



LES DOCUMENTS DE TRAVAIL DU SÉNAT

Série LÉGISLATION COMPARÉE

LES CONGÉS LIÉS À LA NAISSANCE D'UN ENFANT

LES CONGÉS LIÉS À LA NAISSANCE D'UN ENFANT

Sommaire

	Pages
NOTE DE SYNTHÈSE	5
DISPOSITIONS NATIONALES	
Allemagne	13
Belgique	17
Danemark	21
Espagne	25
Grande-Bretagne.....	29
Italie	33
Pays-Bas	35
Pologne.....	37
Suède	39

LES CONGÉS LIÉS À LA NAISSANCE D'UN ENFANT

En France, le code du travail accorde aux femmes un **congé de maternité** d'une durée de **seize semaines**, qui commence en principe six semaines avant la date présumée de l'accouchement pour se terminer dix semaines après la date de celui-ci. Lorsque la femme a déjà au moins deux enfants, la durée totale du congé de maternité est portée à 26 semaines : 8 semaines de congé prénatal et 18 semaines de congé postnatal.

Depuis le 1^{er} janvier 2002, les pères bénéficient d'un **congé de paternité de onze jours consécutifs**, qui s'ajoute au **congé de naissance de trois jours** – pas nécessairement consécutifs – accordé et rémunéré par l'employeur. Le congé de naissance doit être pris dans les quinze jours précédant ou suivant la naissance de l'enfant, tandis que le congé de paternité doit débuter dans les quatre mois qui suivent la naissance de l'enfant.

Les congés de maternité et de paternité entraînent la suspension du contrat de travail. Sous réserve de satisfaire aux conditions d'ouverture des droits et à défaut de dispositions conventionnelles plus favorables, le bénéficiaire perçoit les indemnités journalières versées par la caisse d'assurance maladie. Le montant de l'indemnité journalière est égal au salaire journalier moyen des trois derniers mois, dans la limite du plafond de la sécurité sociale, lequel s'établit à 157 €par jour en 2009.

À l'issue du congé de maternité, chacun des deux parents peut prendre un **congé parental d'éducation** à condition d'avoir une ancienneté d'au moins une année à la date de la naissance de l'enfant. Ce congé, d'une durée initiale maximale d'un an, peut être prolongé deux fois et doit prendre fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant. Il prend la forme soit d'une réduction du temps de travail soit d'une suspension du contrat de travail. Dans le premier cas, le temps de travail doit rester au moins égal à 16 heures par semaine, et la

rémunération est réduite dans la même proportion que le temps de travail. Dans le second, l'intéressé n'est pas rémunéré.

Toutefois, depuis le 1^{er} janvier 2004, le parent d'un enfant de moins de trois ans qui opte pour le congé parental d'éducation peut percevoir **le complément de libre choix d'activité (CLCA)** de la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE) pendant toute la durée de son congé. Le CLCA est versé par la caisse d'allocations familiales sous conditions de ressources et d'affiliation. Son montant mensuel s'établit actuellement à environ 375 € ou 550 € selon que l'intéressé perçoit ou non l'allocation de base de la PAJE.

Depuis le 1^{er} juillet 2006, il existe un nouveau dispositif de congé parental, plus court et mieux rémunéré, grâce auquel il est possible, **à partir du troisième enfant**, d'interrompre son activité professionnelle pour une **durée maximale d'un an** et de percevoir le complément optionnel de libre choix d'activité (COLCA) de la PAJE sous conditions de ressources et d'affiliation. Le montant mensuel actuel du COLCA s'élève à quelque 600 € ou 790 € selon que l'intéressé perçoit ou non l'allocation de base de la PAJE.

Le 16 février 2009, le président de la République a exprimé sa préférence pour un congé parental raccourci – d'une durée maximale d'un an –, **mais rémunéré à hauteur des deux tiers du salaire**, une telle modification visant à pallier le principal défaut du congé parental d'éducation : **l'exclusion du marché du travail des femmes**, qui représentent actuellement plus de 98 % des bénéficiaires de la mesure.

Depuis une dizaine d'années, de nombreux travaux soulignent en effet que la longueur du congé parental empêche le maintien des femmes sur le marché du travail et contribue à l'inégalité entre hommes et femmes. Ainsi, le rapport d'information déposé en juillet 2009 par la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale en conclusion des travaux de la mission d'évaluation et de contrôle des lois de financement de la sécurité sociale sur la PAJE propose également de réformer le CLCA et de mettre en place un congé parental plus court, mieux indemnisé et plus favorable à l'égalité entre les hommes et les femmes. **Le Haut conseil de la famille**, installé au début du mois de juin 2009, doit se pencher sur la réforme du congé parental et remettre ses **recommandations avant la fin de l'année 2009**.

