



Lorsque l'enfant paraît ... à propos du repos d'accouchement, du congé de maternité, de paternité, d'adoption et de l'égalité des genres en Belgique

Joëlle Mottint, avril 2012

Avoir un enfant bouleverse l'existence des jeunes parents. Des mesures sont prises pour faciliter l'accueil de cet enfant et aider les parents à y faire face. Ce texte a pour objectif d'analyser les congés liés à la naissance et à l'adoption d'un enfant en vue de voir si ces mesures vont favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes.

1. Le congé de maternité

Description

Actuellement la durée du congé de maternité - aussi appelé repos d'accouchement ou repos de maternité - est de quinze semaines en Belgique et concernent les femmes ayant un statut de **salariées**. Une semaine doit obligatoirement être prise avant la date d'accouchement (si la mère accouche avant la date présumée, les jours sont perdus) et neuf semaines doivent obligatoirement être prises après l'accouchement. Le reste, facultatif, pouvant être pris avant ou après.

Si une femme est en incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident dans les six semaines précédant l'accouchement, les jours sont assimilés au repos d'accouchement. Seule une semaine peut être postposée après l'accouchement. Dans ce cas, le congé postnatal est de dix semaines.

Des mesures particulières sont prévues en cas de naissances multiples : le congé prénatal peut être prolongé de deux semaines, sans que les jours non pris soient transférables après. Le congé postnatal peut lui aussi être prolongé de deux semaines, soit au total quatre semaines de repos de plus, non obligatoires.

Si l'enfant doit être hospitalisé plus d'une semaine après la naissance, le congé de la mère peut être prolongé d'autant de jours que dure l'hospitalisation de l'enfant, avec un maximum de vingt-quatre semaines. Cette mesure a été prise pour éviter que la mère ne doive reprendre le travail alors que son enfant est toujours hospitalisé ou à peine revenu à domicile.

Lors du congé de maternité, les femmes reçoivent une indemnité financée par la sécurité sociale. Le montant est de 100% de leur salaire pour les agents du service public. Pour les salariées du secteur privé, l'indemnité est de 82% de leur salaire non plafonné durant les 30

premiers jours, et de 75% de leur salaire, plafonné à 124,01€ par jour (au 1er mai 2011) pour le reste du congé. Les femmes au chômage obtiennent une indemnité équivalant à leur allocation de chômage augmentée de 19,5 % le premier mois, de 15% pour le reste du congé.

Pour les femmes **indépendantes**, un repos obligatoire d'une semaine avant la date présumée de l'accouchement et de deux semaines après la naissance est prévu. Ce repos est indemnisé par un montant forfaitaire de 390,88€ par semaine (au 1er mai 2011). Un repos facultatif peut également être pris et est indemnisé pour un total de maximum huit semaines. En cas de naissance multiple, le congé est prolongé d'une semaine. Une mesure est également prévue pour prolonger le congé si l'enfant est hospitalisé plus d'une semaine après la naissance. En outre, les indépendantes reçoivent, à l'occasion de la naissance de leur enfant, des titres-services pour les aider aux tâches ménagères, et dès lors les aider à reprendre leurs activités professionnelles. En 2009, 5242 indépendantes et 199 conjointes aidantes ont pris un repos de maternité (source: INAMI, 2011, p.113).

Commentaires

Théoriquement, une femme salariée peut reprendre le travail alors que son bébé à neuf semaines, soit à peine deux mois.

Cette situation a pour conséquence que la plupart des femmes travaillent jusqu'au bout, ne s'arrêtant qu'une semaine avant la date présumée de l'accouchement, souvent malgré un grand état de fatigue ou travaillant alors qu'elles sont malades, pour garder un maximum de jours après l'accouchement. La pénibilité physique du travail est également à prendre en compte. Les travailleuses effectuant des travaux plus lourds, souvent moins bien rémunérés, sont probablement celles qui doivent arrêter plus tôt et qui bénéficient d'un congé postnatal plus court.

