

IRES

DOCUMENT DE TRAVAIL N° 04.03

**CONGES POUR RAISONS FAMILIALES
ET NEGOCIATION COLLECTIVE**

Antoine Math, Christèle Meilland

Février 2004

**INSTITUT DE RECHERCHES ECONOMIQUES ET SOCIALES
« au service des organisations syndicales représentatives des travailleurs »
16, Boulevard du Mont d'Est 93192 Noisy-le-Grand Cedex
Tel (33) 01 48 15 18 90 Fax (33) 01 48 15 19 18**

Ce document de travail rassemble :

1. Une étude portant sur 20 pays européens et réalisée dans le cadre de l'Observatoire européen des relations industrielles (EIRO - www.eiro.eurofound.ie) page 3

2. Des tableaux synthétiques sur les différentes catégories de congés destinés aux parents (maternité, paternité, parentaux, en cas d'urgence, de maladie ou de handicap) page 39

3. Le questionnaire utilisé pour l'étude page 52

Congés pour raisons familiales et négociation collective

Antoine Math & Christèle Meilland (IRES)

Cette étude porte sur les congés pour motifs familiaux, et plus particulièrement les congés destinés aux parents, ainsi que sur le rôle et la place des relations industrielles en la matière. Elle a aussi pour objectif d'actualiser une étude EIRO entreprise en 1997 à propos de l'impact de la directive de 1996 relative au congé parental sur les évolutions nationales et les négociations collectives (<http://www.eiro.eurofound.ie/1998/01/Study>). La transposition de cette directive a également fait l'objet d'un rapport de la Commission européenne du 19 juin 2003 (COM(2003) 358 final). Cette étude a pour objectif d'aller bien au delà du champ couvert par cette directive et des seuls congés parentaux. Elle inclut toutes les autres catégories de congés accordés aux salariés pour raisons familiales, ainsi que la question de la flexibilité des congés (comme la possibilité de fractionner le congé ou encore de travailler à temps partiel). Elle examine le rôle de la négociation collective dans le développement de ces congés et la position des acteurs sociaux.

Les congés accordés aux parents constituent un volet important des mesures dites de conciliation entre la vie privée ou familiale et la vie professionnelle. Les congés peuvent constituer une solution pour éviter que le temps nécessaire consacré par les parents au soin et à l'éducation des enfants ne constitue un obstacle à l'activité professionnelle des parents, en particulier des mères. Conçu comme un soutien apporté aux parents pour leur permettre de mieux poursuivre leur activité, ou la reprendre après une interruption, ces congés peuvent être un moyen de promouvoir l'égalité entre hommes et femmes. Toutefois, ils peuvent aussi renforcer les difficultés rencontrées par certains parents, des mères principalement, pour se maintenir ou retourner sur le marché du travail. Ils peuvent accentuer la discontinuité des carrières professionnelles, plus fréquente chez les femmes. Dans ce cas, ils peuvent au final jouer en défaveur plutôt qu'en faveur de l'égalité entre hommes et femmes dans la sphère professionnelle aussi bien que dans la sphère domestique et familiale, en renforçant notamment l'assignation plus grande des mères aux activités parentales. Cette étude a aussi pour objectif d'examiner comment hommes et femmes utilisent les possibilités de congés pour raisons familiales, dans quelle mesure l'usage différencié entre hommes et femmes peut ou non être renforcé par les règles de ces congés et enfin de connaître les positions des acteurs sociaux sur ce point.

Des congés pour les parents sont prévus par des dispositions légales dans tous les pays étudiés. Lorsqu'il existe des dispositions décidées dans le cadre de la négociation collective, celles-ci viennent généralement en complément des dispositions légales. On ne peut donc pas étudier le rôle de la négociation collective dans ce domaine sans au préalable présenter le cadre légal au delà duquel les dispositifs conventionnels peuvent se développer.

Dans cette étude, nous présentons d'abord quelques éléments relatifs aux évolutions depuis le début des années 1990 (1), ensuite nous établissons un état des lieux des dispositifs légaux existants (2) avant d'examiner le rôle joué par les dispositifs conventionnels (3) et les positions des acteurs sociaux (4) en particulier au regard des questions d'égalité entre femmes et hommes (5).

1. De nombreuses évolutions depuis le début des années 1990

De nombreux changements ont concerné les congés pour motifs familiaux depuis le début des années 1990. Le niveau communautaire a accompagné voire poussé à ces changements.

1.1 Le rôle joué par les développements communautaires

Une recommandation du Conseil du 31 mars 1992 concernant la garde des enfants (92/241/CEE) encourageait les Etats à “ *prendre et/ou de stimuler des initiatives, afin de tenir compte, de façon réaliste, de la participation accrue des femmes au travail* ” et notamment d’ “ *accorder des congés spéciaux permettant à des parents salariés, hommes et femmes, qui le désirent, de s'acquitter efficacement de leurs responsabilités professionnelles, familiales et d'éducation* ”, de prévoir “ *une certaine souplesse dans l'organisation des congés* ” et de favoriser “ *le partage entre les hommes et les femmes des responsabilités professionnelles, familiales et d'éducation, découlant de la garde d'enfants* ”.

Des normes européennes contraignantes ont joué un rôle important sur les évolutions dans certains pays. Deux directives posent des règles impératives : la directive sur la maternité du Conseil 92/85 CEE du 19 octobre 1992 (santé et sécurité des femmes enceintes sur leur lieu de travail, de celles qui viennent d'accoucher et de celles qui allaitent) et la directive 96/85 CEE du 3 juin 1996 (modifiée par la directive 97/75/CE) sur les congés parentaux. Ces directives ont impulsé des changements, notamment en obligeant à une mise en conformité des législations nationales.

Pour se conformer aux exigences de la directive de 1992, quelques pays de l'Union européenne ont dû adapter leur législation sur les congés de maternité durant la première moitié des années 1990 (notamment la Belgique, l'Espagne, le Portugal, le Luxembourg, le Danemark et la Suède). Mais depuis, aucune réforme n'a été motivée afin de mettre en conformité la législation avec la directive. Pourtant, il se pourrait que certains pays doivent encore adapter leur législation. Ce serait le cas de l'Autriche en ce qui concerne la protection contre le licenciement des femmes enceintes. Certaines dispositions de la législation espagnole nécessiteraient également d'être modifiées.

Pour se mettre en conformité avec la directive de 1996 sur les congés parentaux, quelques pays de l'Union comme la Finlande, le Royaume-Uni, l'Irlande, l'Autriche et Luxembourg ont dû modifier leur législation. Désormais les législations nationales sont en conformité avec la directive sauf dans certains pays pour des aspects mineurs. Ainsi, le Danemark ne garantit pas encore à tous les salariés le droit à un congé en cas de force majeure liée à des raisons familiales prévu par la directive (30 % des salariés n'y seraient pas couverts par une convention collective selon la Commission européenne). En Slovaquie, l'influence européenne se mesure à travers des réformes législatives récentes portant sur les congés destinés aux parents. Une réforme introduite en 2001 offre davantage de droits propres à congé pour le père, une autre réforme introduite en 2002 améliore la protection contre le licenciement des parents en congé et une autre en 2003 a aboli toute condition de nationalité pour l'accès à ces droits. Par contre, les normes communautaires semblent n'avoir joué aucun rôle en Pologne et en Hongrie, ni dans les débats, ni dans les évolutions législatives récentes.

A côté des normes juridiques contraignantes introduites par les directives, on peut également s'interroger sur le rôle possible d'aiguillon joué par la stratégie européenne pour l'emploi (SEE) lancée lors du sommet de Luxembourg de novembre 1997. A travers la thématique de la « conciliation entre vie familiale et vie professionnelle », la question des congés aux parents y est en effet abordée et la SEE aurait pu avoir des effets sur l'évolution des dispositifs légaux et conventionnels relatifs aux congés. L'obligation de présenter publiquement un rapport national chaque année aurait pu créer une dynamique. Cependant, selon les réponses des centres nationaux de l'OERI, la SEE n'a eu aucun impact ni sur les débats nationaux, ni sur les évolutions des dispositifs. Même s'ils ne relèvent aucun effet direct, les centres nationaux du Royaume-Uni et des Pays-Bas soulignent que les orientations de la SEE coïncident fortement avec les politiques de leurs autorités nationales. Ainsi, la SEE correspondrait parfaitement avec l'hypothèse partagée avec le gouvernement néerlandais

et les employeurs néerlandais que les femmes doivent entrer et rester davantage sur le marché du travail.

1.2 L'évolution des dépenses de protection sociale liées aux congés pour motifs familiaux depuis le début des années 1990

Il est possible d'examiner les évolutions des dépenses de prestations servant à rémunérer les congés pour motifs familiaux (congés de maternité et congés parentaux). Les données proviennent de la base de données d'Eurostat sur les dépenses de protection sociale (SESPROS) et couvrent les pays de l'Union européenne, l'Islande et le Norvège pour la période allant de 1990 à 2000, dernière année disponible. Nous prenons pour indicateur, le niveau des prestations sociales associées aux congés pour motifs familiaux (par enfant de moins de 20 ans et exprimé en pourcentage du revenu national net par habitant). En 2000, le Luxembourg, la Norvège, la Finlande, la Suède et le Danemark se caractérisent par le niveau le plus élevé (cf. tableau et graphique 1). Suivent, autour de la moyenne de l'UE, l'Autriche, la France, la Grèce, l'Allemagne, l'Islande (graphique 2). Les dépenses en prestations à l'occasion des congés maternité et parentaux sont beaucoup plus faibles en Belgique, en Espagne, en Italie et au Portugal (graphique 3). Enfin, les pays où l'aide accordée est la plus réduite en 2000 sont le Royaume-Uni et l'Irlande.

Au cours des années 1990, il ne semble pas y avoir vraiment eu convergence dans les évolutions des pays membres de l'UE. De plus, l'effort moyen dans l'UE semble avoir légèrement diminué (cf. tableau et graphiques 1 à 3). Il a fortement diminué en Suède et en Finlande. Au Danemark, après avoir beaucoup augmenté en 1994 et 1995 avec la mise en œuvre des congés dans le cadre du système de rotation des postes, il a chuté ensuite en raison des restrictions apportés à ce dispositif. En Autriche également, après une forte hausse, il a baissé depuis le milieu des années 1990.

En revanche, l'effort a augmenté fortement durant les années 1990 en Norvège, au Luxembourg, au Portugal, en Espagne et en Italie, en partant d'une situation très basse dans ces trois derniers pays du sud de l'Europe. La hausse est également importante en France et en Islande mais elle y est concentrée sur une courte période, reflétant un changement dans les règles d'attribution. Pour la France, il s'agit de l'extension à partir de 1994 de l'*allocation parentale d'éducation (parental leave benefit)* aux parents de deux enfant, dont l'un de moins de trois ans, interrompant leur activité, et l'extension également à ceux effectuant une activité à temps partiel. Auparavant cette prestation ne pouvait être accordée qu'aux parents d'au moins trois enfants interrompant leur activité professionnelle. Les autres pays (Belgique, Allemagne, Grèce, Irlande, Royaume-Uni) ne semblent pas avoir connu d'évolutions majeures entre 1990 et 2000.

Ces évolutions sur les dépenses de protection sociale accordées à l'occasion des congés pour motifs familiaux ne disent pas tout. Elle ne permettent pas d'apprécier toutes les évolutions apportées à ces congés. Ainsi un dispositif peut avoir été amélioré à travers sa rémunération, sa durée, ses conditions d'éligibilité, les possibilités de temps partiel sans que les dépenses afférentes aient augmenté pour autant, voire aient diminué, en raison d'un recours moins fréquent ou pour des durées moins longues à ce congé. Enfin, nombre de modifications apportées aux congés peuvent n'avoir aucun impact du point de vue des dépenses en particulier quand les congés ne sont pas rémunérés.

Dans la suite de l'étude, nous examinons les évolutions intervenues à travers les modifications de législation pour chacune des quatre grandes catégories de congés pour raison familiale.

Prestations liées aux congés maternité (indemnités, primes de naissance) et aux congés parentaux - par enfant (de moins de 20 ans) en % du revenu national net par habitant

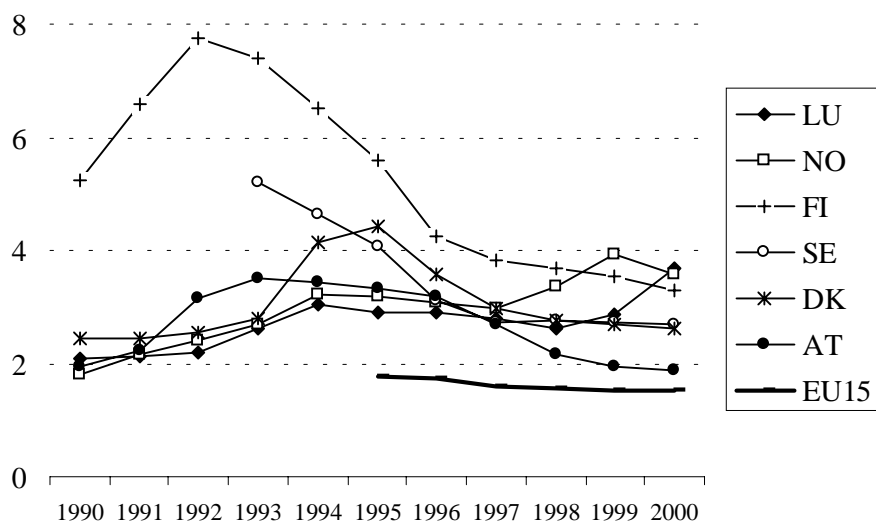
	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	variation 90-2000 en % *	variation 90-93 en % *	variation 93-97 en % *	variation 97-2000 en % *
EU15						1,8	1,7	1,6	1,5	1,5	1,5	-15		-11	-4
BE	0,7	0,9	0,9	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	14	13	1	0
DK	2,4	2,4	2,5	2,8	4,1	4,4	3,6	3,0	2,7	2,7	2,6	8	15	6	-12
DE		1,7	1,9	1,9	1,8	1,8	1,7	1,8	1,7	1,6	1,6	-7	9	-6	-9
GR	1,6	1,5	1,5	1,5	1,4	1,5	1,5	1,5	1,5	1,7	1,7	9	-6	3	11
ES	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,4	0,5	0,6	0,6	0,6	0,7	163	18	81	23
FR	1,3	1,4	1,3	1,3	1,3	1,5	1,7	1,9	1,9	1,9	1,9	40	1	41	-2
IE	0,2	0,3	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	1	-5	9	-2
IT	0,5	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,7	0,8	0,7	44	27	3	10
LU	2,1	2,1	2,2	2,6	3,0	2,9	2,9	2,8	2,6	2,9	3,7	75	24	7	32
NL															
AT	1,9	2,2	3,2	3,5	3,4	3,3	3,2	2,7	2,2	2,0	1,9	-3	80	-23	-30
PT	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,7	76	11	15	38
FI	5,2	6,6	7,7	7,4	6,5	5,6	4,3	3,8	3,7	3,5	3,3	-37	41	-48	-14
SE				5,2	4,6	4,1	3,1	2,7	2,7	2,7	2,7	-48		-48	-1
UK	0,4	0,5	0,5	0,5	0,4	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,4	-19	8	-34	14
IS	1,1	1,0	1,1	1,1	1,0	1,0	1,4	1,4	1,4	1,4	1,5	40	1	25	10
NO	1,8	2,2	2,4	2,7	3,2	3,2	3,1	3,0	3,4	3,9	3,6	99	48	11	21

Pour les Pays-Bas, ces prestations ne sont semble-t-il pas disponibles séparément dans la base de données SESPROS (valeurs nulles).