L'annonce de cette réforme conduit à s'interroger sur les mesures étrangères correspondant au congé parental d'éducation. Elle justifie également l'analyse des dispositions relatives au congé de maternité et au congé de paternité, car il n'est pas toujours possible de dissocier les différents congés liés à la naissance d'un enfant. Compte tenu des principales critiques apportées au dispositif français du congé parental, il est par ailleurs apparu nécessaire de consacrer un développement particulier aux droits des pères.

Neuf pays ont été retenus : **l'Allemagne, la Belgique, le Danemark, l'Espagne, la Grande-Bretagne, l'Italie, les Pays-Bas, la Pologne et la Suède.**

Pour chacun des ces pays, trois questions ont été traitées :

- **les congés rémunérés liés à la naissance d'un enfant, en distinguant le congé de maternité, le congé de paternité et le congé parental ;**
- **les congés non rémunérés auxquels les parents d'un nouveau-né peuvent prétendre ;**
- **les droits des pères et l'utilisation que ces derniers en font.**

Les cas particuliers (naissances multiples par exemple) n'ont pas été pris en compte. Seule la situation des salariés en activité et qui remplissent les conditions d'affiliation a été retenue. Par ailleurs, les dispositions conventionnelles, souvent plus avantageuses que les mesures législatives, n'ont pas été étudiées.

L'analyse comparative montre que :

- **la relative homogénéité de la durée du congé de maternité s'accompagne de conditions d'exercice très différentes d'un pays à l'autre ;**
- **le congé de paternité se généralise, et sa durée est assez homogène dans les différents pays étudiés ;**
- **les congés parentaux sont accordés dans des conditions fort diverses.**

1) La relative homogénéité de la durée du congé de maternité s'accompagne de conditions d'exercice très différentes d'un pays à l'autre

a) La relative homogénéité de la durée du congé de maternité

Dans presque tous les pays étudiés, la durée du congé de maternité est comprise entre seize et vingt semaines. La Grande-Bretagne et la Suède font exception à cette règle.

• La durée du congé de maternité est en général comprise entre seize et vingt semaines.

Elle est de quatorze semaines en Allemagne, de quinze semaines en Belgique, de seize semaines en Espagne et aux Pays-Bas, de dix-huit semaines au

Danemark et de vingt semaines en Italie ainsi qu'en Pologne. Dans chacun de ces sept pays, la durée du congé de maternité est indépendante du rang de l'enfant à naître.

En Pologne, le congé de maternité pourra être allongé à partir de 2010. En effet, une réforme du code du travail portant sur les congés liés à la naissance d'un enfant, adoptée en décembre 2008, crée un congé de maternité dit « supplémentaire », dont la durée, fixée pour 2010 à deux semaines, augmentera progressivement pour atteindre six semaines en 2014. Ce congé sera facultatif.

- En **Grande-Bretagne**, le congé de maternité a une durée de **52 semaines, mais il n'est rémunéré que pendant 39 semaines**. Toutefois, une réforme législative, adoptée en 2006 et qui n'est pas encore entrée en vigueur, porte à 52 semaines la durée du congé de maternité rémunéré.

- En **Suède**, le congé de maternité a été supprimé en 1974, lorsque le congé parental a été introduit. C'est donc au titre du congé parental que les femmes ont la possibilité de ne pas travailler à l'occasion de leur grossesse et après la naissance de leur enfant.

b) Les conditions d'exercice du congé de maternité varient d'un pays à l'autre

Si la plupart des pays différencient le congé prénatal du congé postnatal, l'Espagne et la Pologne ignorent cette distinction, ce qui permet aux femmes d'organiser leur absence à leur guise.

Dans les pays qui distinguent le congé prénatal du congé postnatal, les conditions d'exercice du congé de maternité sont plus ou moins souples. Les possibilités de report du congé prénatal sur le congé postnatal diffèrent. En Italie par exemple, le congé prénatal, qui est en principe de deux mois, peut être réduit d'un mois et le congé postnatal allongé d'autant. De même, en Belgique, le congé prénatal, théoriquement de six semaines, peut être réduit à une semaine, et le solde reporté après l'accouchement, voire – dans la limite de dix jours – après la reprise du travail. À l'inverse, en Allemagne, la loi ne prévoit pas de report sur le congé postnatal des six semaines de congé prénatal, pendant lesquelles la femme peut continuer à travailler si elle en manifeste le souhait. Quant à l'**interdiction de travailler pendant le congé postnatal**, elle n'est **pas nécessairement absolue**. Elle l'est en Allemagne, où le congé postnatal est de huit semaines, et en Belgique, où il dure neuf semaines. En revanche, le congé postnatal danois, qui dure en principe quatorze semaines, n'inclut de façon obligatoire que les deux semaines qui suivent la naissance. Par ailleurs, deux pays, **l'Espagne et la Pologne, prévoient la possibilité de transférer au père une partie du congé de maternité**. En Espagne, les femmes ont l'obligation de respecter un congé postnatal de six semaines, mais elles peuvent faire bénéficier le père du solde de leur congé (au plus dix semaines). De même, en Pologne, les femmes peuvent transférer au père au maximum six semaines de leur congé de

maternité. Dans ce pays, le congé additionnel, introduit à partir de 2010, pourra lui aussi être transféré au père.