Pour pallier la faible durée du congé postnatal, certains médecins accordent des certificats médicaux suite au congé de maternité pour allonger la durée de celui-ci.

Le montant forfaitaire reçu par les indépendantes ne leur permet pas d'engager une personne pouvant les remplacer. Il serait intéressant de mener une étude afin de voir quelle utilisation font les femmes indépendantes de leur congé facultatif. Prennent-elles, en tout ou en partie ? Comment aménagent-elles leur absence d'activité professionnelle ? Engagent-elles quelqu'un pour les remplacer ? Si oui, comment cette personne est-elle rémunérée ? Arrêtent-elles complètement leur activité ? Si oui, quelles sont les conséquences économiques de cet arrêt lors de la reprise ?

La législation actuelle sur le congé de maternité induit donc des inégalités entre les femmes.

Par ailleurs, la Belgique est actuellement un des pays européens les moins généreux en matière de congé de maternité, la moyenne se situant entre 16 et 25 semaines. De plus, le Parlement européen souhaite proposer un congé de 20 semaines entièrement rémunéré.

2. Le congé de paternité

Description

Les hommes salariés ont droit à un congé de paternité lors de la naissance de leur enfant. Ce congé est à prendre dans les quatre mois suivant la naissance et peut être fractionné. Les trois premiers jours sont indemnisés par l'employeur et correspondent à 100% du salaire. Les sept jours suivants sont indemnisés par la sécurité sociale à 82% du salaire plafonné à 101,68€ par jour (à partir du 1/1/2011).

En cas de naissance multiple, le congé reste de dix jours.

Rien n'est prévu pour les travailleurs indépendants, pour les conjoints aidants ou les chômeurs.

Commentaires

Le congé de paternité existe en Belgique depuis le 1er juillet 2002 et représente une avancée par rapport à la situation antérieure. Néanmoins, son application n'est pas toujours satisfaisante. L'Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes (IEFH) a réalisé une étude (2010) à propos du congé de paternité auprès de 781 salariés devenus pères en 2008. Cette étude montre que la majorité des pères prennent congé avant et/ou après la naissance de leur bébé. Quatre hommes sur cinq ont utilisé le congé de paternité, mais pas toujours dans son entièreté. Les congés annuels sont également utilisés. Près de 11% des pères ayant pris un congé de paternité ont rencontré des problèmes : dans certains cas, l'employeur avait une attitude négative (ex: mécontentement, menace de licenciement), dans d'autres, les problèmes étaient liés à la nature du travail (ex: travail qui s'accumule, impossibilité de trouver un remplaçant, ...). L'étude montre également que la réglementation semble méconnue. Les conclusions de l'IEFH montrent que « *la majorité des pères prennent un congé de paternité à l'occasion de la naissance de leur bébé. La réglementation relative au congé de paternité semble néanmoins ne pas fonctionner de manière optimale : tous les hommes ne le prennent pas ; beaucoup prennent moins de dix jours ; d'autres se sentent obligés de compléter leur congé de paternité par des congés annuels, ou par une autre réglementation ; souvent, les travailleurs disposent de trop peu d'informations* » (IEFH, 2010, p.92).

En conséquence, l'IEFH formule huit recommandations relatives au congé de paternité :

1. améliorer la protection contre le licenciement, qui fait défaut dans la législation actuelle.
2. Le congé de paternité est un droit inconditionnel du travailleur et doit être reconnu comme tel. « *Trop souvent encore, les collègues, plus âgés ou non, découragent ou empêchent leurs collègues de prendre leur congé de paternité, notamment par des moqueries. Les employeurs privés et publics doivent, avec les syndicats, mettre en œuvre des politiques positives permettant à chacun d'exercer ses droits en la matière* » (IEFH, 2010, p;95)
3. Le congé de paternité devrait être allongé. En effet, l'étude montre que les pères souhaitent rester davantage à la maison pour passer plus de temps avec le bébé, ou avec leur partenaire ou pour soutenir celle-ci.
4. La période durant laquelle le congé de paternité peut être pris devrait être plus flexible. Un grand nombre de pères souhaitent entre autres prendre une partie de leur congé

avant la naissance.

