de rémunération des congés parentaux. Ces disparités persistantes entre pays en dépit de l'impulsion des directives européennes sur les congés de maternité et les congés parentaux soulignent les différences de régulation politiques mises en œuvre dans chacun des pays ainsi que les représentations et divisions sexuées du travail dans ces sociétés. Pour autant, l'influence européenne a été réelle : le niveau communautaire a accompagné voire poussé à certains changements. Mais le rapprochement des dispositifs de congé a concerné surtout d'autres caractéristiques des congés que leur durée et leur rémunération : l'extension de l'âge limite des enfants au-delà des enfants en bas âge, l'extension des congés parentaux en cas d'adoption, 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. Ces convergences plus qualitatives des congés parentaux dans les pays d'Europe sont loin d'être insignifiantes et jouent un rôle de signal indéniable pour l'égalité hommes-femmes.