2) Le congé de paternité se généralise, et sa durée est assez homogène dans les différents pays étudiés

a) La généralisation du congé de paternité

Actuellement, seules l'Allemagne, l'Italie et la Pologne n'ont pas de congé de paternité. Toutefois, en Pologne, la récente réforme du code du travail portant sur les congés liés à la naissance d'un enfant, déjà mentionnée, crée un congé de paternité à partir de l'année 2010.

b) L'homogénéité de la durée du congé de paternité

Dans la plupart des pays étudiés, la durée du congé de paternité est comprise entre une et deux semaines : elle est de dix jours en Belgique et en Suède, de deux semaines au Danemark, de quinze jours en Espagne, de une ou deux semaines en Grande-Bretagne, au choix du père. En Pologne, la durée du congé de paternité sera d'une semaine en 2010, et de deux à partir de 2011.

Les Pays-Bas, où le congé de paternité est limité à deux jours, font exception à cette règle.

Par ailleurs, en Espagne, le Parlement a définitivement adopté, le 23 septembre 2009, une proposition de loi tendant à porter la durée du congé de paternité à quatre semaines à compter de 2011. De même, en Grande-Bretagne, la réforme législative – pas encore entrée en vigueur – qui allonge la durée du congé de maternité rémunéré prévoit également de créer un congé de paternité supplémentaire. D'une durée limitée à six mois, il serait octroyé à condition que la mère ne prenne que la moitié de son congé de maternité. Ce congé de paternité correspondrait donc à un transfert du congé de maternité au père.

Dans tous les pays qui l'ont institué, le congé de paternité est rémunéré. La Grande-Bretagne constitue la seule exception : le congé de paternité est en principe rémunéré, mais il ne l'est pas lorsque le père ne remplit pas la condition de salaire requise.

3) Les congés parentaux sont accordés dans des conditions fort diverses

Dans quatre pays (Espagne, Grande-Bretagne, Pays-Bas et Pologne), le congé parental rémunéré n'existe pas. Dans les autres pays, où le congé parental rémunéré existe, il constitue un droit partageable entre les deux parents

(Allemagne, Danemark, Italie et Suède) ou un droit individuel, susceptible d'être exercé par chacun d'eux (Belgique).

a) En Espagne, en Grande-Bretagne, aux Pays-Bas et en Pologne, le congé parental n'est pas rémunéré

Dans ces quatre pays, s'il n'existe pas de congé parental rémunéré, chacun des deux parents peut prendre un **congé parental non rémunéré**. Celui-ci a une durée de trois ans en Espagne ainsi qu'en Pologne, et d'un an seulement aux Pays-Bas, où il revêt une forme particulière, les bénéficiaires travaillant à mi-temps et n'étant en principe rémunérés qu'à hauteur de la moitié de leur salaire. En Grande-Bretagne, la durée du congé parental est limitée à treize semaines.

Les conditions d'exercice du congé parental non rémunéré ne sont pas les mêmes dans les quatre pays. En Espagne et en Pologne, le congé parental constitue la suite du congé de maternité. Il doit en effet s'achever avant le troisième anniversaire de l'enfant en Espagne et avant le quatrième en Pologne. Ce n'est pas le cas aux Pays-Bas, où le congé parental doit se terminer avant le huitième anniversaire. En Grande-Bretagne, les conditions d'exercice du congé parental sont restrictives, puisque ce dernier doit être pris avant le cinquième anniversaire de l'enfant dans la limite de quatre semaines par an.

b) En Allemagne, au Danemark, en Italie et en Suède, le congé parental, rémunéré, est partageable entre la mère et le père

Les modalités d'exercice de ce droit varient toutefois beaucoup dans ces quatre pays.

• **En Italie, le congé parental n'est rémunéré que partiellement et s'il est pris assez rapidement après la naissance.**

La durée totale du congé parental est de **dix mois**, et chacun des deux parents peut s'absenter au plus six mois. Ce congé doit être pris avant que l'enfant n'atteigne l'âge de huit ans, mais seules les périodes de congé prises avant le troisième anniversaire de l'enfant sont rémunérées, à hauteur de 30 % du salaire et dans la limite de six mois. Par ailleurs, la durée du congé parental peut être portée à **onze mois dans le cas où le père prend au moins trois mois**.

