

Le congé parental, source de bien-être... et de bien grandir

Antoine Gruselin – 6com.be

Près de 55.000 travailleurs usent actuellement du congé parental en Belgique : un chiffre en constante augmentation, depuis son introduction en 1997. Et ces dernières années, l'engouement se veut encore plus fort. Notamment du côté des pères, qui restaient jusque-là le parent pauvre du système.



© infobebe.com

Il convient d'abord de rappeler brièvement le principe qui est régi par un arrêté royal du 29 octobre 1997. Le congé parental est donc une forme spécifique d'interruption de carrière complète ou partielle : le bénéficiaire peut, au choix, suspendre ses activités ou les réduire.

Une première précision s'impose cependant : tous les travailleurs ne sont pas concernés. Ainsi, on retrouve ceux du secteur privé, des entreprises mixtes, des sociétés de transport en commun ou encore des administrations publiques. « Ici, le congé parental n'existe effectivement pas », nous confie une collaboratrice de l'Université de Liège. Autre « exception » assez étonnante : les élu(e)s politiques. Alors que les collaborateurs qui oeuvrent à la Chambre peuvent y avoir recours, rien, en revanche, pour les autres niveaux de pouvoir.

« Ajoutez à cela la difficulté même de prendre son congé de maternité, et vous comprenez à quel point il est difficile de concilier vie de famille et engagement politique », explique une échevine, par ailleurs collaboratrice dans un cabinet régional. Et maman de deux enfants...

Le congé parental est une forme spécifique d'interruption de carrière complète ou partielle.

Trois scénarii possibles

Pour les travailleurs « bien logés », trois possibilités s'offrent à eux pour profiter du congé parental.

1) Une interruption complète de leur travail, qu'il soit à temps plein ou à temps partiel : le délai maximum est de trois mois, mais il peut être saucissonné en plusieurs tranches et donc, s'étaler sur une période plus longue.

2) Une réduction des prestations à mi-temps, pour peu que le contrat de base soit à temps plein : dans ce cas de figure, la mesure peut courir durant six mois, et de nouveau être saucissonnée.

3) Une réduction des prestations à un cinquième temps : même principe que pour le point 2, et la mesure court donc sur quinze mois, avec toujours la possibilité de fractionner les périodes.

Le congé parental étant un droit pour tout parent dépendant des secteurs concernés, il ne peut être refusé par l'employeur. Tout juste peut-il retarder l'échéance, pour des raisons d'organisation de services. Et encore, durant six mois maximum. Autre avantage : il est valable une fois par enfant, jusqu'au moment où celui-ci a atteint l'âge de douze ans. L'un des parents pourrait donc décider d'user de son droit au moment où sa progéniture va entrer dans l'adolescence : il est donc fallacieux de penser que le congé parental est ipso facto « accroché » à la suite du congé de maternité ou de paternité.

Moins de travail, moins de salaire

Le travailleur optant pour le congé parental doit donc faire face à une diminution de ses revenus. En compensation, l'Etat (via l'Onem) verse une allocation mensuelle forfaitaire qui va dépendre du système choisi.

Interruption complète	Réduction des prestations ½ temps		Réduction des prestations 1/5 temps	
	- 50 ans	+ 50 ans	-50 ans	+ 50 ans
726,85 euros	363,42 €	616,45 €	123,29 € ou 165,80 € (si isolé)	246,58 €

Source : Onem – montants applicables depuis le 01.09.2008

Précisons encore que l'allocation d'interruption est fiscalement considérée comme un revenu de remplacement, donc imposable. Les règles diffèrent selon le cas de figure. Même remarque pour l'incidence du congé parental sur la pension : dans ce cas, il convient de s'adresser à l'Office National des Pensions (ONP) pour un calcul précis. Enfin, même en cas de congé parental, et dans certains cas de figure, l'allocation de remplacement peut être couplée à d'autres sources de revenus, comme ceux tirés d'un statut d'indépendant complémentaire ou d'un mandat politique.