* ou à partir de l'année la plus récente disponible (1995 pour l'UE, 1991 pour l'Allemagne, 1993 pour la Suède)

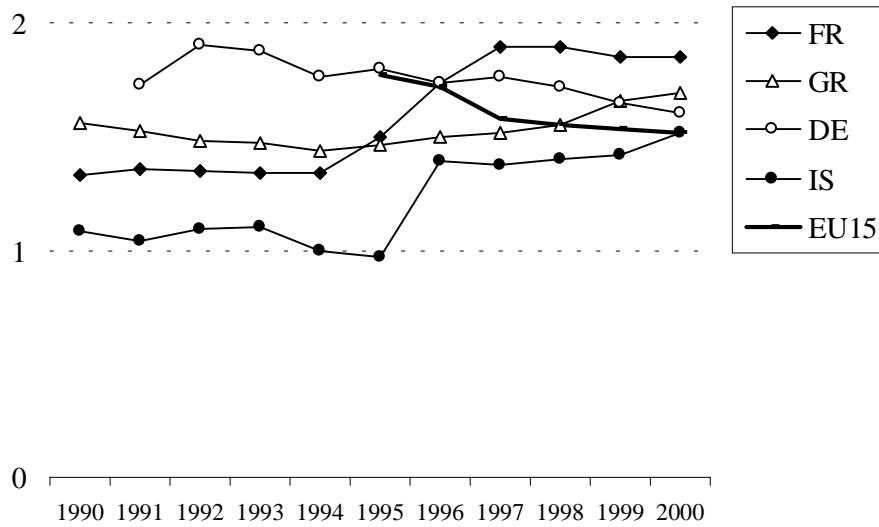
Calculs propres à partir des données Eurostat

Graphique 1. Prestations liées aux congés maternité (indemnités, primes de naissance) et aux congés parentaux par enfant (de moins de 20 ans) en % du revenu national net par habitant. Pays au dessus de la moyenne de l'UE



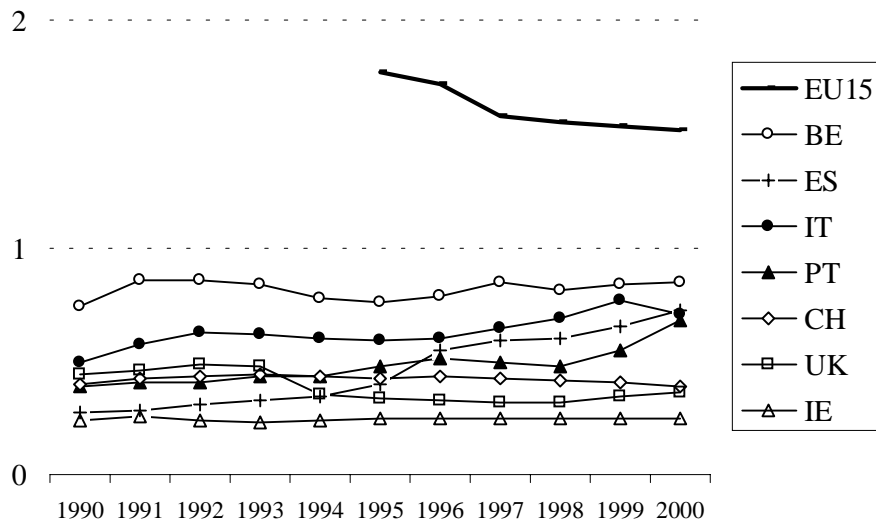
Calculs propres à partir de données Eurostat

Graphique 2 Prestations liées aux congés maternité (indemnités, primes de naissance) et aux congés parentaux par enfant (de moins de 20 ans) en % du revenu national net par habitant. Pays autour de la moyenne de l'UE en 2000.



Calculs propres à partir de données Eurostat

Graphique 3 Prestations liées aux congés maternité (indemnités, primes de naissance) et aux congés parentaux. Par enfant (de moins de 20 ans) et en % du revenu national net par habitant. Pays au dessous de la moyenne de l'UE.



Calculs propres à partir de données Eurostat

2. Les dispositions légales en matière de congés pour raisons familiales

Il existe une très grande diversité de congés destinés aux parents. 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.).

Il est habituel de distinguer les congés pour raisons familiales en quatre catégories, 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 ;
- éventuellement, 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 était traditionnellement non rémunéré ou sous la forme d'une prestation d'un montant forfaitaire comme en Autriche ou en Allemagne ; il peut prendre la forme d'une réelle assurance sociale sous la forme d'une compensation du salaire dans certains pays du Nord de l'Europe ;
- les congés pour des enfants plus âgés dans des situations particulières (enfant malade, handicapé ou invalide, en cas d'urgence, etc.).

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 et la comparaison car les dispositifs existants tendent à 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 (52 semaines) va *de facto* fonctionner 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-nataux. Le congé parental tend aussi à ne plus être limité aux seuls enfants en bas âge. Il peut alors pris souvent 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 alors aussi jouer le rôle de congé pour enfant malade. Enfin, il peut exister des congés inclassables dans les quatre catégories prédéfinies. Ainsi au Portugal, un grand parent peut bénéficier depuis 2000 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, nous distinguons les quatre catégories de congés délimités selon le schéma traditionnel pour faciliter la présentation et la comparaison, et parce que ce schéma est encore prédominant. Mais pour apprécier le droit à congé des parents dans son intégralité, il est important de garder à l'esprit que l'ensemble des dispositifs existant dans un pays peuvent se combiner et/ou s'enchaîner au cours du temps et entre les parents.

2.1. Les congés de maternité prévus par les dispositions légales

La directive 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 (voir encadré). Dans plusieurs pays, cette directive a nécessité des 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, mais sans que la directive n'y soit pour quelque chose.

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 d'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.

Un rapport de la Commission du 15 mars 1999 (COM(1999) 100 final) porte sur la transposition de cette directive (http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/news/preg-en.pdf)

Les dispositions en vigueur sont très variées selon les pays.

La Suède et la Norvège sont les seuls pays ne disposant pas d'un congé maternité spécifique. Les mères ont évidemment droit à des congés à l'occasion d'une grossesse et d'une naissance mais dans le cadre d'un congé parental partageable entre les deux parents.

Les conditions d'éligibilité.

Le congé de maternité est généralement conditionné à une activité professionnelle ou une certaine période préalable d'activité ou encore le 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 au dessus d'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 moins importants 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 sont protégées et 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 des congés maternité est très variable d'un pays à l'autre. Elle va de la durée minimale de 14 semaines exigée par la directive de 1992 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 entière 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 congé maternité et congé 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 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

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 maladie ou l'assurance sociale (le fonds général de chômage aux Pays-Bas). Toutefois, en Irlande, au Portugal, en Slovaquie 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 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 vient en complément pour garantir un maintien total du salaire. Au Royaume-Uni, l'employeur verse également la rémunération mais se fait rembourser la quasi totalité en déduisant la rémunération de ses futurs paiements de cotisations sociales ou d'autres prélèvements.

Dans tous les pays, 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. En cas de faibles salaires, il peut aussi y avoir une rémunération minimum (Finlande, Irlande, 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 Slovaquie, 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 y être plafonnée comme au Danemark, en Slovaquie et en Suède. Le plafond est supérieur au salaire moyen au Danemark et en Suède, mais il 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 après les 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 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.

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 versée 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 d'un 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.

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 suivant les 6 premières

(3) 6 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 : EIRO national centres answers to study questionnaire on "Family and parental leave provision and collective bargaining" (November 2003).

2.2. Les congés légaux de paternité (réservés aux pères)

Les droits à congés pour les 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-nataux 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.

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 (cf. plus loin).

Eligibilité à un congé de paternité

Les travailleurs indépendants n'y ont droit que dans peu de pays. Les congés de paternité sont souvent réservés aux pères salariés. Cependant, les pères salariés ne bénéficient pas d'un dispositif légal de congé paternité dans tous les pays. L'Autriche, l'Allemagne et l'Irlande n'en disposent pas, même s'il peut exister des dispositions dans le cadre d'accords collectifs (cf. plus loin). En Norvège, il n'existe pas non plus de congé de paternité, mais le congé parental de 52 semaines joue de fait aussi le rôle de congé de paternité et de maternité. Les parents doivent se partager ce congé et 4 semaines minimum sont réservés au père (à condition que la mère soit active). Comme 9 semaines sont réservées à la mère, un père peut donc, au moins 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 (en fait, les parents ont à se répartir 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 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 de congé maternité peut transférer au père ce qui reste, 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, en cas de séparation ou de divorce, si le père a la garde de l'enfant.

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, le père qui a cotisé 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 le droit à ce congé plus effectif, il est discuté au Portugal la possibilité de rendre le congé de 5 jours obligatoire aux pères, et donc en fait pour l'imposer à leurs entreprises.

Durée et rémunération du congé de paternité

La durée varie d'un pays à l'autre. D'emblée, précisons que 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 des droits à congé importants 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.

Congé légal de paternité – fin 2003

Absence de congé	Autriche, Allemagne, Irlande
Situations très limitées	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) 15 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 parents

Sources : EIRO national centres answers to study questionnaire on "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 limitée jusqu'à concurrence d'un montant maximum. Le maintien est également plafonné au Danemark et en Suède. C'est en Finlande et au Royaume-Uni que la perte de salaire apparaît la moins bien compensée.

2.3. 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) a joué un rôle moteur puisqu'elle a obligé certains Etats à créer un tel congé en supplément du congé de maternité comme en Irlande et au Royaume-Uni. 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 majeure 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 et qu'il soit aussi prévu en cas d'adoption. La Commission européenne a adopté un rapport le 19 juin 2003 sur la transposition de la directive (COM(2003) 358 final).

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 États 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 à la 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 États 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 États 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.

La Commission a rendu en juin 2003 un rapport sur l'état de la transposition de la directive (COM(2003) 358 final

http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/documents/com2003358_en.pdf

Eligibilité au congé parental et 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 dispositions 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 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, les prestations spécifiques dont les règles sont indépendantes du congé parental 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 pays où le congé parental résulte de la législation sur le travail et quand il existe une prestation séparée dont les règles sont prévues par une autre législation, généralement la législation sur la 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 éligible 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 (ce sera le cas à partir de 2004 pour une durée limitée à 6 mois). D'autres peuvent être éligibles à la prestation mais pas au congé : par exemple parce qu'il ne remplit 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 parental pendant une certaine durée en Belgique, au Danemark, en Irlande et au Royaume-Uni. D'autres règles plus restrictives pour accéder au congé parental sont prévues dans les petites entreprises 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, des media et le médiateur chargé de l'égalité entre les genres ont signalé un nombre croissant de situations 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 financière 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. Après un congé plus long, il n'a plus droit qu'à un poste équivalent.

Durée et rémunération des dispositifs légaux de congé parental.

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

Le congé parental légal n'est pas rémunéré en Grèce, en Irlande, aux Pays-Bas, au Portugal, au Royaume-Uni et en Espagne. 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. Des 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 proportionnelle est très faible en Italie (30%). Elle est de l'ordre de 60 à 70 % en Hongrie et en Finlande (où elle est variée avec le niveau de salaire). Elle est de l'ordre de 80 à 90 % au Danemark et en Suède, et elle peut être intégrale en Slovénie et en Norvège.

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 uniquement rémunérée	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	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 / 8 (9)
Italie	6/11 mois (7)	6/11 mois (7)	3 / 8 (7)
Danemark	32 semaines (2)	40	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)	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) 3 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 jusqu'aux 9 ans de l'enfant

(6) seulement trois mois peuvent être reportés jusqu'aux 7 ans de l'enfant

(7) 11 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 5^{ème} anniversaire pour l'autre parent

(10) 52 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 tient lieu de congé de maternité et de congé de paternité qui n'existent pas.

(11) seulement pour un seul parent

(12) 480 jours à partager entre les parents, dont 60 non transférables. Intègre de fait le congé de maternité et le congé de paternité qui n'existent pas.

Source : EIRO national centres answers to study questionnaire on "Family and parental leave provision and collective bargaining" (November 2003). + COM 2003 (358) final

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 80 % du salaire	Finlande (2), Hongrie, Italie
	80-90 % du salaire	Danemark, Suède
	100 % du salaire	Slovénie, Norvège

(1) après les 26 premières semaines.

(2) 26 premières semaines

Source : EIRO national centres answers to study questionnaire on “Family and parental leave provision and collective bargaining” (November 2003). + COM 2003 (358) final

A partir de la durée et de la rémunération des congés parentaux, on peut tenter de dresser une première typologie des congés parentaux.

Un premier groupe de pays rassemble le Royaume-Uni, les Pays-Bas, le Portugal, l’Irlande et la Grèce. Dans ces pays, le congé est non rémunéré et sa durée ne dépasse pas ou guère la durée minimale de 3 mois prévue par la directive de 1996. Dans ces pays, une certaine souplesse existe en général quant à l’âge maximal de l’enfant : 8 ans aux Pays-Bas, 6 ans au Portugal, 5 ans en Irlande et au Royaume-Uni. La faiblesse de la durée et de la rémunération du congé parental au Royaume-Uni doivent toutefois être fortement relativisées, mais pour ce qui concerne les mères uniquement, du fait de l’existence d’un congé de maternité long de 52 semaines dont 26 semaines rémunérées.

Une deuxième groupe très proche du précédent est constitué de la Belgique, du Luxembourg et de l’Italie dont les congés sont également courts (3 mois dans les deux premiers pays, 6 à 7 mois en Italie) mais plutôt conçus pour des enfants en bas âge. Ils sont faiblement rémunérés en Italie et en Belgique, mais plus fortement au Luxembourg où le parent perçoit une prestation forfaitaire de 1693 euros par mois.

Un troisième groupe est constitué de l’Autriche, de l’Allemagne, de la Hongrie, de la Slovaquie, de la France, de la Pologne et de la Finlande. C’est dans ces pays que le congé est le plus long, d’une durée de 2 à 3 ans. Il est 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 de fait conçu pour être pris par un parent après le congé de maternité. Il est donc implicitement destiné à la mère d’autant plus qu’il est rémunéré sous la forme d’une prestation forfaitaire, ce qui incite davantage à l’interruption d’activité le parent disposant du plus faible salaire ou ayant les perspectives les plus réduites sur le marché du travail. Les mères ayant des difficultés d’insertion professionnelle sont davantage visées par ces dispositifs, notamment en Pologne où la prestation est soumise à condition de ressources et en Allemagne où les montants sont plus élevés pour les ménages disposant de plus faibles ressources. La Finlande figure dans ce groupe, si l’on fait exception des 26 premières semaines de congé que les parents se partagent et qui sont rémunérés sous la forme d’une compensation partielle du salaire, et qui sont préalables au congé parental plus long.

L’Espagne s’apparente à ce groupe par la durée du congé (3 ans), la limitation aux enfants en bas âge (jusqu’aux trois ans de l’enfant), mais se rapproche du premier groupe par l’absence de rémunération.

Le Danemark, la Norvège et la Suède forment un quatrième groupe. Le congé parental y est rémunéré

en proportion du revenu d'activité et il est partageable entre les deux parents pour une durée totale de 8 mois au Danemark, d'un an en Norvège et d'un an et demi en Suède. La durée sensiblement plus longue des congés 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, ces congés intègrent de facto les congés de maternité ou de paternité qui n'existent pas en tant que tels. La Finlande que nous avons classée dans le troisième se rapproche de ces pays pour ce qui concerne les 26 premières semaines de congé parental.