• **Au Danemark et en Suède, ainsi qu'en Allemagne, le congé parental rémunéré est long.**

Au **Danemark**, le congé parental a une durée de **64 semaines**. Il est **rémunéré pendant 32 semaines** et librement partageable entre les deux parents, sous réserve qu'aucun des deux parents ne s'absente plus de 32 semaines.

En **Suède**, le congé parental, entièrement rémunéré, est un peu plus long : sa durée est de **480 jours** (soit environ un peu plus de 69 semaines). Sur

ces 480 jours, 60 sont réservés à la mère, 60 au père, et les 360 autres sont librement partageables. Le congé parental est rémunéré à hauteur de 80 % du salaire pendant 390 jours, tandis que les 90 jours suivants sont compensés par un forfait.

L'Allemagne a opté pour le modèle scandinave. En effet, la durée du congé parental, **douze mois**, peut être portée à **quatorze mois** si le congé est partagé entre les deux parents et si chacun d'eux prend au moins deux mois. Cette disposition, en vigueur depuis le début de l'année 2007, vise à inciter les pères à prendre au moins une partie du congé parental. Outre ce congé rémunéré à hauteur des deux tiers du salaire, chacun des deux parents a droit à un congé non rémunéré d'une durée de deux ans.

c) En Belgique, chacun des deux parents peut bénéficier d'un congé parental rémunéré de courte durée

Les salariés du secteur privé bénéficient en effet d'un congé parental de trois mois, qui doit être pris avant le douzième anniversaire de l'enfant et qui peut prendre la forme soit d'une suspension du contrat de travail soit d'une réduction du temps de travail.

* *

*

Les récentes réformes tendent à encourager les pères à participer à la garde et à l'éducation de leurs enfants. La généralisation et l'allongement du congé de paternité témoignent de ce mouvement, tout comme l'institution de congés parentaux partageables assortis de divers mécanismes visant à empêcher les mères d'être les bénéficiaires exclusifs de ces mesures. Les possibilités de transfert au père d'une partie du congé de maternité vont dans le même sens.

LES CONGÉS LIÉS À LA NAISSANCE D'UN ENFANT

ALLEMAGNE

1) Les congés rémunérés

a) Le congé de maternité

La loi du 24 janvier 1952 sur la protection de la mère prévoit que la femme bénéficie d'un **congé prénatal de six semaines** et d'un **congé postnatal de huit semaines**. Pendant le congé prénatal, elle peut toutefois continuer à travailler si elle en exprime la volonté, tout en ayant la faculté de revenir sur cette décision à tout moment. En revanche, pendant le congé postnatal, l'interdiction de travailler est absolue. La loi ne prévoit pas de report du congé prénatal sur le congé postnatal.

Pendant le congé de maternité, les femmes affiliées à une caisse publique d'assurance-maladie (1) et titulaires d'un contrat de travail au début du congé prénatal perçoivent une indemnité journalière, dont le montant est limité à 13 €. Si le salaire journalier moyen net est supérieur à 13 €, l'employeur est tenu de verser un complément de façon à garantir le maintien de son salaire à l'intéressée. Le salaire de référence est calculé sur la base du salaire net des trois mois précédant le congé de maternité.

Les femmes affiliées à une caisse privée d'assurance-maladie reçoivent une indemnité de l'État fédéral si elles en font la demande. Le montant de celle-ci s'élève au plus à 210 € pour la totalité du congé de maternité. Le cas échéant, leur employeur verse un complément correspondant à la partie de leur salaire journalier moyen net qui excède 13 €.

b) Le congé de paternité

Il n'existe **pas de congé paternité** légal.

(1) Les salariés dont le salaire annuel brut ne dépasse pas un plafond, révisé chaque année et fixé à 48 600 € pour 2009, sont obligatoirement affiliés à une caisse publique d'assurance-maladie. Les autres ont la faculté de souscrire une assurance privée. Les caisses publiques couvrent environ 85 % de la population.

c) Le congé parental

Le congé parental rémunéré a été introduit en 1986. Sa durée et sa rémunération ont été modifiées à plusieurs reprises dans un sens toujours plus favorable aux salariés.

Depuis le 1^{er} janvier 2007, date d'entrée en vigueur de la nouvelle loi sur le congé parental du 5 décembre 2006, les parents bénéficient d'un congé parental partageable d'une durée maximale de **douze mois**, qu'ils peuvent prendre selon l'une des deux modalités suivantes :

- interruption totale du travail ;
- travail à temps partiel, à raison de moins de 30 heures par semaine.

La durée du congé peut être doublée à condition que l'enveloppe budgétaire reste la même, le parent en congé choisissant de recevoir chaque mois la moitié de l'allocation mensuelle initialement prévue.