Mais, dans les faits, les travailleurs concernés sont-ils handicapés par cette perte de revenus ? « *J'ai personnellement enchaîné un 4/5e temps après mon congé de maternité. En couple, nous n'avons pas trop vu la différence d'un point de vue financier, d'autant que je gardais ma fille à la maison, ce qui m'a permis de faire des économies sur le crèche* », narre Stéphanie, qui travaille dans le secteur privé. Effectivement, deux salaires – même si l'un est raboté – dans le ménage facilitent les choses : « *J'ai opté pour trois mois à temps plein, ce qui doublait donc mon congé de maternité. Le montant perçu n'était pas énorme, à peu près 500 euros mensuellement. Seule, je n'aurais pas pu le faire* », concède Géraldine en poste au SPF Justice. « *Pour ma deuxième fille, nous avions pensé que j'allais le prendre plus tard. Et puis, je me suis retrouvée seule : impossible de vivre avec un salaire au rabais ! J'ai donc décidé de ne pas en profiter. L'utilisation des titres-services permet un peu de récupérer du temps pour moi et pour mes filles, sans mettre en danger mon budget* ».

L'allocation d'interruption est fiscalement considérée comme un revenu de remplacement, donc imposable.

Du temps pour eux, du temps pour soi

Comme nous l'indiquions ci-avant, tous les parents qui optent pour le congé parental ne le font pas nécessairement à la naissance de l'enfant, même si beaucoup de femmes enchaînent avec le congé de maternité. Bénédicte, commerciale dans le secteur pharmaceutique, a opté... pour les deux : « *Après la naissance de Thibault, j'ai directement pris un 4/5e temps. Par contre, pour le deuxième, j'ai attendu qu'ils soient tous les deux en primaire... quel bonheur que ces mercredis avec eux !* ». C'est aussi pour cela que Géraldine avait attendu : « *A l'âge scolaire, c'est gai aussi, il y a plus d'échanges avec les enfants et cela permet en plus d'éviter trop de garderies* ». Parfois, d'autres paramètres interviennent dans le choix : « *Pour Victor, mon cadet, ce sera différent* », explique Stéphanie, « *étant donné que j'ai les deux enfants à gérer en été (vacances scolaires et fermeture de la crèche un mois). Je pense que je prendrai un mois de congé parental à temps plein durant trois ans, soit en juillet, soit en août* ». Comme on le voit, les possibilités d'adaptations sont nombreuses...

Sans oublier que certains en profitent pour réorienter leur carrière professionnelle. Selon une étude de l'Onem qui analysait les chiffres de 2000, ils étaient un sur huit à n'avoir pas retrouvé leur poste après leur congé. Par choix, ou contraint et forcé ? L'étude ne le dit pas. Mais le phénomène est encore présent aujourd'hui. Ainsi, Laurence, qui après près de dix ans passés dans une boîte d'intérim, a profité de son deuxième congé parental pour chercher une porte de sortie : « *Dans l'intérim, à trente ans, on est presque vieux ! J'étais en 4/5e temps, par choix. Et le fait que je reprenne en sus un congé parental a apparemment fortement déplu à mon chef. Qui a commencé à me harceler moralement avant l'accouchement. Lorsque j'ai quitté le bureau, je m'étais juré de ne pas revenir !*

J'ai profité du congé pour chercher ailleurs. Et j'ai fini par trouver. On m'a fait « cadeau » de mon préavis, et pour cause : ils avaient changé le système informatique et ma remplaçante avait déjà été formée ».

Qu'en est-il de la protection du travailleur qui part en congé parental ?

Ce dernier exemple introduit une autre question : Qu'en est-il de la protection du travailleur qui part en congé parental ? Sur ce point, la législation est très claire : quel que soit le système choisi (interruption totale, 1/2 temps ou 4/5 temps), il est protégé sur toute la ligne dès le jour de l'avertissement où il fait usage de son droit. Ainsi que dans les trois mois qui suivent la fin du congé parental.

L'Europe ne dit pas autre chose. Dans un récent arrêt, la Cour de justice européenne a déclaré illégale une indemnité de licenciement rabotée pour cause de congé parental. Dans les faits, une travailleuse avait été congédiée alors qu'elle prestait un horaire à mi-temps, pour cause de congé parental, et l'entreprise avait calculé ses indemnités de licenciement (équivalent à dix mois) sur base d'un horaire réduit. Elle a donc été condamnée à payer une indemnité de licenciement complète.