5. Le montant de l'indemnisation est une donnée importante pour atteindre l'objectif d'égalité des hommes et des femmes. « *Neutraliser les congés de maternité et de paternité revient à faire en sorte qu'il n'y ait aucune conséquence tant pendant le congé (salaire à 100%) qu'après (donner accès à tous les droits, à la promotion, à la formation, etc.). Or, seules quelques entreprises interviennent financièrement sur ce plan* » (IEFH, 2010, p.96).
6. Les employeurs devraient diffuser l'information concernant le congé de paternité de façon plus pro-active et structurée. « *L'attitude des employeurs n'est en effet pas toujours positive, comme en témoignent les problèmes que les hommes rencontrent lorsqu'ils prennent leur congé de paternité. Ce dernier est cependant une première étape importante dans la création d'un lien émotionnel entre le père et son enfant, et dans l'implication du père dans l'éducation. De plus, les employeurs négligent encore trop souvent le fait qu'une combinaison équilibrée entre vie professionnelle et vie de famille est un atout pour les travailleurs masculins mais aussi une condition indispensable à un fonctionnement optimal dans l'environnement de travail* » (ibid.).
7. L'information concernant le congé de paternité devrait utiliser divers canaux et être relayée par un grand nombre d'acteurs (partenaires sociaux, mutuelles, secrétariats sociaux, ...).
8. Le congé de paternité devrait être étendu aux catégories de travailleurs qui n'y ont actuellement pas droit : les travailleurs indépendants, les conjoints aidants, les pères au chômage. L'IEFH soutient également le droit à un congé de naissance pour les partenaires de mères lesbiennes.

Cette dernière recommandation a été rencontrée puisque depuis le 20 mai 2011, le congé de paternité de 10 jours a été élargi, sous certaines conditions, aux co-parents. Dans ce cas, le congé est dénommé congé de naissance, « *L'initiative parlementaire qui est à la base de ce congé parle dans ce cadre d'un congé de naissance et désigne, dans l'exposé des motifs, comme groupe cible, les partenaires de même sexe des mères biologiques*¹ ».

3. Le congé d'adoption

Description

Un grand nombre de travailleurs, hommes et femmes, ont droit à un congé d'adoption quand ils adoptent un enfant. Le but du congé est de prendre soin de cet enfant.

Le congé est de maximum six semaines si l'enfant a moins de trois ans et de maximum quatre semaines si l'enfant a de trois à huit ans. Si l'enfant a plus de huit ans, aucun congé d'adoption n'est prévu par la législation, et le congé prend fin quand l'enfant a huit ans, même si son anniversaire arrive lors de la période du congé. La durée du congé est doublée lorsque l'enfant présente un handicap. Le travailleur a le choix de prendre moins de semaines mais doit en prendre au minimum une, ou un multiple d'une semaine.

Le congé doit commencer dans les deux mois qui suivent l'inscription de l'enfant au domicile de la famille adoptive.

¹ Source et informations complémentaires sur : <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=554#AutoAncher2>

Le congé doit être pris de manière ininterrompue et le travailleur ne peut durant cette période exercer aucune activité professionnelle.

Les travailleurs salariés sont protégés contre le licenciement durant une période s'étendant de deux mois avant le début du congé jusqu'à un mois après la fin du congé (sauf si les raisons du licenciement sont étrangères au congé d'adoption, ce que l'employeur devra prouver). Les trois premiers jours du congé sont à charge de l'employeur et correspondent à 100% du salaire, ensuite le travailleur reçoit une indemnité (provenant de la sécurité sociale) correspondant à 82% du salaire, plafonné à 101,68 par jour (à partir du 1/1/2011).