Si l'autre parent se charge également de l'éducation de l'enfant, la durée maximale du congé parental rémunéré est portée à **quatorze mois**. Les parents se partagent alors ces quatorze mois comme ils l'entendent sous la réserve suivante : chacun d'eux doit prendre au minimum deux mois et au maximum douze mois. Les intéressés peuvent prendre le congé parental à tour de rôle ou simultanément.

Le congé parental rémunéré doit être pris à partir de la naissance de l'enfant et s'achever au plus tard à la fin du 12^e mois, voire du 14^e mois, suivant celle-ci.

Pour les parents qui s'arrêtent complètement de travailler, l'allocation parentale mensuelle (2) correspond à 67 % du revenu mensuel d'activité imposable calculé sur la moyenne des douze derniers mois précédant la naissance de l'enfant. Ce pourcentage est augmenté selon un barème progressif pour les salaires inférieurs à 1 000 €. Le montant mensuel versé est au minimum de 300 €, même en l'absence de toute activité professionnelle pendant la période de référence, et au maximum de 1 800 €.

Pour les parents qui travaillent moins de 30 heures par semaine (moyenne hebdomadaire calculée par mois), l'allocation mensuelle correspond à 67 % de la différence entre le salaire antérieur de référence à temps plein dans la limite de 2 700 € et du salaire actuel à temps réduit. Le montant minimal versé est de 300 €.

(2) Précédemment, le montant de l'allocation parentale mensuelle était de 450 € pendant 12 mois ou de 300 € pendant 24 mois.

Les prestations du congé de maternité (indemnité journalière et complément de salaire de l'employeur) ne sont pas cumulables avec l'allocation parentale.

2) Les congés non rémunérés

La loi du 5 décembre 2006 sur le congé parental prévoit que chaque parent a droit jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant à un congé parental d'une durée maximale de **24 mois**. En pratique, le congé parental non rémunéré est pris immédiatement après le congé parental rémunéré, c'est-à-dire après le 12^e, voire le 14^e mois, suivant la naissance de l'enfant.

Une partie du congé – au maximum douze mois – peut être reportée entre le troisième et le huitième anniversaire de l'enfant avec l'accord de l'employeur. Le congé pris dans ces conditions n'est pas rémunéré. En principe, chaque parent ne peut fractionner qu'en deux parties le congé parental auquel il a droit.

3) Les droits des pères

Les pères peuvent bénéficier du congé parental rémunéré ainsi que du congé parental non rémunéré au même titre que les mères.

Les deux mois supplémentaires de congé parental introduits par la réforme de 2007 et accordés à l'autre parent qui prend un congé parental, **s'ils ne sont pas officiellement réservés aux pères, leur sont clairement destinés** et ont pour objectif de les inciter à participer davantage à l'éducation des enfants.

D'après les données du Bureau fédéral des statistiques, le nombre de pères qui demandent un congé parental augmente. En effet, pour la période comprise entre janvier 2007 et juin 2008 – les statistiques portent sur les parents dont les droits à congé parental se terminent au cours de cette période –, environ 14 % des pères avaient pris un congé parental, tandis que, pour la période suivante, comprise entre janvier 2008 et mars 2009, environ 16 % des pères l'ont fait. Parmi ceux-ci, 65,7 % ont pris un congé d'au plus deux mois, et 14% un congé compris entre dix et douze mois. Pendant la même période, environ 84 % des femmes ont également pris un congé parental : un peu plus de 90 % d'entre elles ont un congé compris entre dix et douze mois, et moins de 1 % un congé de deux mois.

LES CONGÉS LIÉS À LA NAISSANCE D'UN ENFANT

BELGIQUE

1) Les congés rémunérés

a) Le congé de maternité

D'après l'article 39 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, les mères ont droit à un congé de maternité d'une durée totale de quinze semaines.

Le congé prénatal est une période de **six semaines** précédant la date présumée de l'accouchement. La femme n'a pas le droit de travailler pendant la semaine précédant l'accouchement. En revanche, les cinq autres semaines de congé sont facultatives. Les jours de congé qui n'ont pas été pris pendant la période de six semaines précédant la date réelle d'accouchement peuvent être reportés après l'accouchement.

Le congé postnatal est une période de **neuf semaines** pendant lesquelles les mères ont l'interdiction de travailler.

Depuis le 1^{er} avril 2009, la loi-programme du 22 décembre 2008 donne aux mères la possibilité de convertir les deux dernières semaines du congé prénatal qu'elles ont reportées après la naissance en jours isolés. Ces jours doivent être pris dans un délai de huit semaines suivant la reprise du travail, mais les mères sont libres de les planifier. L'employeur doit être informé au plus tard quatre semaines avant la fin de la période obligatoire de congé postnatal.