La Slovénie est un cas à part. Comme les pays précédents, le congé parental est également rémunéré sous la forme d'un maintien du revenu du salaire, exactement comme le congé de maternité et il est d'une durée moyenne de près de 9 mois, ce qui avec le congé maternité, porte le congé total à un an maximum pour la mère. Il ne peut toutefois être partagé entre les parents et se présente avant tout comme une prolongation du congé de maternité.

Age limite de l'enfant et situations d'adoption

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, au Royaume-Uni. L'âge limite est alors souvent plus élevé dans ces situations d'adoption.

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, il semble également que le quota de 52 semaines maximum de congé rémunéré que se partagent les parents (avec une part non transférable) puisse être facilement 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 bloc de 9 à 13 semaines peut être transféré jusqu'aux 9 ans de l'enfant. 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 reporter 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 correspond à la situation qui prévaut sur le marché du travail et où le travail à temps partiel est très peu commun. 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 possible que sous certaines conditions : l'entreprise doit avoir plus de 15 salariés et le temps partiel doit être 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 divers 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 aussi prendre la forme d'une prime à la prise d'un congé à temps partiel de manière à ce que la rémunération du parent baisse moins que proportionnellement à sa réduction du temps de travail. Ce n'est toutefois pas le cas 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 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 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 son montant dépend des revenus du ménage. En France, la prestation forfaitaire accordée est réduite moins que proportionnellement : son montant est réduit de moitié pour un temps partiel jusque 80 % du temps plein et de un tiers pour un temps partiel égal ou inférieur à un mi temps. En 2004, le congé à temps partiel sera encore davantage soutenu puisque les montants de la prestation seront 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 d'une 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 revenir au même qu'un 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 réconcilier travail et famille, et ce droit ne peut être refusé par l'employeur que sous certaines conditions limitées. Dans ces pays, la perte de salaire n'est pas compensée (sauf si la réduction du temps de travail est prise dans le cadre du congé parental comme en France pour des enfants de 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 (*time account scheme*) permet pendant une période pouvant aller jusqu'à 104 semaines de travailler à temps partiel sans perte de revenu, 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'a 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* ”.

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 et favorisant la prise du congé par la mère uniquement. 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'au 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 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. Par rapport à la Suède et la Norvège, l'incitation au partage entre les parents y apparaît donc beaucoup plus réduite.

L'Italie prévoit aussi un certain partage entre les parents. Ce pays se distingue par le fait que la compensation de la perte de salaire y est très faible et d'une durée limitée (30 % pendant 6 mois). Les parents en couple peuvent se partager 10 mois 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 à 11 mois.

2.4 Les congés pour s'occuper d'un enfant en cas d'urgence, de maladie ou de handicap.

La directive européenne de 1996 sur les congés parentaux préconisait 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 laissait aux Etats (et/ou les 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* ”.

Bien que peu contraignante, cette disposition semble bien avoir stimulé le développement de ces congés spécifiques pour raisons familiales, notamment en cas de force majeure, de maladie ou de handicap de l'enfant. Ils peuvent être très courts, de quelques jours pour s'occuper d'un enfant en cas 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.

La distinction entre congés de courte et longue durée est relativement arbitraire car un examen des pays étudiés 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.

Les congés de courte durée en cas d'urgence 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 y 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 collectif, 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 ces 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 y 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 (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 aussi 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 le plus souvent le cas 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 garde habituellement 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 motif comme une maladie ou un autre problème. 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, il existe un congé de 4 jours par an pour que le salarié suive les progrès scolaires 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 bien définies 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 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.

3. Le rôle de la négociation collective en matière de congé pour raisons familiales

3.1 Un poids prédominant des dispositions légales mais variable selon les pays

Dans les pays étudiés, les congés parentaux et familiaux sont en général définis par des dispositions légales et assez peu par des conventions collectives. La directive de 1996 a même pu renforcer cette prédominance puisqu'elle a imposé aux Etats membres de l'Union européenne des règles devant s'appliquer à tous les salariés des secteurs privé et public. Dans les futurs pays membres (Slovaquie, Slovénie, Pologne, Hongrie), les dispositions légales, issues de l'héritage de politiques plus anciennes, sont également la règle. Les conventions collectives peuvent jouer un rôle d'« effet de levier » sur les évolutions légales. Ce rôle de levier joué par la négociation collective joue au Royaume-Uni et au Danemark où la négociation collective occupe une place importante, mais également dans d'autres pays comme les Pays-Bas où elle a impulsé les évolutions légales qui ont eu lieu ultérieurement.

Il est difficile de distinguer les pays selon la place occupée par la négociation collective dans le domaine des congés pour motifs familiaux. Néanmoins, on peut tenter de dégager trois catégories :

1) Il y a d'abord des pays où la négociation collective a très peu de poids dans le domaine des congés pour motifs familiaux : c'est le cas notamment en France, en Pologne, au Portugal, en Slovénie, au Luxembourg, en Hongrie, en Espagne, en Belgique et en Grèce. Dans ces pays, le cadre légal prédomine et la négociation collective joue un rôle relativement marginal.

2) Il y a ensuite les pays où les conventions collectives jouent un rôle de complément à côté d'un cadre légal prédominant. La loi définit et structure certes fortement les congés dont peuvent bénéficier les parents mais les négociations collectives peuvent venir compléter et améliorer le cadre légal de manière substantielle. Parmi ces pays figurent notamment la Finlande, la Norvège, la Suède, les Pays-Bas, l'Allemagne, l'Autriche, la Slovaquie, l'Irlande et l'Italie.

A noter que dans certains pays comme les Pays-Bas et l'Irlande, cette situation est récente. Les dispositions légales, en particulier celles relatives au congé parental, ont été adoptées récemment et auparavant les salariés ne pouvaient compter que sur d'éventuelles dispositions issues d'accords collectifs. Ces dernières ont servi de préfiguration aux congés légaux mis en place ensuite. Mais ensuite, la loi a pu venir limiter le champ de la convention collective. Ainsi, depuis l'entrée en vigueur de la loi de 2000, de nouveaux accords collectifs étendant le droit au travail à temps partiel ou les congés parentaux ne sont plus autorisés aux Pays-Bas.

3) Au Danemark et au Royaume-Uni, les négociations collectives occupent une place très importante par rapport à la loi. Les dispositions conventionnelles complètent les dispositions légales, voire pallient l'absence de dispositions légales.

Au Danemark, la plupart des questions de conciliation vie familiale-vie professionnelle sont réglées à travers les accords collectifs, en particulier les congés en cas d'urgence pour enfant malade pour lesquels aucune obligation légale n'existe. Les congés parentaux font quant à eux l'objet à la fois de dispositions légales et conventionnelles.

Au Royaume-Uni, les pouvoirs publics ont fixé récemment un cadre légal relativement minimal en matière de congé parental et de congé en cas de force majeure liée à des raisons familiales dans le but qu'employés et employeurs négocient leurs propres arrangements en complément de ce cadre légal.

3.2 Niveau et contenu de la négociation collective

La négociation collective sur les congés se déroule à des niveaux différents suivant les pays. Elle tend à être centralisée en Suède et en Finlande et décentralisée au Danemark et au Royaume-Uni. Au Royaume-Uni, les relations industrielles sont marquées par le volontarisme et la décentralisation et la

plupart des accords collectifs relatifs aux congés sont négociés au niveau des entreprises. En Autriche les quelques accords collectifs sur le congé parental sont conclus au niveau sectoriel.

Les négociations collectives peuvent porter sur différents aspects relatifs aux congés :

- La durée : les accords peuvent prévoir d'étendre les congés ou de reculer l'âge limite de l'enfant.
- La rémunération : les accords peuvent prévoir de compléter la rémunération prévue par la loi afin de limiter davantage voire de compenser totalement la perte de salaire ; les négociations peuvent aussi prévoir d'étendre la durée durant laquelle le congé est rémunéré.
- La réduction du temps de travail ou tout autre aménagement horaire, ou encore des possibilités de prendre les congés de manière plus flexible, plus fractionnée;
- L'aménagement de l'emploi telles que l'adaptation du poste et l'organisation du temps de travail pour les parents d'enfants en bas âge.

Au **Royaume-Uni**, si les dispositions légales sur les congés parentaux et familiaux ont vu leur poids s'accroître depuis quelques années, leur place n'est pas prédominante. Dans beaucoup d'entreprises, des négociations avaient abouti à la mise en place de congés parentaux bien avant que ne se mettent en place des dispositions légales contraignantes sur le congé parental en 1999. Une étude récente sur un panel de 30 grandes entreprises (IDS, août 2003) souligne que la plupart des entreprises prévoyaient déjà des droits désormais prévus par la loi. Toutefois, dans la plupart de ces entreprises, les conventions améliorent largement le dispositif légal de congé parental non rémunéré. Certaines offrent une plus grande flexibilité. Marks et Spencer et Royal & Sun alliance permettent de prendre 13 semaines en une seule fois (alors que le dispositif légal ne permet que 4 semaines par période de 12 mois). Centrica permet une prise par blocs d'une journée (alors que le dispositif légal impose que les blocs soient d'au moins une semaine). Deux autres études (Workplace report, avril 2003 et Bargaining Report, mai 2002) rapportent que, dans la plupart des entreprises, les syndicats ont négocié des congés et des compensations salariales supérieures au minimum légal. Ainsi, Cadbury Limited permet 10 jours de congé parental rémunéré à 50% du salaire normal. The Housing Corporation accorde une compensation salariale de 100% durant les 3 premières semaines du congé. Certains syndicats, particulièrement dans le secteur public, ont réussi à obtenir de nouveaux droits. Dans la chaîne de supermarchés ASDA, les 3 mois de congés parentaux non rémunérés peuvent être pris même si l'employé ne justifie pas d'ancienneté dans l'entreprise. Au Department of Trade and Industry (DTI), le congé peut être pris sous la forme d'une réduction du temps de travail.

En ce qui concerne les congés maternité, peu d'entreprises sont allées au delà du congé maternité légal (SML) qui est actuellement en vigueur. L'étude récente faite auprès de 30 grandes entreprises (IDS, août 2003) montre qu'au moins la moitié de ces grandes entreprises offrent une « break career option », permettant aux employées un congé supplémentaire après le congé de maternité. Parmi cette quinzaine d'entreprises, toutes sauf deux rémunèrent entièrement ce supplément de congé. Les nouvelles dispositions légales en matière de congé maternité – extension à 52 semaines dont 26 rémunérés - ont servi de levier aux syndicats pour négocier des améliorations en matière de rémunération des congés de maternité. Ford a augmenté ses congés de maternité à 52 semaines payées entièrement pour les femmes ayant 6 mois d'ancienneté depuis avril 2003, contre 40 semaines auparavant. Enfin en ce qui concerne le congé paternité, une autre étude (LRD Payline) souligne que sur 591 accords collectifs prévoyant des congés paternité, 86 offrent au minimum 10 jours de congés payés. Les meilleurs accords se retrouvent dans la fonction publique avec jusqu'à 20 jours de congés payés (Wolverhampton Borough Council).

Au **Danemark**, le droit au congé parental est régulé par la loi du 20 mars 2002. Mais les congés pour enfants malades ou en cas d'urgence sont régulés par des accords. De nombreux accords ont été conclus en 1999, notamment en ce qui concerne les congés pour enfant malade dans les entreprises privées (3 jours par enfant par an) et dans le secteur public (10 jours par an par enfant né après le 1 avril 1997, 2 jours par an et par enfants de plus de 5 ans). Selon la Commission européenne, 30% des salariés ne seraient toutefois pas couverts et ne bénéficieraient pas de la possibilité d'absence en cas de force majeure pour raisons familiales, prévue par la directive de 1996. Un accord signé entre LO et DA du 9 janvier 2001 sur les emplois à temps partiel a comme objectif d'améliorer les possibilités de travailler à temps partiel et d'améliorer les droits pour ceux qui avaient déjà un temps partiel. Cet

accord offre la possibilité pour les indépendants et les salariés de travailler à temps partiel en prolongeant le congé de maternité et de paternité ou le congé parental. Autre exemple du développement de la négociation collective : en 1981, à l'initiative de l'organisation centrale des employés de l'industrie du Danemark (Co industri), un congé d'un jour pour enfant malade a été introduit avec certaines restrictions et ce droit a été étendu à tous les membres en 1991. En 1998, il est ainsi passé à un droit de deux jours de garde d'enfants par an pour les employés qui ont un enfant de moins de 14 ans et en 1999 ce droit a été élargi à trois jours enfants par an.

Au niveau sectoriel et au niveau de l'entreprise, les accords collectifs viennent améliorer la rémunération durant une partie du congé maternité et du congé paternité. Certaines entreprises comme Novo Nordisk dispensent un salaire complet pendant la période complète de maternité et de paternité.

Aux **Pays-Bas**, la négociation collective s'est développée et a en quelque sorte servi à planter le décor des dispositions sur les congés parentaux qui ont été prises ultérieurement dans le cadre légal. Avant la loi sur Act on Work and Care (2000), différents accords collectifs contenaient ainsi déjà des dispositions favorables en matière de congé aux parents. 73% des accords comprenaient déjà des dispositions relatives au congé de paternité. Les accords prévoyaient aussi une rémunération des congés dans 54 % des accords en cas d'adoption, dans 6% des accords pour les congés de paternité, dans 24% des accords pour les congés pour événements familiaux et dans 21% des accords sur les congés parentaux. Enfin, 55% des accords collectifs prévoyaient d'autres arrangements afin de favoriser la conciliation vie familiale-vie professionnelle.

Les plus grandes différences entre les dispositions issues de la négociation collective ne sont pas tant entre les secteurs d'activité ou entre les entreprises. Elles sont d'abord entre le secteur privé et le secteur public : les employés du secteur public bénéficient de meilleures dispositions conventionnelles, par exemple la rémunération du congé parental à hauteur de 75% du salaire. Les différences dans le secteur privé sont ensuite importantes entre les salariés des petites ou moyennes entreprises et ceux des grandes entreprises, ces derniers bénéficiant de dispositions généralement plus favorables.

En **Belgique**, les partenaires sociaux ont joué un rôle relativement significatif au niveau intersectoriel en matière de congés parentaux. Leur action a consisté à créer un cadre. La disposition concernant le crédit temps a ainsi été introduite par un accord collectif national.

En **Espagne**, l'apport des conventions collectives sur les dispositions légales en matière de congés parentaux n'est pas toujours flagrant comme le montre le Conseil Economique et Social. Il distingue 3 types d'accords collectifs :

- La majorité des accords dans lesquels il n'est pas fait référence à cette question,
- D'autres accords qui se contentent d'une déclaration générale sur l'égalité entre hommes et femmes et incluent une référence explicite à la loi relative aux questions de conciliation,
- Enfin, des accords assez rares qui prévoient des améliorations par rapport à la législation que ce soit en matière de rémunération du congé de maternité, d'aménagements du temps de travail ou de possibilités de mobilité géographique.

Même dans ce dernier cas, la négociation collective semble souvent être davantage l'affichage de bonne intentions que la mise en place de mesures effectives.

En **Irlande** même si la loi joue désormais un rôle important en terme de congés parentaux et familiaux, les accords collectifs nationaux ont servi à fixer les bases de la législation mise en place depuis 1999. De plus, en l'absence de dispositif légal de congé de paternité, les pères salariés peuvent s'arrêter quelques jours à la naissance de leur enfant si l'employeur l'autorise ou s'il existe un accord le prévoyant.