Des chiffres en constante augmentation

Depuis l'entrée en vigueur du congé parental, les candidats sont toujours plus nombreux. Une augmentation qu'on rencontre d'ailleurs dans tous les systèmes d'interruption de carrière. Ainsi, en 2000, en Belgique, plus de 7.000 personnes avaient déjà opté pour le congé parental, soit une hausse de plus de 52% sur base annuelle. Impressionnant, mais presque risible au regard des 55.000 en cours en 2009 !

...

Les candidats au congé parental sont de plus en plus nombreux.

Comment expliquer ce phénomène ? Une chose est sûre, les pères – qu'on pensait récalcitrants par choix ou par tradition – mordent aujourd'hui à l'hameçon. Entre 2002 et 2003, leur nombre est passé de 1.026 à 2.480. Même si ce chiffre restait bien en deçà des mères (de 10.909 à 17.398 sur la même période), il marquait un changement de mentalité. Changement aujourd'hui confirmé, puisque les pères sont aujourd'hui plus de 15.000 à y prétendre, pour près de 40.000 mères.

Autre amélioration pour la gent masculine : le congé de paternité, qui est de dix jours, peut désormais être pris endéans les quatre mois qui suivent la naissance, alors qu'auparavant, le délai maximum était de trente jours.

D'autres causes peuvent expliquer le boom du congé parental : l'envie des parents de mieux suivre l'éducation de leurs enfants, l'obligation de pallier le manque de places dans les structures d'accueil de la petite enfance, ou encore – mais nous n'avons pas le recul nécessaire pour l'affirmer entièrement – un moyen de surmonter la crise actuelle en allégeant ainsi la masse salariale de l'entreprise sans faire trop de dégâts. Ce qui est évident, c'est que la décision d'élargir le congé parental (jusqu'à l'âge de 12 ans contre 6 avant 2009) a été ressentie comme un signal hyper positif dans les ménages.

Un congé parental allongé par l'Europe

C'est en tout cas le souhait des partenaires sociaux européens qui, après six mois de négociations, ont signé en juin 2009 un nouvel accord-cadre étendant le congé parental de trois à quatre mois.

Les ministres européens des Affaires sociales ont suivi, en ratifiant l'accord début décembre. Les Etats membres ont à présent deux ans pour modifier leur législation propre. Le texte, qui devrait donc s'appliquer à tous les travailleurs européens (ou presque), renforce également la protection contre le licenciement, et donne la possibilité aux parents d'aménager leurs horaires une fois leur congé terminé. Une bonne nouvelle donc pour les papas et mamans qui veulent prendre du temps pour leur(s) enfant(s). Même si, « parfois, c'était un peu long », confie Géraldine. « *J'avais besoin de changer d'air plutôt que de m'occuper des enfants, des courses, de la maison... mais je les adore !* ». On a bien besoin de temps pour soi aussi...

Aller + loin

« Clés pour devenir parent en travaillant, septembre 2009 », SPF Emploi, Travail et concertation sociale
« Feuilles Info – travailleurs : Interruption de carrière dans le cadre du congé parental » (www.onem.be)
Arrêté royal du 29 octobre 2007 (MB du 07/11/97) modifié par :
Arrêté royal du 20 janvier 1998 (MB du 27/03/98)
Arrêté royal du 10 août 1998 (MB du 08/09/98)
Arrêté royal du 04 juin 1999 (MB du 26/06/99)
Arrêté royal du 24 janvier 2008 (MB du 31/01/02)
Arrêté royal du 15 juillet 2005 (MB du 28/07/05)

Autres sources

« Le régime du congé parental en plein boom », in La Libre du 06/08/01
« Congé parental : un véritable boom ! », in Sud Presse du 08/08/03
« Dix mesures cash programmées, et un tas de suggestions », in La Libre du 27/04/04
« Plus souples, les congés parentaux », in La Libre du 31/03/09
« L'Union européenne opte pour un congé parental de quatre mois », in 6com du 19/06/09
« Le congé parental ne permet pas les licenciements au rabais », in La Libre du 24/10/09
« Le congé parental fait recette », in La Libre du 28/10/09
« Congé parental : bientôt quatre mois grâce à l'Europe », in Vers l'Avenir du 01/12/09