Pendant la durée du congé de maternité, la mère reçoit une indemnité de maternité versée par la caisse d'assurance-maladie dont le montant est égal à :

- 82 % du salaire brut non plafonné pendant les trente premiers jours ;
- 75 % du salaire brut plafonné au-delà.

À compter du 1^{er} janvier 2009, le montant maximal de l'indemnité journalière est fixé à 88,77 €

b) Le congé de paternité

Le père a droit à un congé de paternité de **dix jours, consécutifs ou non**, qu'il doit prendre dans un délai de quatre mois à compter du jour de la naissance.

Pendant les trois premiers jours, le père reçoit la totalité de son salaire payé par l'employeur. Pour les sept jours restants, une indemnité lui est versée par l'assurance obligatoire maladie et invalidité. Le montant de cette indemnité est égal à 82 % du salaire brut plafonné. À compter du 1^{er} janvier 2009, le montant maximal de l'indemnité journalière est fixé à 97,09 €

c) Le congé parental

Pour les salariés du secteur privé, le congé parental est prévu par l'arrêté royal du 29 octobre 1997 rendant obligatoire la convention collective de travail n° 64 du 29 avril 1997 instituant un droit au congé parental.

Chaque parent, dès lors qu'il a travaillé au moins 12 mois chez le même employeur pendant la période de 15 mois précédant la demande de congé parental, bénéficie d'un droit individuel au congé parental qu'il peut exercer selon l'une des trois modalités suivantes :

- interruption totale du travail pendant une durée d'au plus **trois mois** qui peut être fractionnée en périodes d'un mois ;
- travail à mi-temps pendant une durée d'au plus six mois qui peut être fractionnée en périodes de deux mois ;
- travail à 4/5^{ème} de temps pendant une durée d'au plus quinze mois qui peut être fractionnée en périodes de cinq mois.

Le passage d'une modalité à une autre est possible.

Le congé parental doit être pris avant que l'enfant n'ait atteint l'âge de douze ans. Avant le 1^{er} avril 2009, l'âge retenu était de six ans.

Pour compenser la perte de salaire, l'Office national de l'emploi verse aux parents en congé parental une allocation d'interruption de carrière dont le montant mensuel brut est fixé, à compter du 1^{er} septembre 2008, à :

- 726,85 € pour une interruption complète d'activité professionnelle ;
- 363,42 € pour un travail à mi-temps ;
- 123,29 € pour un travail à 4/5^{ème} de temps.

Les salariés âgés de plus de cinquante ans reçoivent des allocations majorées.

2) Les congés non rémunérés

Tous les congés accordés aux salariés du secteur privé à l'occasion de la naissance d'un enfant sont rémunérés.

3) Les droits des pères

Les pères peuvent bénéficier du congé de paternité ainsi que du congé parental rémunéré.

Les pères salariés du secteur privé ont droit à un congé de paternité depuis 1989. Ce congé était alors de trois jours et devait être pris dans les douze jours suivant la naissance de l'enfant. La loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie, entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2002, a porté la durée de ce congé à dix jours à prendre dans les trente jours à compter de la date de l'accouchement. Depuis le 1^{er} juillet 2009, les pères ont un délai de quatre mois pour prendre ce congé.

Selon les statistiques de l'Institut national d'assurance maladie invalidité (INAMI), le nombre de pères bénéficiaires d'un congé de paternité est passé de 17 045 en 2002 à 55 499 en 2006, mais les salariés qui ne prennent que les trois jours de congé rémunérés par l'employeur ne sont pas comptabilisés.

En 2007, un rapport intitulé « Le congé de paternité, un congé institutionnalisé ? » et publié par le mouvement d'éducation permanente « Les femmes prévoyantes socialistes » (3) constatait que les données statistiques disponibles auprès des institutions nationales ne permettaient pas de calculer précisément le taux global de participation au congé de paternité. Il estimait toutefois qu'environ un père sur deux avait pris son congé de paternité et que la grande majorité avait pris la totalité de celui-ci.

En 2008, 22 % des congés parentaux étaient pris par les pères contre 78 % par les mères.

Les chiffres mentionnés ci-dessus ne distinguent pas salariés du secteur privé et du secteur public.

(3) Ce mouvement milite pour l'égalité entre les hommes et les femmes.

LES CONGÉS LIÉS À LA NAISSANCE D'UN ENFANT

DANEMARK

1) Les congés rémunérés

La loi n° 566 du 9 juin 2006 sur les droits à congés et à indemnités à l'occasion d'un accouchement s'applique aux hommes comme aux femmes. D'après cette loi, **la naissance d'un enfant ouvre droit à des congés pour la mère et pour le père d'une durée totale de 84 semaines, parmi lesquelles 52 semaines rémunérées**. La loi fixe les règles de partage des congés entre les deux parents. Ces dispositions résultent d'une **réforme entrée en vigueur le 27 mars 2002**.