En **Suède** de nombreux accords collectifs d'entreprise ou de branches complètent la législation. Dans le cas des congés parentaux, ces accords, comme celui de l'entreprise Ericsson de 1999, portent le plus souvent sur une amélioration de la compensation de la perte de salaire, car cette perte de salaire n'est comblée par le dispositif légal qu'à hauteur de 80% du salaire et dans la limite d'un plafond de salaire.

Une étude publiée par Jämo sur le complément de salaire des congés parentaux à partir de 50 accords collectifs de branche ou locaux distingue deux types d'accords :

- ceux dirigés vers les plus bas salaires, le plus souvent des femmes, visant à compenser la perte de salaire au delà des 80 % prévus par la loi.
- ceux dirigés vers les hauts salaires (gender neutral agreements) dont l'objectif est d'offrir aux employés avec un salaire au dessus du plafond un complément financier de telle façon à ce que la compensation finale corresponde à 80% de leur salaire, comme pour les salariés se trouvant sous le plafond légal.

Les premiers accords permettant une compensation au delà de 80 % sont beaucoup moins fréquents que les seconds accords visant à compenser la perte de salaire au dessus du plafond.

En **Norvège** aussi, un certain nombre d'accords collectifs offrent aux employés une compensation salariale supplémentaire durant tout ou partie du congé parental. La plupart des accords prévoient le versement du salaire aux pères durant les deux semaines de congés paternité. De tels arrangements sont courants dans le secteur public. Le secteur privé est moins concerné par ces accords même si on assiste récemment à une certaine contagion du public vers le privé (par exemple, l'accord national en 2002 dans le secteur du commerce de détail et de gros).

En **Finlande**, de nombreux accords collectifs sectoriels mettent en place des dispositions supplémentaires par rapport à la loi, notamment en ce qui concerne les rémunérations durant le congé de maternité et durant le congé pour enfant malade. La plupart de ces accords prévoit par ailleurs une extension du droit au congé parental à temps partiel pour les enfants d'âge scolaire.

En **Slovaquie**, si c'est la loi qui stipule les conditions d'accès au congé de maternité et aux congés parentaux et définit le montant et les conditions d'attribution des prestations reçues durant ces congés, des accords collectifs sectoriels et d'entreprises portent sur les autres caractéristiques des congés. Ils peuvent ainsi permettre de réduire le temps de travail ou de changer de poste afin de favoriser la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle.

En **Allemagne**, certains accords collectifs donnent l'opportunité aux employés en congés parentaux de bénéficier d'actions de formation. Dans le secteur du commerce et dans les entreprises de 100 salariés ou plus, le congé parental peut aller de 5 jours à 5 ans (soit 2 ans de plus que la législation) et il peut être divisé entre les parents si les deux sont employés dans la même entreprise. Toutefois le congé parental n'est pas pris en compte dans l'ancienneté qui est déterminante pour tout un ensemble de droits. De nombreuses conventions collectives prévoient un congé de paternité de quelques jours à la naissance de l'enfant (il n'existe pas de dispositions légales).

En **Autriche**, les congés parentaux sont plutôt du ressort de la loi. Cependant, un certain nombre d'accords collectifs sectoriels permettent une meilleure prise en compte de l'ancienneté dans l'emploi durant les congés. L'ancienneté dans l'emploi n'est pas reconnue durant toute la durée du congé parental légal, ce qui peut avoir des répercussions salariales défavorables lors du retour dans l'emploi du parent en congé, la mère dans la quasi totalité des cas. Par ailleurs, en l'absence de congé légal de paternité, il existe souvent des dispositions conventionnelles autorisant les pères à s'interrompre à la naissance de leur enfant.

En **Italie**, un nombre croissant d'accords collectifs sectoriels nationaux et d'accords d'entreprise viennent compléter le cadre légal qui a lui même subi divers changements durant les dernières années. De nombreux accords sectoriels prévoient de compléter la rémunération afin de maintenir intégralement le salaire durant le congé. Des accords prévoient aussi que les salariés peuvent utiliser une partie de l'épargne accumulée dans le dispositif de « traitement de fin de contrat » pour couvrir les dépenses encourues durant leur congé parental légal qui n'est rémunéré qu'à hauteur de 30 % du salaire pour 6 mois au maximum. Les accords existant au niveau des entreprises apportent davantage de souplesse pour les salariés comme la possibilité passer de manière réversible d'un temps plein à un temps partiel, de travailler à domicile, d'aménager les horaires d'arrivée et de départ, etc. Les secteurs où les dispositions conventionnelles sont les plus développées sont le secteur public et le commerce.

Dans le secteur public, les employés en congé pour enfant malade, normalement non rémunéré, reçoivent 100 % de leur salaire durant 30 jours par an et jusqu'au 3^{ème} anniversaire de l'enfant. Dans le commerce, en particulier dans la grande distribution, de nombreux accords d'entreprise offrent des possibilités d'aménagement du temps de travail.

Enfin, dans certains pays où le poids des conventions collectives est réduit en ce qui concerne les congés pour raisons familiales, il existe toujours des secteurs ou des entreprises qui font exception. En **France**, les salariés du secteur bancaire bénéficient ainsi de dispositions favorables pour prolonger leur congés maternité et parentaux.

4. Les positions des acteurs sociaux

La prise en compte par les représentants des employeurs et des salariés de la famille, de l'égalité hommes-femmes et de la conciliation vie familiale-vie professionnelle varie en fonction des réalités nationales. L'inscription dans leur ordre du jour de questions comme celle des congés pour motifs familiaux est une préoccupation variable en fonction de la place occupée par la négociation collective

Dans la plupart des pays, les questions concernant les congés parentaux et familiaux ne sont pas centrales dans les relations professionnelles. Les congés sont encore trop souvent considérés comme relevant davantage de la seule sphère familiale et non de la sphère professionnelle. Les acteurs sociaux semblent davantage préoccupés par les problèmes liés à l'organisation du travail et orientent davantage leurs négociations sur les aménagements des conditions de travail et la réduction du temps de travail.

Les représentants des employés soulignent fréquemment l'importance d'une politique familiale équilibrée et davantage favorable à l'égalité entre les hommes et les femmes tant dans la sphère familiale que dans la sphère professionnelle. Ils se préoccupent souvent, par exemple en France, en Allemagne, en Hongrie et en Suède, des difficultés de retour à l'emploi des femmes après un congé parental long et des conséquences au regard de l'égalité hommes-femmes sur le marché du travail. Ils souhaitent un congé parental qui ne coupe pas trop le parent de l'emploi et qui soit davantage partagé entre les deux parents. Les représentants des salariés centrent leurs revendications autour du droit au retour à l'emploi, sur la possibilité de travailler à temps partiel, sur les rémunérations des congés de maternité, de paternité et parentaux et sur les infrastructures de gardes d'enfants.

En **Belgique**, les syndicats souhaitent une augmentation de la durée du congé parental de 3 mois à 6 mois ainsi qu'une modification de l'âge limite de l'enfant à 8 ans.

En **Irlande**, le congrès irlandais des syndicats (ICTU) souhaite améliorer les dispositions légales relatives aux congés parentaux et réclame 3 jours de congé paternité payés.

Au **Royaume-Uni**, les représentants des employés considère le nouveau congé parental non rémunéré comme une étape et font campagne pour des congés parentaux payés afin de mieux garantir l'égalité hommes-femmes.

En **Allemagne**, la confédération des syndicats allemands (DGB) soutient le droit de travailler à temps partiel introduit par la réforme de 2000 mais critique l'exclusion des entreprises de moins de 16 salariés.

Au **Portugal**, la CGTP demande que les congés parentaux soient rémunérés.

Certaines organisations patronales estiment que les questions concernant la famille et les congés parentaux ne sont pas vraiment de leur ressort et que les dispositions légales constituent plutôt une contrainte défavorable au développement de leur activité économique. Par conséquent elles se montrent souvent opposées aux améliorations des congés familiaux et parentaux rémunérés car elles y voient de nouvelles charges pour l'entreprise.

En **Espagne**, les organisations des employeurs voient ainsi le congé parental comme une question externe à l'entreprise qui affecte leurs coûts

En **France**, lors de la décision gouvernementale en 2001 d'étendre le congé paternité de 3 jours à deux semaines, le MEDEF (Mouvement des entreprises de France) s'était plutôt opposé à cette nouvelle mesure car, financée par la Sécurité Sociale et donc principalement par des cotisations prélevées sur les salaires, elle allait à l'encontre du souhait de l'organisation patronale de limiter le niveau de ces cotisations.

En **Irlande**, the Irish Business et la Confédération des employeurs sont généralement opposés à toute amélioration ou augmentation des congés pour raisons familiales, et notamment la création d'un congé de paternité rémunéré de 3 jours demandé par les organisations syndicales. Les organisations représentant les employeurs y voient une charge supplémentaire allant à l'encontre de la compétitivité des entreprises.

En **Autriche**, si les organisations patronales ont souhaité participer aux réformes sur la conciliation vie familiale-vie professionnelle, elles se sont montrées réticentes quand le temps est venu de soutenir les

réformes engagées. Par exemple, la chambre économique s'est opposée à ce que le droit de travailler à temps partiel soit aussi appliqué dans les entreprises de 20 à 50 salariés.

Au **Royaume-Uni**, les organisations patronales sont opposées à toute nouvelle disposition législative en matière de congés du fait des coûts et des effets négatifs sur la compétitivité des entreprises.

En **Allemagne**, la confédération des employeurs (BDA) a critiqué la réforme de 2000 et en particulier le nouveau droit de travailler à temps partiel qui créerait des charges très fortes pour beaucoup d'entreprises et limiterait la liberté des employeurs à conclure un contrat d'emploi spécifiant un temps de travail déterminé. BDA critique également les dispositions relatives aux congés de maternité et parental qui pèseraient sur les coûts supportés par les entreprises et constitueraient un obstacle pour les entreprises à recruter des femmes.

En **Italie**, la Confindustria, considère que les nouveaux congés légaux imposent des coûts supplémentaires aux entreprises et regrette en particulier que le congé parental soit trop long et excessivement fractionnable.

La confrontation des acteurs sociaux sur la question des congés aux parents conduit à des positions de compromis dans les pays que nous présentons ci-dessous.

Au **Danemark**, les partenaires sociaux jouent un rôle important dans les discussions précédant les évolutions législatives sur les congés. Ils prennent part actuellement à la discussion sur la création d'un fonds universel pour les congés parentaux/maternité/paternité qui pourrait améliorer l'égalité hommes-femmes sur le marché du travail. L'idée est de mutualiser les coûts des congés entre les employeurs en instituant des contributions obligatoires à un fonds. Le but serait d'éviter la discrimination à l'embauche des femmes. Le Danemark se singularise par des congés rémunérés essentiellement par les employeurs ce qui implique une charge supplémentaire pour les employeurs de parents en bas âge et constitue une désincitation à l'embauche de femmes. Cette idée de créer un fonds universel pour les congés est soutenue par la confédération danoise des syndicats LO, alors que certaines organisations de salariées du gouvernement sont plus critiques envers cette idée. Des syndicats sont inquiets en raison de la nette augmentation du nombre de femmes licenciées durant leurs congés. Ils demandent au gouvernement de prendre des mesures comme l'obligation pour les employeurs de verser une indemnité en cas de licenciement durant les congés.

En **Finlande**, les trois dernières réformes (qui concernent la possibilité pour les parents de partager le congé parental en travaillant à temps partiel tous les deux, l'extension du congé de paternité pour une durée supplémentaire de 1 à 12 jours et la possibilité des congés partiels de garde d'enfants) ont été relativement consensuelles parmi les acteurs sociaux puisqu'elles avaient été initialement négociées dans un cadre tripartite entre l'Etat et les confédérations centrales des employeurs et des travailleurs, avant d'être inscrites dans une loi.

Au **Luxembourg**, le congé parental et le congé pour raisons familiales ont été introduits en 1999 dans le cadre du Plan national d'action pour l'emploi, lui-même élaboré dans un cadre tripartite et donc le fruit de longues négociations préalables entre partenaires sociaux.

Aux **Pays-Bas**, les fédérations syndicales jouent un rôle primordial en plaçant les questions de congé sur l'agenda des partenaires sociaux. Les représentants des employeurs soulignent pour leur part l'importance des dispositions liées à la garde d'enfant : ils préfèrent organiser les gardes d'enfants plutôt que d'accorder davantage de temps libre aux parents salariés.

En **Norvège**, la confédération norvégienne des syndicats LO et la confédération norvégienne du business et industrie NHO ont signé un accord sur l'égalité entre les genres où ils se sont mis d'accord sur le fait que les pères doivent être encouragés à prendre une plus grande part du congé parental. Ces dernières années, les débats se sont plutôt orientés du côté de la prestation monétaire versée aux parents qui renoncent à leur droit à une place en crèche publique et qui donc tendent à utiliser cette prestation dans le cadre d'une interruption d'activité.

En **Suède**, Jämo et les acteurs sociaux dialoguent et coopèrent. Des rencontres ont lieu deux fois par an et donnent lieu à des discussions sur toutes sortes de questions concernant l'égalité hommes-femmes et donc sur les congés parentaux. Le fait que les femmes prennent plus le congé parental que les hommes est une question récurrente. Selon Jämo, il est essentiel d'analyser l'attitude des employeurs par rapport aux femmes enceintes et de prendre en compte la signification de l'augmentation très nette du nombre de plaintes pour discriminations.

5. L'impact des congés pour raisons familiales et l'égalité entre hommes et femmes.

Prendre un congé parental ou familial n'est jamais neutre en terme de vie professionnelle. Utilisés comme un moyen de conciliation vie familiale-vie professionnelle, les congés peuvent s'avérer être une entrave dans la carrière des parents, des mères en particulier. Ils peuvent même être considérés comme un signe de moindre investissement (réel ou supposé) des bénéficiaires pour le travail avec toutes les conséquences pouvant en découler : moindre salaire, promotions ralenties, etc.

Les congés peuvent aussi avoir des effets positifs au regard de l'égalité entre hommes et femmes, tant dans la vie professionnelle que dans la sphère familiale. Le partage des congés entre mères et pères est un aspect important à cet égard. Il est un révélateur des représentations et des divisions sexuées du travail dans les sociétés européennes.

Le recours aux divers congés par les femmes et les hommes est très variable selon les pays (5.1). Différents facteurs permettent d'expliquer ces différentes situations nationales (5.2). Enfin, il est important de revenir à la position des acteurs sociaux sur la question des effets des congés au regard des inégalités entre hommes et femmes (5.3).

5.1. Des recours (take up) aux congés très variables

L'analyse des recours aux congés par les femmes et les hommes permet de distinguer d'un côté deux pays nordiques, la Suède et la Norvège, où les congés sont un instrument de conciliation vie familiale-vie professionnelle utilisé à la fois par les pères et les mères et de l'autre côté les autres pays où les congés restent encore essentiellement une affaire de femmes, même si les situations nationales sont contrastées.

5.1.1 La Suède et la Norvège : des congés très fortement utilisés, partagés de plus en plus entre hommes et femmes et dont les effets sont considérés comme positifs de manière relativement consensuelle par les différents acteurs.

En **Suède**, en 2000, les hommes représentaient 40,2% des personnes ayant pris un congé parental temporaire pour enfants malades (60 jours par an). La part des jours attribués au titre de ce congé qui va aux pères est passé de 36 % en 2000 à 43 % en 2002.

En ce qui concerne le congé de paternité, 73 % des pères ont pris leurs 10 jours de congé en 2000. Et en 2002, environ 40 % des pères prenaient des congés parentaux pour une durée moyenne d'environ 27 jours. Cette proportion des pères est en augmentation constante depuis le début des années 1990. En 2002, 16 % des jours de congés parentaux ont été utilisés par les pères (contre 12 % en 2000 et 7% dix ans plus tôt).