Les travailleurs indépendants perçoivent une allocation qui s'élève à 390,98€ par semaine (montant au 1er mai 2011), dont un précompte professionnel de 11,11% est retenu.

Aucun congé d'adoption n'est prévu pour les travailleurs au chômage.

Commentaires

En 2010, 880 enfants ont été adoptés en Belgique par 1123 adultes² (source : statbel 2009). Le congé d'adoption est une des mesures de soutien aux familles adoptantes.

Égalité entre les femmes et les hommes

Le congé d'adoption est un droit de chaque travailleur³, qu'il soit le père ou la mère de l'enfant adopté. A cet égard, la législation encourage tout à fait l'égalité entre les hommes et les femmes.

Durée du congé

Au niveau d'un couple, les congés cumulés pour une adoption équivalent à 12 semaines si l'enfant a moins de trois ans, 8 si l'enfant a moins de huit ans. Si l'enfant a plus de huit ans, aucun congé d'adoption n'est possible. Pourquoi cette différence ? Selon une étude de la CODE, « *les parents sont souvent persuadés que plus l'enfant est jeune, plus le processus d'adoption est facile. Ce n'est pas tout à fait vrai. Ce n'est pas tout à fait faux non plus. Tout dépend des critères sur lesquels on s'appuie pour juger que « la greffe est réussie ».* (Provost, V., Van Houcke, F., 2005, p.30).

Après trois ans, les enfants sont en principe scolarisés, ce qui dans les faits nécessite peut-être moins un congé à temps plein et explique peut-être les deux semaines de congé de moins. Mais on pourrait imaginer que pour les enfants de plus de trois ans, le congé d'adoption soit modulable, et puisse consister en une réduction du temps de travail à 4/5ème ou à mi-temps.

Pourquoi les travailleurs adoptant des enfants de huit ans et plus n'ont pas droit à un congé d'adoption ? Adopter un enfant plus âgé n'est pas simple et un congé pour prendre du temps pour accueillir cet enfant ne paraît pas un luxe. En outre, les adoptions ne concernent pas souvent des enfants de cet âge et donc accorder un congé d'adoption pour ces cas ne devrait pas

2 Dont 431 couples homme-femme, 2 couples d'hommes, 171 femmes seules et 172 hommes seuls.

3 Hormis certaines catégories, comme le personnel nommé qui souvent peut bénéficier d'autres mesures. Pour plus de détails concernant les travailleurs ayant droit au congé d'adoption, voir <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=535>

représenter une dépense colossale pour les finances publiques. Ainsi, à titre d'estimation, les enfants adoptés âgés de plus de dix ans représentaient 9% du total des enfants adoptés, en 2009.

Age	Nombre	%
<1 an	159	26%
1-4 ans	307	50%
1-5 ans	89	15%
> 10 ans	57	9%
Total	612	100,00%

Tableau 1 : les adoptions en 2009 : ventilation par âge. Source : HCCH (http://www.hcch.net/upload/wop/adop2010pd05_be.pdf). Calculs : RIEPP.

Indemnisations

On observe des similarités entre le régime des indemnités d'adoption et ceux des congés de maternité et de paternité ou de naissance. Si les indépendants ont droit à un congé d'adoption, on observe toutefois que l'intervention forfaitaire est très basse et ne permet pas à l'indépendant d'engager un remplaçant.

4. Analyse transversale

Pour une naissance, les congés varient, selon le mode de calcul, entre 11 et 17 semaines pour les travailleurs salariés et entre 2 et 8 semaines pour les travailleurs indépendants.

En effet, si l'on tient compte pour les travailleurs salariés de la totalité des congés de maternité et de paternité, on cumule 15 semaines pour la mère et 2 semaines pour le père. Mais si l'on ne tient compte que des congés après la naissance, on peut arriver à 9 semaines pour la mère et 2 semaines pour le père, soit 11 semaines, ce qui est moins que pour le congé d'adoption.