Les bénéficiaires de ces congés perçoivent pendant 52 semaines des indemnités journalières équivalentes au salaire, mais dont le montant est plafonné à 725 couronnes (soit environ 100 €).

a) Le congé de maternité

La **mère** a droit à un congé prénatal facultatif de **quatre semaines**, la loi ne prévoyant pas de report du congé prénatal sur le congé postnatal.

Elle a également droit à un congé postnatal de **quatorze semaines**, qui inclut nécessairement les deux premières semaines suivant l'accouchement. À l'issue de ces deux semaines, la mère peut en effet, avec l'accord de son employeur, reprendre le travail, à temps complet ou à temps partiel

b) Le congé de paternité

Le **père** a droit à un congé de **deux semaines** consécutives, qu'il doit prendre à l'occasion de la naissance ou de l'arrivée de l'enfant dans le foyer familial si celle-ci est retardée, en raison par exemple d'une hospitalisation. Avec l'accord de l'employeur, ce congé peut être pris plus tard, mais pas au-delà des 14 semaines qui suivent la naissance.

c) Le congé parental

Le congé parental rémunéré, d'une durée de **32 semaines**, peut être **partagé entre le père et la mère**. En principe, ce congé doit être pris avant que l'enfant n'atteigne l'âge de 46 semaines (c'est-à-dire 10 mois et demi).

D'après les textes, **les parents se répartissent ce congé comme ils le souhaitent** : ils peuvent le prendre à tour de rôle ou simultanément, le cas échéant en le fractionnant. Le 7 mai 2007, la Cour suprême a confirmé que le père et la mère avaient le droit de partager entre eux le congé parental rémunéré à leur guise, à condition de respecter les différents délais fixés par la loi pour prévenir leurs employeurs respectifs, lesquels ne doivent pas interférer dans les choix des parents.

Le congé parental rémunéré a été institué en 1984. Jusqu'en 2002, sa durée était de dix semaines, et les parents ne pouvaient pas le prendre en même temps.

La loi actuellement en vigueur prévoit **plusieurs aménagements, qui permettent aux parents d'adapter le congé parental rémunéré à leur situation et à leurs souhaits** :

– la durée de 32 semaines peut être portée à 46 semaines sur simple demande des intéressés, l'indemnité journalière versée pendant toute la durée du congé étant alors réduite de façon proportionnelle de manière à ce que la totalité des indemnités perçues reste inchangée ;

– l'un des deux parents a le droit de reporter une fraction – comprise entre 8 et 13 semaines – du congé de 32 semaines (4), mais la totalité du congé doit être épuisée avant que l'enfant n'atteigne l'âge de neuf ans ;

– il est possible de reprendre le travail à temps partiel pendant le congé parental à condition que l'employeur soit d'accord. Le congé peut alors être prolongé et réparti par exemple sur 64 semaines si un seul des deux parents en bénéficie et si l'intéressé reprend le travail à mi-temps. Les deux parents ont également la possibilité de travailler à temps partiel pendant tout ou partie du congé, par exemple l'un à raison de trois jours par semaine et l'autre de deux jours par semaine.

2) Les congés non rémunérés

Le congé non rémunéré lié à la naissance d'un enfant a une durée de **32 semaines**.

(4) La loi prévoit la possibilité de reporter la totalité du congé rémunéré de 32 semaines, mais à condition que l'employeur donne son accord.

Il est pris par un seul des deux parents ou partagé, en fonction des choix faits pour le congé parental rémunéré, puisque, indépendamment des congés de maternité et de paternité, **chacun des deux parents a le droit de s'absenter 32 semaines en tout à la suite de la naissance d'un enfant** et que le congé parental rémunéré est de 32 semaines.

Les couples se limitent en général au seul congé rémunéré : dans 68 % des cas, ils ne tirent pas profit des 32 semaines de congé non rémunéré.

3) Les droits des pères

Les pères peuvent bénéficier du congé de paternité de deux semaines, institué en 1984 et nécessairement pris au cours des 14 semaines qui suivent la naissance ainsi que d'un congé de 32 semaines, qu'ils imputent sur le congé parental rémunéré, sur le congé parental non rémunéré, ou à la fois sur l'un et sur l'autre. Si le père décide de bénéficier du congé rémunéré, il peut le faire dès la fin de son congé de paternité (alors que la mère doit attendre la fin de son congé postnatal de quatorze semaines).

Selon l'institut national des statistiques, **89 % des pères prennent le congé de paternité de deux semaines.** En revanche, **c'est surtout la mère qui profite du congé parental rémunéré de 32 semaines**, un peu plus de la moitié des mères prenant la totalité de ce congé.