Les explications de cette participation croissante des pères dans le congé parental sont à mettre au crédit des diverses réformes entreprises depuis les années 1970, et en particulier à l'instauration en 1995 d'un mois du congé parental rémunéré rendu non transférable à l'autre parent, puis son extension à 2 mois en 2002. Ces progrès s'inscrivent plus généralement dans une politique volontariste visant à l'égalité entre les genres en agissant aussi sur les mentalités et les représentations.

En **Norvège**, 85% des pères éligibles utilisaient en 2001 leur quota réservé de 4 semaines et 13,5% des pères utilisaient davantage que ces 4 semaines, c'est-à-dire qu'ils prenaient une partie du congé parental que se partagent les deux parents. Une étude menée en 2003 montre que la proportion de pères qui ne prennent aucune sorte de congé est de 8%. Le pourcentage de pères qui prennent un congé parental est plus haut parmi les hommes qui ont un bon niveau de qualification dans des emplois de cols blancs (*white collars*) et dans le secteur public. Si la mère travaille à temps plein ou a une position élevée et a un haut revenu, la proportion est également plus élevée. Toutefois, la majeure partie des congés parentaux est toujours utilisée par les mères. Une des raisons de cette situation provient des différences salariales entre hommes et femmes. Sans accord (individuel ou collectif) avec l'employeur pour avoir une compensation financière complète, la famille perd plus d'argent si le père reste à la maison. En outre, si la mère travaille à temps partiel (moins de 75%) après la naissance, le père reçoit une compensation plus faible pendant son congé. Une autre explication avancée est la réticence des hommes à prendre le congé parental vis-à-vis des employeurs notamment. Le congé parental est vu, en

Norvège, comme un moyen d'assurer la participation des femmes au marché du travail, d'assurer des taux d'activité élevés, d'encourager l'égalité entre les genres dans la vie professionnelle et d'améliorer le bien être des parents avant et après la naissance.

La Suède et la Norvège démontrent que la réservation d'une partie du congé à chacun des parents constitue une forte incitation. Dans ces deux pays, les congés s'inscrivent dans une cohérence sociétale et, à cet égard, ils s'articulent avec les politiques familiale, d'emploi et d'égalité.

5.1.2 Les autres pays : des congés pris de façon très variable et essentiellement par les femmes.

Tout d'abord, dans certains pays, l'accès et le recours aux congés restent limités avec une forte segmentation entre main-d'œuvres féminine et masculine.

En **Irlande** par exemple, seule 7% de la force de travail est éligible au congé parental non rémunéré et seulement 20% des employés éligibles ont pris un congé parental dont 84% de femmes. Le taux est plus élevé dans l'administration publique (43%) et les services financiers (39%) où la garantie d'une réintégration dans l'emploi est meilleure. Au **Royaume-Uni**, seuls 3 % des parents bénéficient du congé parental non rémunéré. Selon une enquête auprès des employés, 5 % des parents avec un enfant de moins de 16 ans avaient pris un congé parental au cours de l'année précédente. 41 % de ces parents n'avaient pris qu'un ou deux jours.

Dans la plupart des pays, les congés sont pris essentiellement par les mères : en **Espagne**, par exemple, en 2003, 97,9 % des actifs absents en congé pour raison familiales sont des femmes, en **Hongrie**, 98% des parents en congé parental sont des mères, en **Belgique**, 91 % des salariés de moins de 50 ans ayant bénéficié en 2002 d'un congé étaient des femmes et en **France**, environ 98 % des personnes bénéficiant de la prestation versée à l'occasion d'un congé parental sont des femmes. En France, environ une femme éligible sur 3 bénéficie de la prestation contre environ un homme éligible sur 100. En **Hongrie** et en **Slovaquie** (0,5% de pères bénéficiaires de congés), les rares pères utilisateurs de congés parentaux sont dans des situations particulières, eux-mêmes au chômage et leur conjointe disposant d'un emploi permanent. En **Allemagne**, si 90% à 92% des naissances sont suivies de congés parentaux, ce sont quasi exclusivement les mères qui sont concernées puisque les pères ne représentent que 2,1% (en 2001). Les deux tiers des femmes ayant pris un congé parental après la réforme de 1992 étaient en emploi avant la naissance de leur enfant. La plupart des femmes de la partie Est de l'Allemagne ont pris 1 à 2 ans de congé alors que les femmes de la partie Ouest ont pris de 2 à 3 ans.

De la même façon, le congé parental est pris massivement par les mères en **Autriche** : seuls 2,2 % des pères sont en congé parental en 2003, un pourcentage en légère baisse par rapport à la situation avant la réforme de 2002. En **Slovénie**, 5,6 % des employés et 28 % des employées ont pris un congé en 1995 pour un membre de famille malade. Les pères représentaient entre 1994 et 1997 environ 0.5% des bénéficiaires de la prestation reçue lors d'un congé parental. En 2002, avant la réforme, les pères représentaient moins de 1 % des personnes en congé parental. La réforme entrée en vigueur en 2003 semble avoir eu des effets. Sur les premiers mois de l'année 2003, la part des pères éligibles en congé parental se monte à 1,5 %.

La situation au **Danemark** est similaire aux autres pays : seuls 5 % des pères prennent le congé parental pour une durée en moyenne de 2,6 semaines en 2002 contre 25,1 semaines en moyenne pour les femmes.

Aux **Pays-Bas**, depuis l'introduction du congé parental en 1991, 25% des employés éligibles l'ont utilisé. 42 % des mères éligibles et 12 % des pères éligibles. Le recours au congé dans les secteurs où il est rémunéré, comme dans le secteur public où la rémunération est généralement égale à 75 % du salaire, est beaucoup plus élevé. Dans le secteur public, 49 % des salariés éligibles prennent le congé, soit près du double du pourcentage tous secteurs confondus. 59 % des mères éligibles et 40 % des hommes éligibles le prennent. La relative forte proportion des pères prenant un congé parental dans le secteur public montre qu'une bonne rémunération est une incitation décisive pour les pères. L'importance du congé parental au Pays-Bas est à relativiser en raison du droit des salariés à adapter leur temps de travail. Le congé parental combiné au temps partiel sert d'ailleurs souvent de période

d'essai pour vérifier que le travail temps partiel convient au salarié, et aussi parfois pour démontrer à l'employeur que le travail à temps partiel est possible.

En **Finlande**, seuls 2% des pères prennent un congé parental et la durée moyenne est de 64,7 jours. Ces chiffres sont antérieurs à la réforme permettant d'allonger le congé de paternité de 2 semaines supplémentaires lorsque le père prend une partie du congé parental.

Seul le **Luxembourg** présente des statistiques sur la prise du congé parental par les hommes plus élevées (en dehors de la Suède et de la Norvège, cités précédemment) ; les hommes représentaient en 2001 environ 10 % des personnes bénéficiant d'un congé parental. Alors que les femmes ont majoritairement entre 25 et 29 ans, les hommes ont plus souvent entre 30 et 34 ans et prennent le congé plus tardivement que les femmes, ce qui est le résultat de la législation même : le premier parent doit prendre le congé après le congé de maternité, et l'autre parent attendre pour prendre le congé ce qu'il peut faire jusqu'aux 5 ans de l'enfant.

En ce qui concerne la prise des congés de paternité, les statistiques quand elles sont disponibles montrent un succès relativement important.

Au **Royaume-Uni**, une étude de 2003 montre que 63 % des pères d'un enfant de moins d'un an ont pris un congé de paternité durant l'année précédente, pour une durée moyenne de 9 jours. Le gouvernement s'attendait justement à ce que le nouveau congé de paternité rémunéré de deux semaines soit pris par environ les 2/3 des pères éligibles (315000 sur 450000). Au **Portugal**, le congé de paternité connaît un succès croissant (12980 bénéficiaires en 2000 et 30877 en 2002, soit une hausse de +130% en deux ans). En **Finlande**, 2/3 des pères prennent un congé de paternité pour une durée moyenne de 15 jours en 2001 (pour un maximum de 3 semaines). En **France**, le gouvernement prévoyait que 40 % des pères éligibles prendrait le congé de paternité après la décision de l'allonger de 3 jours à 2 semaines en 2002. En fait, selon les premières estimations, près de 60 % des pères éligibles l'aurait pris. Aux **Pays-Bas**, selon une étude de 2002, le congé de paternité rémunéré de deux jours était pris virtuellement par tous les pères éligibles.

En **Slovénie**, plus de 90 % des pères prennent un congé de paternité pour un nombre moyen de 8 jours environ.

5.2 Quelques explications au recours aux congés pour raisons familiales par les femmes et les hommes.

Le succès des congés et leurs effets dépendent de leur caractéristiques propres (durée, rémunération, flexibilité, mesures de partage entre parents, cf. 2), mais également du contexte dans lequel ils interviennent. Plusieurs facteurs, liés les uns aux autres, et qui souvent font d'ailleurs système, expliquent les taux de recours aux congés par les parents : des problèmes d'information, de rémunération des congés et d'inégalité salariale, des modes de gardes peu nombreux ou flexibles qui obligent un des parents à garder les enfants, des modèles dominants d'organisation de la famille, des craintes des salariés à utiliser des congés qui éloignent du marché du travail...

– Des problèmes d'information

Dans les pays où des dispositifs de congé sont récents comme en Irlande et au Royaume-Uni, une mauvaise connaissance peut expliquer en partie le faible développement des congés. Au **Royaume-Uni**, des études montrent ainsi que le droit au congé parental est encore très peu connu des employeurs comme des parents. Une meilleure connaissance des dispositions améliorerait certainement le recours à ces congés.

– Incitations financières : rémunération des congés et inégalités salariales

Les congés connaissent davantage de succès quand ils sont rémunérés que quand ils ne le sont pas. En outre, quand les compensations salariales durant les congés égalisent ou avoisinent les salaires réels, la participation des pères aux congés parentaux est nettement plus importante.

En **Irlande**, le congé parental non rémunéré est peu utilisé en dépit d'une forte demande : selon une enquête 82% des pères et 62% des mères disent qu'ils aimeraient passer plus de temps avec leurs enfants et la plupart sont favorables à un congé payé pour pouvoir se le permettre.

Au **Royaume-Uni**, selon une étude du TUC de 1999, un parent sur trois ne peut se permettre un congé parental pour des raisons financières. En outre, selon une étude d'EOC de 2003, la norme dans le monde du travail sur le temps de travail pour les hommes empêche un plus grand partage des soins aux enfants, et comme en plus, les salaires des hommes sont plus élevés que ceux des femmes, il en résulte que dans un couple il est économiquement plus avantageux que la femme interrompe ou réduise son activité.

En **Espagne**, le faible recours aux congés s'explique également par la non rémunération mais aussi par le fait que les salariés de moins de 35 ans travaillent massivement avec des contrats temporaires

Quand ils sont faiblement rémunérés (**Allemagne, Autriche, France, Luxembourg, Slovaquie**), les congés tendent à être cantonnés aux femmes dont les salaires sont le plus souvent inférieurs à ceux du conjoint.

En **France**, la prestation forfaitaire d'un faible montant encourage ainsi davantage les mères à prendre le congé parental que les pères et des études montrent qu'elle incite davantage les mères ayant de faibles salaires, de mauvaises conditions de travail et des perspectives difficiles.

En **Slovaquie**, la faiblesse de la rémunération des congés est un des éléments d'explication de l'exclusion de fait des pères. La rémunération du congé de paternité s'effectue jusqu'à un plafond de salaire très bas et le congé parental est rémunéré sous la forme d'une prestation forfaitaire très faible. Le congé parental est donc pris à plus de 99 % par les mères, d'autant que ces dernières ont des salaires inférieurs de 30 % en moyenne.

En **Hongrie** également, la faiblesse de la rémunération et les inégalités salariales font partie de l'explication du monopole des femmes sur les congés parentaux.

Le fait de rémunérer les congés en proportion du salaire encourage les pères à en prendre une partie. Il en va ainsi du congé parental en **Suède**, en **Norvège**, au **Danemark** et en **Finlande**. On peut expliquer pour cette même raison le succès récent de l'extension des congés de paternité rémunérés en **France** et en **Finlande**. Enfin, l'exemple des **Pays-Bas** montre aussi que la rémunération joue un rôle majeur et d'autant plus, a fortiori pour les pères, quand cette rémunération compense la perte de salaire comme dans le secteur public.

– **Mais, même quand ils sont bien rémunérés, les pères prennent moins les congés aussi en raison des inégalités de salaire au sein du couple.**

En **Norvège**, les différences de salaires expliqueraient ainsi que la majeure partie des congés parentaux soit toujours utilisée par les mères bien que la rémunération soit proportionnelle au salaire. Dans ce pays, sans accord collectif ou mesure de l'employeur prévoyant une compensation financière complète, la famille perdrait plus d'argent si c'est le père qui reste à la maison.

Au **Danemark**, les inégalités salariales participeraient aussi de la répartition inégalitaire des congés parentaux entre hommes et femmes. Dans ce pays, les salaires des hommes y sont plus élevés de 14,3 % pour les cols bleus et de 19% pour les cols blancs.

– *L'existence de modes de garde alternatifs à la garde par le parents dans le cadre d'un congé*

Dans plusieurs pays, dont l'Autriche, l'Allemagne ou la Hongrie, le système de prestations encourage d'autant plus le retrait complet des femmes qu'il existe trop peu de dispositifs de garde pour les enfants en bas âge.

– **Modèle traditionnel d'organisation de la famille et normes dans le monde du travail.**

En **Slovaquie** et en **Hongrie**, il semble que l'organisation familiale traditionnelle constitue la principale pierre d'achoppement à une plus grande implication des hommes dans la vie familiale

(même si une recherche menée en 2001 et 2002 en Slovaquie semble montrer quelques progrès). Les soins aux enfants sont considérés comme la tâche des femmes et le travail salarié avant du ressort des hommes. Le partage de la garde des enfants n'est ni pratiqué ni accepté.

En **Espagne**, les politiques menées n'incitent pas à un meilleur partage des tâches parentales et domestiques et ne s'attaquent pas à la culture patriarcale dominante. Elles renforceraient même plutôt les pratiques et les stéréotypes sexués allant à l'encontre de plus d'égalité.

En **France** aussi, une étude a noté que les raisons de non recours au congé de paternité de certains pères proviennent de leur désapprobation face à l'idée de s'arrêter de travailler pour élever leur propre enfant, schéma trop éloigné de leur représentation traditionnelle et de leurs valeurs quant à la place des pères et des mères dans l'éducation des enfants.

– **Les craintes face aux congés parentaux et familiaux**

Mais même dans les pays où l'implication des pères est davantage banalisée comme en **Norvège**, les hommes prennent moins le congé parental que les femmes en raison d'une moindre acceptation par les employeurs. Dans de nombreux pays, le recours aux congés, en particulier pour les pères, est faible en raison des craintes des réactions de l'employeur. Le recours au congé par les pères est souvent plus élevé dans le secteur public car la garantie d'un retour dans l'emploi y est généralement plus grande, et inversement, il est plus faible pour les salariés ayant un emploi moins pérenne (contrat à durée déterminée).

Aux **Pays-Bas**, les hommes ne prennent pas facilement un congé par peur pour leur position dans l'entreprise et leur future carrière. En **Irlande**, les personnes occupant des postes élevés peuvent difficilement réduire ou interrompre leur activité, indépendamment des aspects financiers, en raison des normes qui s'imposent à elles dans le monde du travail.

En **Espagne**, des études montrent que la culture très traditionnelle dans les entreprises n'est pas réceptive aux politiques de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle.