Pour les travailleurs indépendants, on obtient 2 semaines au minimum (si l'on ne tient compte que des congés après la naissance), 8 semaines au maximum pour la mère et aucune pour le père. Il existe bien entendu de nombreux couples où les deux conjoints n'ont pas le même statut.

La difficulté de ces calculs est en outre due à la confusion qu'il existe entre le repos d'accouchement et le congé de naissance de la mère qui dans la législation actuelle sont confondus.

Il apparaît très étonnant que le congé de paternité et le congé d'adoption pour le père ne soient pas équivalents. Est-ce que devenir père naturellement est considéré comme plus facile et comme nécessitant moins de temps ?

Il nous paraît important de réfléchir à une politique globale où les congés liés à la naissance ou à une adoption soient similaires, que les avantages soient les mêmes, tout en favorisant à la fois l'articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle et l'égalité entre les femmes et les hommes.

Références

Adopter un enfant ? Une bonne nouvelle pour l'indépendant, INASTI, 2007. Téléchargeable sur : http://www.inasti.be/fr/news/adoption_jan_07.htm

Congé d'adoption en faveur des titulaires indépendants. Arrêté royal du 20 décembre 2006 instaurant les conditions d'octroi d'une allocation d'adoption en faveur des travailleurs indépendants, Circulaire OA n° 2007/297 du 1 août 2007, en vigueur à partir du 1 février 2007, INAMI, 2007. Téléchargeable sur : <http://www.inami.fgov.be/insurer/fr/circulars/allowances/adoption-independent/pdf/adoptionindependent.pdf>

Guide de A à Z, Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale <http://www.emploi.belgique.be/DeAaZ.aspx>

IEFH, Congé de paternité en Belgique : l'expérience des travailleurs, Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes, Bruxelles, 2010. Téléchargeable sur : http://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/de_ervaringen_van_werknemers_met_vaderschapsverlof_in_belgi_.jsp

INAMI, rapport annuel 2010, INAMI, Bruxelles, juin 2011. Téléchargeable sur : <http://www.inami.be/presentation/fr/publications/annual-report/2010/pdf/ar2010all.pdf>

Portail de la Sécurité Sociale belge, https://www.socialsecurity.be/CMS/fr/citizen/displayThema/private_life/PRITH_1/PRITH_1_1-1/PRITH_1_1_1/PRITH_1_1_1_2.xml

Statistics Belgium, SPF économie, 2009, <http://statbel.fgov.be/fr/statistiques/chiffres/population/autres/adoptions/>

Toute l'Europe, comparatif: le congé maternité dans les Etats membres, <http://www.touteurope.eu/fr/actions/social/emploi-protection-sociale/presentation/comparatif-le-conge-maternite-dans-les-etats-membres.html> , mise à jour :17/06/2011, in www.touteurope.eu .

Wall, K., Leave policy models and the articulation of work and family in Europe : a comparative perspective, in Moss, P., Wall, K. (éds), International Review of leave Policies and Related Research 2007, Department for Business, Enterprise & regulatory reform, Employment relations research series NO.80, July 2007.

Provost, V., Van Houcke, F., L'adoption d'enfants : vers une humanisation de la législation en Communauté française ? Coordination des ONG pour les droits de l'enfant (CODE), Bruxelles 2005. Téléchargeable sur : http://www.adoptions.be/fileadmin/sites/saac/upload/saac_super_editor/saac_editor/documents/bibliographie/Etude_de_la_Code_sur_l_adoption.pdf

Tout dans ce texte peut être cité ou mentionné librement, à condition d'en citer la source de la façon suivante :

Mottint, J., Lorsque l'enfant paraît ...à propos du repos d'accouchement, du congé de maternité, de paternité, d'adoption et de l'égalité des genres en Belgique, Analyse n°4/2012 du RIEPP, Bruxelles-Louvain-la-Neuve, avril 2012.