En **Grèce**, des employeurs mentionnent qu'ils évitent d'embaucher des femmes qui ont ou auront des obligations familiales. Ils considèrent de telles embauches comme contre-productives.

En **Slovénie** et en **Autriche**, les femmes seraient ainsi discriminées par beaucoup d'employeurs. En Slovaquie, selon une étude de 1996, 70 % des employeurs considéraient qu'employer une jeune femme qui pourrait user d'un congé maternité ou parental représentait un plus grand risque et une plus grande charge qu'employer un homme ou une femme avec des enfants déjà élevés. En **France**, une étude récente montre que les non recours au congé de paternité sont principalement dus à des contraintes professionnelles : contraintes financières ; charge de travail trop importante spécialement dans les petites entreprises pas très flexibles et les grosses structures ; peur des réactions de l'employeur notamment dans le cas des salariés en situation précaire (intérim, contrat à durée déterminée).

Les craintes des salariés à prendre un congé en raison des possibles implications personnelles sont parfois justifiées par les conséquences négatives qu'endurent effectivement les parents ayant pris un congé.

Au **Royaume-Uni**, le syndicat EOC reçoit beaucoup d'appels de femmes ne parvenant pas à retrouver leur emploi ou un emploi équivalent après leur congé de maternité.

En **Finlande**, même si le parent est autorisé à retrouver son emploi après un congé parental, il peut y avoir des difficultés. L'emploi n'existe parfois plus et après une longue absence du marché du travail, les chances de retrouver un emploi diminuent.

Au **Danemark**, les congés auraient pour conséquences de gêner la carrière des femmes et auraient des conséquences négatives en matière de droits à pension de retraite. En **Pologne**, les congés ont aussi des conséquences négatives pour les droits à pension des femmes.

En **Hongrie**, le lien entre la femme et son lieu de travail se distend durant le congé parental qui est assez long. Selon une enquête, seulement 45% des femmes qui travaillaient auparavant ont essayé de retourner dans la même entreprise. La plupart du temps, l'entreprise avait fermé, et dans d'autres cas, les mauvaises conditions de travail, l'absence de possibilités d'aménagements du temps de travail, ou le manque d'institutions pour garder les enfants les en ont empêchées.

En **Suède**, subsiste encore un souci relatif à l'attitude des employeurs par rapport aux femmes enceintes et aux possibles discriminations qui peuvent en découler.

En **France**, des études indiquent des difficultés à retourner sur le marché du travail pour des femmes ayant un congé parental pour une période longue.

– **Les congés semblent parfois non pas favoriser mais au contraire jouer à l'encontre de l'égalité entre homme et femmes.**

En **Allemagne**, selon une étude, seulement 6/10 femmes de la partie Ouest et ¾ des femmes de la partie Est qui ont eu un premier enfant après la réforme de 1992 et qui étaient employées ont retrouvé leur emploi après le congé parental ayant suivi la naissance de leur enfant. Mais les femmes doivent, davantage qu'auparavant, prendre un travail à temps partiel, en particulier dans la partie Ouest où les modes de garde sont moins développés. En dépit du droit à la réintégration après un congé parental, une forte proportion de femmes se retrouve toutefois au chômage après la période de congé : 1/6 des salariées avant la naissance étaient au chômage 3 ans après (21% à l'Est contre 16% à l'Ouest). Les femmes de la partie Est ont été particulièrement confrontées au problème de la disparition des entreprises dans lesquelles elles travaillaient, ce qui explique que beaucoup soient devenues chômeuses.

En Autriche, deux études montrent que le système d'incitation favorise un plus grand retrait des jeunes mères du marché du travail, avec des retours plus difficiles sur le marché du travail qu'auparavant. Une étude menée en 2003 montre que le nombre de mères retournant sur le marché du travail avant que l'enfant n'atteigne ses 27 mois est tombé de 54 à 33 % entre la mi 2000 et la mi 2002. Une étude de l'OCDE de novembre 2003 montre que 25 % des mères retournent dans leur emploi, 25 % retrouvent un emploi à temps partiel moins bien payé, et environ la moitié ne parviennent pas à retourner sur le marché du travail.

En **France**, la réforme de 1994 étendant le bénéfice de la prestation (*allocation parentale d'éducation*) aux parents de deux enfants a conduit un nombre plus important de mères de deux enfants, de 110000 et 150000 selon les études, à se retirer du marché du travail après la naissance du second enfant. Une étude montre qu'avant de prendre le congé et de recevoir la prestation, 76 % des mères bénéficiaires avaient un emploi, mais qu'elles n'étaient plus que 51 % après le congé. Les effets les plus négatifs seraient pour les femmes qui avaient déjà des difficultés sur le marché du travail avant de se mettre en congé (emploi précaire, bas salaire, chômage).

En **Grèce**, les femmes éprouvent aussi des difficultés en matière de retour au travail après un congé.

5.3 Positions des acteurs sociaux et perspectives dans quelques pays

Les acteurs sociaux insistent sur les difficultés de retour sur le marché du travail des mères (les plus nombreuses à utiliser les congés), sur l'impact de ces congés sur les carrières des femmes (inégalité salariale, opportunités d'ascension professionnelle limitées, etc.) et sur les discriminations des femmes et des mères sur le marché du travail.

Aux **Pays-Bas**, les employeurs considèrent comme un défaut important la discontinuité des trajectoires professionnelles résultant des congés. Ils pensent que les dispositions actuelles sont déjà suffisantes. Pourtant, dans une étude faite par la fédération néerlandaise des syndicats (FNV), plus des trois-quarts des employés approuvent les dispositions de congés et beaucoup souhaiteraient des améliorations.

En **Italie**, les syndicats jouent un rôle important de diffusion de l'information sur les nouveaux dispositifs disponibles. La Confindustria et les employeurs ne souhaitent pas de nouvelles améliorations par la voie de la négociation collective parce qu'ils pensent que les obligations légales imposent déjà trop de coûts sur les entreprises.

Au **Danemark**, la confédération des diplômés « masters and PHDs » (DM) regrette que ses membres au chômage ne puissent pas utiliser les possibilités offertes par les nouveaux congés réservés aux

employés et aux indépendants. Il s'agit d'un problème car beaucoup ont des enfants lors de leurs études et ont besoin de temps pour chercher un emploi.

Dans ce pays, les partenaires sociaux tant du côté des employeurs que du côté des employés ont été très critiques envers la loi du 20 mars 2002 sur les congés. Les syndicats craignent que les femmes n'aient à payer davantage le coût des congés puisque ce sont elles qui les prennent davantage (pour une durée moyenne de près de 10 fois supérieure à celle des hommes) Une femme avec trois enfants prenant un congé à temps plein pourrait aussi perdre 10 % de sa retraite. Les syndicats craignent que la réforme renforce les différences entre hommes et femmes.

Les employeurs estiment que la flexibilité plus grande accordée aux salariés, en particulier le droit à travailler à temps partiel, soulève des difficultés de recrutement pour remplacer les absences. Une discussion porte actuellement sur la création d'un fonds universel pour les congés parentaux/maternité/paternité qui pourrait améliorer l'égalité hommes-femmes sur le marché du travail. Pour promouvoir davantage l'égalité hommes –femme, la création d'un fonds universel pourrait prévenir le manque à gagner pour les retraites et la discrimination au recrutement des jeunes femmes.

Au **Royaume-Uni**, le TUC plaide pour une rémunération des congés, sans quoi ce congé restera théorique pour trop de salariés. Selon une étude de 2001, le congé parental et les aménagements du temps de travail peuvent être une bonne chose pour les entreprises : les dispositifs favorables à la famille (*family friendly arrangements*) sont associés, positivement mais faiblement, avec de meilleures performances pour les entreprises privées. Un hiatus semble toutefois subsister entre la perception par les entreprises d'un coût élevé de l'ensemble des dispositifs en direction des familles et la réalité de ce coût qui serait très faible (2% du coût du travail selon un document du gouvernement).

En **Finlande**, la fédération des employeurs des services et de l'industrie a récemment calculé que dans le secteur des services le coût moyen d'un enfant pour un employeur est approximativement de 7 700 euros. Ce calcul inclut le coût des congés maternité, la rémunération annuelle du congé pendant le congé parental et l'embauche et la formation d'un employé pour remplacer la personne en congé. Dans les secteurs où le salaire est maintenu, le coût total d'un congé est de 13 000 euros.

Conclusion

Les congés ne sont qu'un élément parmi d'autres intervenant au regard des questions de conciliation entre vie familiale et professionnelle et d'inégalités entre femmes et hommes. Leurs effets dépendent des autres éléments de contexte permettant aux parents de desserrer, ou non, les contraintes qu'impliquent les responsabilités familiales, contraintes de temps principalement. Ces éléments concernent les différences salariales sur le marché du travail, les valeurs dominantes dans la société sur le rôle et la place des hommes et des femmes dans la sphère familiale et la sphère professionnelle, l'existence et l'accessibilité de modes de garde, les conditions de travail, la possibilité d'aménagement des postes et des horaires de travail, etc.

L'analyse des congés dans les différents pays souligne la variété des configurations et des dispositions. Malgré tout, dans la majorité des pays, les dispositions légales prédominent et structurent l'offre de congé en direction des parents. Cependant, quand elles existent, les conventions collectives jouent un rôle significatif et parfois même de précurseur dans l'amélioration des congés parentaux. Les différents degrés d'importance de la négociation collective en matière de congés reflètent les spécificités nationales en matière d'organisation des marchés du travail.

Statutory maternity leave arrangements (1) – end 2003

Country	Statutory / other	Maximum duration (weeks)	Paid	Paid for full duration	Payment	Paid by	Jobs guarantee
Austria	Statutory	16 (20 if medical circumstances)	Yes	Yes	100%	State/HI	Yes
Belgium	Statutory	15 (17 if multiple births)	Yes	Yes	30 days : 82% after : 75% up to maximum	HI	Yes
Denmark	Statutory	18	Yes	Yes	90 % up to maximum (3115 Dkr per week)	Employer	Yes
Finland	Statutory	105 days (excl. Sundays) = around 17,5 weeks	Yes	Yes	100 – 60 % (4) Decreases with earnings Min : 11,45 euros per day	Social insurance	Yes
France	Statutory	1 st /2 nd child : 16 3 or more : 24 34 to 46 if multiple births	Yes	Yes	100 % up to maximum (2432 euros per month)	HI	Yes
Germany	Statutory	14 (18 if multiple births)	Yes	Yes	100%	HI (up to 13 euros per day) + employer	Yes
Greece	Statutory	17	Yes	Yes	100%	HI/employer	Yes
Hungary	Statutory	24	Yes	No	Pre-natal (min. 4 weeks) : 70 % Next : allowance (see table)	HI	Yes
Ireland	Statutory	26	Yes	No (18 paid)	70% with minimum and maximum	State	Yes
Italy	Statutory	21 (5 months)	Yes	Yes	80%	HI	Yes
Luxembourg	Statutory	16 (20 if multiple birth)	Yes	Yes	100 % (with minimum and maximum)	HI	Yes
Netherlands	Statutory	16	Yes	Yes	100% up to maximum	Unempl. fund	Yes
Norway	No specific maternity leave Statutory parental leave	48 maximum (3)	Yes	Yes	Different according to total parents leave 48 weeks : 80% or 38 weeks : 100% (up to maximum 341000 NOK))	State	Yes
Poland	Statutory	1 st child : 16 2 or more : 18 multiple births : 24	Yes	Yes	100 %	HI / employer	Yes
Portugal	Statutory	17	Yes	Yes	100% with a minimum	State	Yes
Slovakia	Statutory	28 (37 if multiple birth)	Yes	Yes	90% net wage up to a low maximum (350 SKK / day – 7500 SKK /month)	HI (social insurance fund)	?
Slovenia	Statutory	105 days (15 weeks)	Yes	Yes	100%	State	Yes
Spain	Statutory	16 (18 if 3 or more)	Yes	Yes	100%	State	Yes
Sweden	No specific maternity leave Statutory parental	420 days (480 to be shared, of which 60 not transferable)	Yes	Yes	First 390 days : 80% (up to a maximum - minimum of SEK 150 per day). Next 90 days : SEK60 per day	State	Yes

leave							
UK	Statutory	52	Yes	No (26 paid)	First 6 weeks : 90% then final 20 weeks : £100 per week or 90% av. weekly earnings if lower	Employer (refunded for most part)	Yes

EMP : has to be working/employed to be eligible

QP : qualifying period : employed have to be in work (unemployed have to be unemployed) for a certain amount of time within a certain reference period to be eligible.

SSC : A certain amount of Social Security contributions must have been paid for the claimant

WT : working time has to be over a lower limit.

Earnings : employees has to be earning a certain amount to be eligible

HI : health or social insurance

ED : employers discretion

(1) private sector employees. In many countries (e.g., Belgium, Greece...), civil servants have more rights. Self employed often have less favourable statutory schemes.

(2) the employed qualify on the basis of a qualify period and social security contributions, the self employed on the basis of social security contributions only and the registered unemployed qualify on the basis of the reference period only with days in unemployment counting as equivalent to working days.

(3) 52 weeks parental leave of which 4 reserved to the father (9 are reserved to the mother and the rest may be shared).

(4) calcul complexe. Très peu bénéficient d'une compensation intégrale. La compensation moyenne est inférieure à 80 %.

Sources : EIRO national centres answers to study questionnaire on "Family and parental leave provision and collective bargaining" (November 2003).

Maternity allowance (*) and maternity grants (**) in place of or in supplement to statutory maternity pay – end 2003

Country	Allowance (*)		Grant (**)			
	Allowance	Eligibility	Details	Grant	Eligibility	Details
Austria	Yes	Women not covered by statutory maternity pay : (1) self employed in agriculture, trade and industry. (2) others (low part time, free service contract worker)	(1) 23 euros per day during 16 weeks maternity leave in order to hire a substitute (2) 6,91 euros per day during 16 weeks	Yes	<i>Mutter-Kind-Pass-Bonus</i> income related; on condition on mother and baby medical examinations	Payment on child's first birthday
Belgium	Yes	Self employed maternity leave	889 euros per month during three months	Yes	Birth grant	945 for first child 711 for subsequent children
Denmark	No	-	-	No	-	-
Finland	No	-	-	Yes	All residents (pregnancy over 154 days)	Choice between a generous maternity pack or lump sum payment (140 euros)
France	Yes <i>No in 2004</i>	means tested (around 80 % of families are eligible)	During 9 months from the 5 th month of pregnancy 159 euros per month	No <i>Yes in 2004</i>	<i>new scheme in 2004, means-tested, such as to include 90 % of families</i>	800 euros once at birth
Germany	Yes	To women not entitled to statutory maternity allowance	210 euros per month	Yes	'Entbindungsgeld' for mothers in statutory maternity leave	
Greece	Yes	Not entitled to social insurance. Means tested State aid	500 euros in two parts (half for a period of 42 days before birth, half for the 42 days after birth)	Yes	Insured mothers having worked at least 50 days in the year before the birth	30 days minimum wage (but amounts vary highly in other social security regimes)
Hungary	Yes	All mothers after birth and during maternity leave Pre-natal medical exams	225 % of minimum pension (around 196 euros per month in 2003)	No		
Ireland	Yes			No	-	-
Italy	Yes	No employment records and not entitled to statutory maternity leave Means tested at household level	272 euros per month during 5 months for each child born or adopted (1358 euros in total) Paid by State through municipality	Yes	To unemployed and atypical workers not entitled to statutory maternity leave (also to a certain extent to those entitled)	1672 euros per child paid by health insurance
Luxembourg	Yes	Not entitled to insured maternity benefit.	allowance paid for 16 weeks, Non-cumulative with similar benefits (185 euros per week)	Yes	mother and child have medical examination	1536 euros divided into three 512 euros lump sums: prenatal, birth and postnatal (child's 2 nd birthday)

Country	Allowance (*)			Grant (**)		
	Allowance	Eligibility	Details	Grant	Eligibility	Details
Netherlands	No	-	-	No	-	-
Norway	No	-	-	Yes	Women not entitled to statutory parental leave (1)	NOK 33584 (around 4077 euros)
Poland	Yes	Social assistance recipients	Four first months of child's life Minimum : 50 PLN per month	Yes	Social assistance recipients (in the past : all mothers)	195 PLN (one time childbirth benefit)
Portugal	No	-	-	No	-	-
Slovakia	Yes	Women not entitled to paid statutory maternity leave.	Paid leave (lower amount)	Yes	For each child born.	Lump sum SKK 3,110
Slovenia	Yes	Parental allowance for parents not eligible to maternity leave allowances	52 % of guaranteed salary SIT 35000 in 2002 (adjusted with price)	Yes	Assistance for goods for a newborn child	SIT 50000
Spain	No	-	-	Yes	Birth of third or more children and multiple births. income-related child benefit	
Sweden	Yes	The mother may use 60 days of parental leave (480 days) before the birth	80% pay up to maximum (see tables on maternity and parental leave)	No	-	-
UK	Yes	employed or self employed for a certain period and not entitled to statutory maternity pay. or under minimum earnings requirements	26 weeks: 90% of av. weekly earnings up to a max. of £100/week	Yes	either partner getting income support, income based jobseeker's allowance, Child Tax Credit, Working Tax Credit.	Lump sum payment : £500. Can claim from 30 th week of pregnancy until 3 months after.

(*) Maternity allowance : amount of money paid at interval for a certain period after a child is born.

(**) Maternity grant : lump sump amount paid once at or around the childbirth.

(1) In this situation parental leave for father is reduced to 29 weeks fully paid or to 39 weeks paid 80%.

Source : various, especially EIRO national centres answers to study questionnaire on "Family and parental leave provision and collective bargaining" (November 2003).

Statutory paternity leave arrangements (1) – end 2003

Country	Statutory	Criteria	No of days	Paid	Paid for full duration	Level of payment	Job guarantee
Austria	No statutory paternity arrangements (but collective agreements generally providing for one or two days) (5)						
Belgium	Statutory	EMP	10 days to be taken with 30 days after birth (or adoption) May be split. 4 days for civil servants.	Yes	Yes	3 days : 100% (employer) Next : 82 % up to max. (health insurance)	Yes
Denmark	Statutory	EMP	2 weeks to be taken within 14 weeks after birth	Yes	Yes	90 % up to maximum	Yes
Finland	Statutory	EMP	18 week days (3 weeks) (extended up to 1-12 days conditional on taking as many days in parental leave)	Yes	Yes	100 - 60% (same rules as maternity leave) may be fragmented (day)	Yes
France	Statutory	EMP	2 weeks (3 weeks if multiple births)	Yes	Yes	3 first days : 100% Next : 100% up to maximum	Yes
Germany	No statutory paternity arrangements						
Greece	Statutory	EMP	2 days	Yes	Yes	100%	Yes
Hungary	Statutory	EMP	5 days	Yes	Yes	? (social security)	Yes
Ireland	No statutory paternity arrangements (but 3 paid days leave are used to be granted by employers at birth)						
Italy	Limited cases	EMP + Only if lone father or if mother ill. Income related	total leave or the part which mother is ill for	Yes	Yes	80% by health insurance also in case of adoption	Yes
Luxembourg	Statutory	EMP	2 days at child's birth	Yes	Yes	100 % (employer)	Yes
Netherlands	Statutory	EMP	2 days (within a month after birth)	Yes	Yes	100%	Yes
Norway	No specific paternity leave. Statutory parental leave provision	EMP/QP for both parents 4 week father's quota depends on mothers employment prior to birth. No father's quota if mother has worked less than 50 % full-time.	Minimum : 4 weeks father's quota reserved to father (out of 52 weeks parental leave) (+ 2 weeks unpaid leave after birth) Maximum paid leave = 43 weeks (2) (33 weeks 100 % pay) (3) If the mother not in employment, the father is allowed only 38 weeks (28 weeks 100% pay)	Yes	Yes	- 100% if both parents take up to 42 weeks (up to maximum 341000 NOK) (28 weeks if mother not employed) - 80 % if 52 weeks (38 if mother not employed) - reduced compensation of father's quota if mother between 50 and 75 % full-time work	Yes

<i>Country</i>	Statutory	Criteria	No of days	Paid	Paid for full duration	Level of payment	Job guarantee
Poland	Limited cases	EMP Part of maternity leave over 14 weeks may be transferred to father	1st child : 2 weeks maximum (16 – 14) 2 and more : 4 weeks maximum (18 - 14)	Yes	Yes	100%	Yes
Portugal	Statutory	EMP	5 days in first month after birth	Yes	Yes	100%	Yes
Slovakia	Limited cases	Actually, maternity leaves when mother suffers long-term illness	22 weeks (or 31 weeks)	Yes	Yes	90% net wage up to a low maximum	Yes
Slovenia	Statutory	EMP	90 days of which 15 days obligatorily during maternity leave, the remaining until child is 8	Yes	No	First 15 days : 100% (State) Next 75 days : 0% (4)	Yes
Spain	Statutory	EMP	2 days (+ 2 days if another town) (10 weeks maternity leave may be transferred to the father if both parents fulfil conditions)	Yes	Yes	100% (employer)	Yes
Sweden	Statutory	EMP	10 days after the child's birth to be used during the first 60 days and simultaneously with the mother	Yes	Yes	80% up to maximum	Yes
UK	Statutory	EMP/QF (26 weeks)	2 weeks to be taken by blocks of one week within 8 weeks of birth	Yes	Yes	£100/week or 90% of earnings if this is less	Yes

(1) Details on paternity leave provision is for private sector employees. Self employed are often excluded from paternity leave provision.

(2) 52 weeks parental leave of which 9 reserved to the mother (4 are reserved to the mother and the rest may be shared).

(3) 42 weeks parental 100% paid leave of which 9 reserved to the mother.

(4) Social contributions are paid by the State on the basis of minimum wage.

EMP : has to be working/employed to be eligible

QP : qualifying period : employed have to be in work for a certain amount of time within a certain reference period to be eligible.

Source : Various, especially EIRO national centres answers to study questionnaire on “Family and parental leave provision and collective bargaining” (November 2003).

Statutory parental leave arrangements – end 2003

Country	Statutory type	Duration	Child's age limit	Payment	Other	Job guarantee
Austria	Parental leave	2 years taken alternatively by parents by periods of 3 months (except one month that can be taken simultaneously). 2 years also if simultaneous part time 4 years if lone parent part time or both parents work part time alternatively	2 years (possibility to postpone 3 months up to 7 years old).	Separate benefit of 14,53 euros per day in 2003 for a period that may be longer than the parental leave : 30 months (or 36 months if both parents take it alternatively) Possibility to cumulate with low wage (earnings up to 14600 euros per year)	Part time work possible Independent right for father to a minimum of 3 continuous months (before 2002, dependent on mother's renunciation). Priority to the mother for the remaining rights. 6 months leave for adoptive parents (child's age limit is 30 months if adopted between 18 and 24 months, 7 years if adopted after 2).	Yes (only for 2 first years leave)
Belgium	Parental leave	3 months per parent per child (6 months if half time work) (15 months if 80 % part time work)	4 8 if disabled	Separate flat rate leave benefit not specific to parental leave 537 euros per month (full time leave) 268 if half time work	Full time leave may be taken in three blocks of one month. 80% part time work may be split in blocks of at least 3 months. Leave also for adoptive parents	Yes
Denmark	Parental leave	32 weeks per child to be shared (in continuation of maternity, paternity or even other's parent parental leave) + individual right of 8 unpaid weeks (possibility to spread 32 weeks payment over total 40 weeks leave)	9 (possibility to postpone 8-13 weeks in one block before the child is 9)	A total of 32 weeks 90 % up to maximum (3115 DKR per week) to be shared.	Only if no use of right to place in childcare Possibility to work part time with reduced payment accordingly	Yes
Finland	1) Parental leave 2) Homecare leave (if child not in municipal childcare) 3) Part time	1) 158 days (approx 26 weeks) after maternity leave to be shared between parents (paternity leave bonus if father takes part of parental leave) 2) up to 3 rd birthday of younger child taken after paid parental leave 3) Right to part time work to care for child until the second school year (average 8½ years)	1) Under 1 2) 3 years old 3) Around 8½	1) Around 60% (same rules as maternity allowance) 2) basic allowance : 252,28 €/month for first child + subsequent 84,09 €/month (if under 3 years) or 50,46 €/month (if over 3 years) + a means-tested supplement of maximum 168,19 €/month for one child only + possible municipal supplement 3) Salary is reduced according to reduction in hours. + an allowance of 70 €/ month	1) extended in case of multiple births by 60 days per additional child Part time possible for both parents Also for adoptive parents	Yes (for all types)

<i>Country</i>	Statutory type	Duration	Child's age limit	Payment	Other	Job guarantee
France	1) Parental leave 2) Part time	1) 3 years per parent per child (one year renewable twice) 1 year if adoption 2) Right to part time for reconciling family and work	1) 3 2) No	1) Separate benefit per household : if 2+children, and worked certain numbers of years. Not working : 495 euros per month Part time : 328 under ½ FT work and 248 up to 80% FT work (part time amounts to be increased by 15 % in 2004).	1) Benefit to be extended in 2004 for 1st child, for a maximum duration of 6 months (340 euros per month) 2) cannot be refused by employer unless strong reasons	Yes
Germany	Parental leave	3 years per parent per child 2 first year of the child, and the third year before the child is 8 (upon approval of the employer) Parents living together can take leave simultaneously if part-time work (15-30 hours).	3 (8 upon employer's approval) 8 if adoption	Separate benefit during first 2 years (means tested and income related) Maximum amount : Choice between 307 euros per child and month during first 24 months or 460 euros during 12 first months	Part time possible between 15 and 30 hours per week (only firms over 15 employees). Lone parent working up to of 30 hours maximum is entitled parental leave Fragmented only upon employer's approval Also for adoptive parents	Yes
Greece	Parental leave	3,5 months per parent	3,5	Unpaid	Part-time only upon employer's approval. Also for adoptive parents Also in case of separation, divorce or death of one parent	?
Hungary	1) unpaid leave 2) care fee 3) Child raising support	1) Up to child's 3 year 2) Up to child's 2 year (to parents on unpaid leave fulfilling previous insured qualifying period). 3) If 3 and more children, with youngest child between 3 and 8	1) 3 2) 2 3) 8	1) Unpaid (there exist a separate low care allowance of around 87 euros per month) 2) 70 % up to a maximum of around 332 euros per month 3) minimum old age pension (around 87 euros per month in 2003)	2) also adoptive parents. For those not fulfilling previous working condition, there exist a low care allowance of around 87 euros per month. 3) prolongs de facto low care allowance for 3 and more families possibility to work part time up to 4 hours a day	Yes
Ireland	Parental leave	14 weeks per parent (in one block unless employer's agreement)	5	Unpaid	Also in case of adoption No part time	Yes
Italy	Parental leave	11 months per child to be shared between parents as follows: 6 months maximum for the mother and 6 months for the father, extended to 7 if the father claims at least 3 months. 10 months if lone parent	8 (6 if adoption)	Child under 3 : 30% for 6 months maximum. 30% over 6 months only if incomes below a maximum. Child aged 3-8 : unpaid	Also for adoption Duration of paid leave up to 3 year for severely handicapped child. Also 3 months 30% paid leave for self employed during first child year	Yes

<i>Country</i>	Statutory type	Duration	Child's age limit	Payment	Other	Job guarantee
Luxembourg	Parental leave	6 months per parent per child (12 months if work under 50 % full time) to be taken for one of the parent after maternity leave, before 5 th child's birthday for the other parent	To be taken after maternity leave or before 5 year for the other parent	1693 euros per month during 6 months if full time (846 euros per month during 12 months if part time)	To be taken in one block Part time only on employer's approval 2 supplementary full time months if multiple birth	Yes
Netherlands	1) Parental leave 2) Right to part time	1) 3 months per parent per child (6 months if half part time work) One parent at a time (mother has priority) 2) right to change working time	1) 8 (or later upon employer's approval) 2) no	1) Unpaid except civil servant (75%) or favourable collective agreements 2) wage reduced accordingly. No statutory compensation.	1) Flexibility : leave to be taken in blocks of at least one month. Also 4 months adoption unpaid leave (for child up to 12) 2) also right to increase working time	Yes
Norway (see also maternity and paternity leaves)	1) Paid parental leave 2) supplementary unpaid leave 3) part time	1) 42 or 52 paid weeks per child to be shared, of which 4 are reserved for the father and 9 for the mother. 4 father's weeks dependent on mother's employment : if less than 50 % full time work, no father 4 weeks quota ; if 50-75% full time, compensation adjusted accordingly. 2) 1 year for each parent per child to be taken after paid leave (2 years for lone parent or for father if mother not in employment). 3) Time account scheme enabling parents to combine paid parental leave and part-time work)– up till 104 weeks.	1) 3 2) 2	1) 42 weeks 100% or 52 weeks at 80% (including 9 weeks maternity and 4 weeks' father's quota) (maximum limit is annual income of NOK 341 000) 2) Unpaid 3) to be combined with paid parental leave.	The sharable period (39 or 29 weeks) may be taken simultaneously by parents working part time.	Yes
Poland	Parental Leave	3 years per parent	4 (18 if chronic illness or disability)	318 PLN per month Means-tested benefit at household level. For a maximum duration of 3 years	to be taken in no more than four blocks	Yes

Country	Statutory type	Duration	Child's age limit	Payment	Other	Job guarantee
Portugal	1) Parental leave	1) 3 months per parent (6 months if part time)	1) 6	1) Unpaid	1) part time possible	Yes
	2) Special leave to care for children	2) 2 years (3 years for 3+ children, 4 years if handicapped child)	2) 6 12 if part time	2) Unpaid	2) possibility to work part time 3) also right to flexible hours	
	3) Part time	3) one more child under 12	3) 12			
Slovakia	Parental leave	Up to child's 3 rd birthday Individual right to be taken after maternity leave	3 (6 if disabled child)	SKK 3790 per month (SKK 1200 if the parent is working or receiving sickness benefit)	22 weeks leave for adoptive parents	Yes
Slovenia	1) Parental leave	260 days for only one parent	1) 8 (18 if sick child)	1) 100% (55% minimum wage if employment less than 12 months prior to leave)	Not used paid leave may be transformed, up to the equivalent of 5 months, for childcare or housing cost. Also adoption leave (up to 150 days)	Yes
	2) Part time		2) 3 (18 if medical reason)	2) no (only social contributions are paid on the basis of minimum wage)		
Spain	Parental leave	3 years per parent per child (but only one parent at a time)	3 (6 if part time)	Unpaid		Yes (stronger if leave not over one year)
	Part time	Reduction of daily working time between 30 and 50 %	6 (or disabled)	No		
Sweden	Parental leave	1.5 years (480 days to be shared between the parents, 60 days reserved to each parent)	8	First 390 days : 80%. (up to a maximum; with a minimum of SEK 150 per day). Next 90 days : 60 SEK a day	Parental leave is fully flexible : may be divided in full days, half, 1/4, 1/8 (one hour). Same leave for adoptive parents	Yes
UK	Parental leave	13 weeks per child (18 if disabled and both working parents) maximum 4 weeks per year by blocks of no less than one week	5	Unpaid	Long prior maternity leave (52 weeks) Adoptive parents have right to paid statutory maternity leave and unpaid parental leave (for child under 18)	Yes

Source : various, especially EIRO national centres answers to study questionnaire on "Family and parental leave provision and collective bargaining" (November 2003). + COM 2003 (358) final

Statutory leaves to care for sick children – end 2003

Country	Type	Duration	Child's age limit	Payment	Other	Job guarantee
Austria	Short leave	Sick children and relative care leave 1 week per year a second week per year if child up to 12 and under certain conditions	No (for children and relatives)	100%		Yes
	Longer leave	Family emergency leave 3 months (renewable once)	No (heavily sick child or dying relatives)	Unpaid (unless exceptions)	Part-time work possible	Yes
Belgium	Short leave	Leave for "imperious reasons" 10 days per year	No (for child and relatives)	paid	In case of illness, accident and hospitalisation of a relative Other longer leave up to one year with flat rate benefit	
Denmark	No statutory but collective agreements	(most collective agreements provide for at least a paid leave for the child's first day sick ; often supplementary paid leaves to care for a child)				
Finland	1) Short sick child leave	1) 4 per sick child for one parent at a time (for each event)	1) 10	1) not compulsory by law, but many collective agreements provide for a 100% payment for 3 to 4 days.		Yes
	2) Short unpaid leave	2) ? for family urgent reasons	2) no (relatives)	2) unpaid		
	3) Long (child disability)	3) For chronically ill or disabled child needing daily care	3) ?	3) Minimum around 60 % (same rules as maternity leaves)		
France	1) Short sickness	1) 3 days per parent per year (5 days if child under 1 year or if 3 or more children under 16)	1) 16	1) Unpaid	2) A supplementary separate benefit for handicapped child also exists with a higher amount if permanent care at home is necessary (930 euros per month)	Yes
	2) Long leave	2) 1 year (4 months renewable twice) for sick, disabled or accident (+ need of care)	2) 20	2) Flat rate separate benefit : amount varies with family type and number of hours. Full-time leave : Couple 810 euros per month. Lone parent 961 euros per month. Lower amounts if part-time.		
	3) Other	3) 6 months (3 months renewable) when a relative's life is at stake (end of life, serious accident or illness)	3) No (any relative)	3) Unpaid		
Germany	Short leave	10 per parent per child per year up to maximum of 25 per parent per year Lone parents : 20 per child per year up to maximum of 50 per year	12	70% gross earnings, 90% net maximum (health insurance)	Further sick child leaves in collective agreements	Yes

Country	Type	Duration	Child's age limit	Payment	Other	Job guarantee
Greece	Short leave	6 days per year 8 days per year if 2 children 12 days per year if 3 or more children	16	Unpaid		Yes
Hungary	1) Short leave 2) Short supplementary unpaid 3) long leave	1) Unlimited if child under 1 84 days per year if 1-3 42 days if 3-6 (84 if lone parent) 14 days if 6-12 (28 if lone parent) 2) 1 child : 2 days per year / 2 children : 4 days per year ; 3 or more : 7 days per year. 3) 2 years (for sick or handicapped relative	1) 12 2) 16 3) no (any relative)	1) 70 % if permanent job during previous 2 years 60 % otherwise 2) unpaid 3) very low : 80 % of old age pension, that is around 70 euros per month	1) 2) in supplement to 1) 3) possibility to work part time up to 4 hours a day	Yes (for all types) s
Ireland	Short leave Long leave	3 days per year per parent per child (in a limit of 5 days each 3 year) 65 weeks 'homemaker scheme' to care for a child o relative	5 12 (or handicapped or over 12 child or other relative)	Paid Unpaid (maybe cumulated with earning for a job up to 10 hours per week	 May be split	Yes
Italy	1) Short leave (sick) 2) Short leave (handicapped) 3) Long leave (severely handicapped)	1) Sick child under 3 : any duration Sick child aged 3-8 : 5 days a year per parent Handicapped child or parent : any duration 2) if child under 3 : any duration if child 3 and over : 3 days per child per month for the father or the mother 3) up to 2 years (continuous or split in days, weeks..).	1) see column before No (relative) 2) no 3) ?	1) Unpaid 2) if child under 3 : paid on the basis of 2 hours per daily leave (around 20%) if child 3 and over : fully paid 3) 100 % up to maximum (36152 euros per year)	1) only one parent at a time 2) only one parent at a time. May be cumulated with other leave 3) may not be cumulated with parental leave	Yes
Luxembourg	Short leave	2 days per year per parent per child (possibility of extension in case of exceptional gravity)	15	100%		Yes
Netherlands	Emergency leave Short leave	2 days per emergency event 10 days per year for sick child	No age limit No age limit	100% 70% (30 % paid by State)		Yes Yes
Norway	Short leave	1 or 2 children : 10 days per parent (20 days if lone parent). 3 and more children : 15 per parent (30 if lone parent). Theses quotas are doubled if chronically ill or disabled child	12 (18 if disabled child)	100%	Leave may be taken also if the carer is ill	Yes

Country	Type	Duration	Child's age limit	Payment	Other	Job guarantee
Poland	1) Short leave 2) care benefit for special leave 3) Long leave	1) 2 days per year per employee 2) 60 days per year (child up to 14) 14 days per year (child over 14 or other relative) Only cases of illness (or, if child under 8, problem of care, e.g. with school/nursery) 3) up to 3 years children with chronic illness or disability	1) 14 2) no 3) 18	1) paid (100 % ?) 2) 80%	1) not conditioned on any problem or sickness 2) only if no other member of family may provide care	
Portugal	Short leave	Aged under 10 : 30 days per year (extensible if hospitalisation) Aged over 10 : 15 days (also for other relative)	No	100% A separate benefit exist for a parent caring a handicapped child (no limited duration)	In case of illness or accident	Yes
Slovakia	Short leave	Max. 7 working days per illness per child; 13 working days for lone parent	10	First three days 70% of net monthly earnings, next days 90%; up to a maximum SKK 350/working day		Yes
Slovenia	Sick leave to care for relative	7 days per employee (15 days if child under 7 and handicapped child). In case of need for longer care medical, commission could prolong the leave up to 30 days.	15 (18/26 if in full time education)	80%		Yes
Spain	Short leave Long leave	2 (+ 2 days if a travel is necessary) under presentation of justifications (accidents, serious illnesses, hospitalisation, death) Up to one year (or more if collective agreements) In case of accident/illness	No (any family member) No (any family member)	Paid Unpaid		Yes
Sweden		60 days per child per year per parent	12 (16 in special cases)	80% up to maximum	Possibility also to use parental leave to care for sick child Other leave possibilities for disabled or very sick child	Yes
UK	'reasonable' leave	if dispute with the employer on the leave and its duration, it is left to tribunal to determine what is 'reasonable'.	16 (or 18 if in f/t education or training)	Unpaid		Yes

Source : various, especially EIRO national centres answers to study questionnaire on "Family and parental leave provision and collective bargaining" (November 2003). + COM 2003 (358) final

Questionnaire de l'étude EIRO¹

Family and parental leave provision and collective bargaining

Arrangements for maternity, paternity, parental leave and leave to care for sick children constitute an important part of measures of conciliation of work and family. They vary widely across Europe. Leave may be a solution to avoid that the time costs of childbearing and rearing constrain on parent's (especially mother's) labour supply. However, it may also increase the difficulty for certain parents to remain or return on the labour market after a leave. As such, it has received much attention in the framework of the European Employment Strategy.

This study focuses on the place of industrial relations for family and parental leave provisions and their developments. It will also help updating a previous EIRO study undertaken in 1997 more specifically on the impact of the EU parental leave directive on national developments and collective bargaining. National centres are encouraged to examine the 1997 questionnaire and answers for their own countries in order to assess the evolution since then (available on <http://www.eiro.eurofound.ie/1998/01/Study>). This study aims to go much beyond the scope of this directive and to include all leaves for family reasons (not only those covered by the 1996 Directive), together with possibilities of flexible leave (such as part time) and to examine the role of industrial relations in the development of such schemes. Family/parental leaves fall actually under the scope of both European Union and national competences (the European Union legal framework is briefly presented in the box below).

Against this background, the aims of the comparative study are more explicitly:

- to give an overview of existing statutory national provisions governing parental leave and leave for family reasons (including flexible and part time leave provision).
- to give an overview of existing parental leave provisions set by collective agreement, and to give an assessment of the balance between the role of law and collective agreements in terms of regulating parental/family leave issues.
- to present what changes have been introduced during last years, and to which extent this may be attributed to the impact of Directive, and/or to present what changes are still necessary to bring national provisions into line with requirements of Directive, and how this will (or is likely to) be done (i.e. by law and/or collective agreement), and, finally, the possible role also played in the changes by the European Employment Strategy.
- to present the role and positions of social partner organisations on this issue.
- to assess the impact of existing national parental leave provisions in practice and especially on the improvement of conciliation of working and family responsibilities. To assess to which extent the new schemes may have changed the places of both men and women as regard labour force participation and parental/domestic responsibilities.

¹ Les réponses des vingt centres nationaux à ce questionnaire seront prochainement disponibles sur le site internet de l'Observatoire européen des relations industrielles - www.eiro.eurofound.ie

Two Council directives on leaves for family reasons

The Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding (tenth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC) requires the following obligations from Member States, as regards maternity leaves :

- a right to a continuous period of maternity leave of a least 14 weeks allocated before and/or after confinement. This maternity leave must include compulsory maternity leave of at least two weeks allocated before and/or after confinement. Pregnant worker have also the right to time off, without loss of pay, in order to attend ante-natal examinations, if such examinations have to take place during working hours
- a prohibition of the dismissal of workers during the period from the beginning of their pregnancy to the end of the maternity leave, unless the employer cite duly substantiated grounds for her dismissal in writing.

The Council Directive 96/34/EC of 3 June 1996 on the framework agreement on parental leave concluded by UNICE, CEEP and the ETUC requires the following obligations from Member States.

- Men and women workers have an individual right to at least three months' parental leave for childcare purposes (as distinct from maternity leave) after the birth or adoption of a child until a given age up to 8 years to be defined by member states and/or management and labour. To promote equal opportunities and equal treatment between men and women, this right to parental leave should, in principle, be granted on a non-transferable basis.
- The conditions of access and detailed rules for applying parental leave are to be defined by law and/or collective agreement and may :
 - include a period of work qualification and/or a length of service qualification up to one year,
 - adjust conditions of access and detailed rules for applying parental leave in case of adoption,
 - establish notice periods to be given by the worker to the employer when exercising the right to parental leave, and specifying the beginning and the end of the period of leave,
 - define the circumstances in which an employer is allowed to postpone the granting of parental leave for justifiable reasons related to the operation of the undertaking
 - *may authorize special arrangements to meet the operational and organisational requirements of small undertakings.*
- Workers must be protected against dismissal on the grounds of an application for, or the taking of, parental leave, have the right to return to the same or similar job and maintain previously acquired rights.
- Member states and/or management and labour must take the necessary measures to entitle workers to time off from work on grounds of *force majeure* for urgent family reasons in cases of sickness or accident making their immediate presence indispensable, though member states and/or management and labour may specify conditions of access and detailed rules and may limit this entitlement to a certain amount of time per year and/or per case.

Questions

National centres are therefore asked to answer to the 5 following questions :

Question 1. Current statutory family/parental leave provisions.

Give details about maternity, paternity leave, leave to care for children (including leave to care for sick children, leave for other family reasons, etc). We are also interested on information about the flexibility of these leaves as regard working time, especially the possibility to work part time during or after a leave. This information should help to complete and check the five tables in annex : maternity leave arrangements, maternity allowances and/or grants, paternity arrangements, statutory parental leave arrangements, statutory leave to care for sick children. The amounts correspond to 2001 legislation. National centres are also kindly asked to check the accuracy of these tables and help us to complete them.

Maternity leave

Is their universal coverage? If no, who is/is not eligible and how much she receive. What is the maximum duration in weeks (prior to birth/after confinement) ? Is maternity leave paid and is this for the full duration? If paid but not for the full duration, please stipulate how long payment is for. Are lost earnings replaced in full? Who is paying the maternity leave (state, employer, health insurance)? Are social insurance contributions (sickness, invalidity, old age, unemployment...) maintained throughout maternity leave? Is the mother's job guaranteed on her return to work? Does the mother have the right to work part time hours on her return to work, even if she was previously working full time? If statutory maternity leave does not exist, is there any other maternity leave for which women can be eligible? If statutory maternity pay is not universal, is there any other maternity pay for women who do not qualify for Statutory maternity leave? If so, give details. Do any maternity allowances/benefits or grants exist besides or at the place of paid maternity leave ? Maternity allowances are amounts of money paid at interval for a certain period after a child is born whereas maternity grants are lump sum amounts paid once at the childbirth.

Paternity leave

Does your country have specific statutory arrangements for paternity leave? Is their coverage universal? If not, give details. Is paternity leave paid? If yes, is it paid to all fathers? How much ? Who is paying the paternity leave (state, employer, health insurance)? If it is not paid, give details. Is it paid for the full duration? If no, give details.

Parental leave (leave to care for children, including leave for family reasons, leave to care for sick children, handicapped children, leave for family events or emergencies, etc.)

Does your country provide statutory arrangements for leave to care for children? If several, describe each of them. How many days/ weeks leave are given? Is leave flexible – ie. can a person reduce the amount of working hours? If any, what is the limit of the age of the child? Is it paid ? What is the level of payment? Is there a separate benefit ? Is the parent's job guaranteed on their return to work? Are there arrangements to make both parents share the leave / to encourage fathers' take up ?

Question 2 Collective agreements

What is the balance between the role of law and collective agreements in terms of regulating parental/family leave issues in your country? To what extent do collective agreements improve upon statutory provisions on parental/family leave? Have you any information about to which extent such agreements are frequent? Were there a substantial increase of such agreements over the recent years? At what level(s) - interprofessional, sectoral, company etc - are such agreements negotiated? Do collective bargainings on working time include the question of full-time and part-time leave for family reasons? If so how did they deal with? Please supply examples or details of leading collective agreements or company agreements which are regarded as significant on this issue.

Question 3 Reforms and the roles of the EU directives and the European employment strategy

What changes have been introduced during the last years? Which impact played (plays) the directives in these changes? What still needs to be changed to parental/family leave provisions in order to meet the requirements of the EU directives? How are any such changes likely to be made (by law and/or by collective agreement)? Has the European employment strategy also played a role in the debate and evolutions of family/parental leaves?

Question 4 Positions of social actors

Which role played (or are playing) social partners in past (on going/future) reforms? Are leaves an important issue at stake for social partner organisations? Give information about positions and strategies of social partner organisations in your country regarding parental leaves.

Question 5 Assessment of family/parental leave provisions : advantages and disadvantages according to social organisations

Summarize the key findings of any research undertaken on the practical impact of parental leave provisions in your country. For example, is there any information available on take-up rates for paternity leave and parental leave? For parental leave schemes, is there any information (figures) on the separate take-ups for fathers and mothers? Are parental leaves considered as facilitating the conciliation of work and family / improving women's working career / bringing a better balance between men and women, or rather, increasing the risks of creating inactivity traps for mothers? Is there any information on the perceived costs and benefits of parental leave for companies and employees? How social partner organisations react to how family/parental leave provisions do function in practice?