Ainsi, pour les enfants nés en 2005, 94 % des mères ont prolongé leur congé postnatal en prenant, au moins partiellement, le congé parental rémunéré, tandis que seulement 26 % des pères l'ont fait. La durée moyenne du congé parental pris était alors de 28 semaines pour les mères, et de huit semaines pour les pères.

Pour les enfants nés en 2007, la durée moyenne du congé total des mères (congé propre et congé parental) s'élevait à 275 jours (soit un peu plus de 39 semaines), et celle du congé total des pères à 24 jours. La durée moyenne du congé total des pères augmente toutefois : elle était de 18 jours pour les enfants nés en 2004.

En 2007, 64 082 naissances ont été enregistrées. Dans 35 349 cas, ce qui correspond à 55 % des naissances, chacun des deux parents a bénéficié d'un congé : la durée moyenne du congé total des mères étant alors de 299 jours (soit presque 43 semaines), et celle des pères de 31 jours. Dans ce cas, le nombre de jours pendant lesquels les deux parents étaient en congé en même temps s'établissait à vingt, ces vingt jours se situant principalement pendant le congé de paternité.

D'après les caisses d'assurances sociales, les pères éprouvent des difficultés croissantes à faire valoir leur droit à congé auprès de leurs employeurs, en particulier dans les entreprises qui ne sont pas couvertes par des accords collectifs : dans 32 % de ces établissements, les pères renonceraient à prendre tout ou partie du congé parental, tandis que, dans les autres entreprises, ce pourcentage s'élèverait à 18 %.

C'est pour cette raison que certains plaident pour un allongement à 12 semaines de la durée du congé de paternité. Cette suggestion a fait l'objet de plusieurs propositions de loi, qui ont été examinées sans succès par le Folketing.

LES CONGÉS LIÉS À LA NAISSANCE D'UN ENFANT

ESPAGNE

1) Les congés rémunérés

a) Le congé de maternité

D'après le décret législatif n° 1 du 24 mars 1995 portant statut des salariés, les mères ont droit à un **congé de maternité** d'une durée totale de **seize semaines ininterrompues**. Les femmes organisent leur absence à leur guise, mais ont l'obligation d'être en congé pendant les six semaines consécutives à la naissance. Pendant le congé de maternité, les femmes perçoivent des indemnités égales à 100 % du salaire de référence, qui est le salaire du mois précédent.

Ce texte prévoit aussi la possibilité pour la mère de **transférer une partie de son congé au père**, dès lors qu'elle respecte les six semaines obligatoires de congé postnatal et qu'elle ne fractionne pas son propre congé. La femme peut en effet, au début de son congé prénatal, indiquer qu'elle cède à l'autre parent une certaine fraction de son propre congé postnatal. Dans ce cas, le père a l'obligation de prendre ce congé en une seule fois. Il peut le faire en même temps que la mère.

b) Le congé de paternité

Les **pères** bénéficient d'un **congé postnatal de quinze jours**, qui se compose de deux parties :

– un **congé de deux jours, payé par l'employeur** et qui doit être pris le jour de la naissance et le lendemain ;

– un **congé postnatal de treize jours**, qui doit être pris dans les neuf mois qui suivent la naissance.

c) Le congé parental

Il n'existe **pas de congé parental rémunéré**.

2) Les congés non rémunérés

Depuis l'entrée en vigueur de la loi n° 39 du 5 novembre 1999 visant à promouvoir la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle, **chacun des deux parents** peut bénéficier d'un **congé parental** non rémunéré, d'une durée d'au plus **trois ans**, qu'il est possible de fractionner et qui doit se terminer **avant le troisième anniversaire de l'enfant**. Les deux parents peuvent prendre leur congé parental en même temps.

Pendant toute la durée du congé parental, le bénéficiaire est considéré comme cotisant aux assurances sociales, en particulier pour l'assurance vieillesse, de sorte qu'il n'est pas pénalisé à cet égard. En revanche, son poste de travail ne lui est réservé que pendant un an.

3) Les droits des pères

Les pères peuvent bénéficier du congé de paternité, du congé parental non rémunéré et du transfert d'une partie du congé de maternité.

- **Le congé de paternité de deux jours**, entièrement financé par l'employeur, résulte d'une modification apportée au décret législatif n° 1 du 24 mars 1995 portant statut des salariés par la loi n° 39 du 5 novembre 1999 visant à promouvoir la **conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle**.

- **Le second congé de paternité**, d'une durée de **treize jours**, résulte d'une modification apportée au même texte par la loi organique n° 3 du 22 mars 2007 tendant à promouvoir **l'égalité entre les hommes et les femmes**. Cette loi prévoyait l'augmentation progressive de la durée du congé de paternité, de façon à ce que l'objectif de quatre semaines soit atteint dans les six années suivant son entrée en vigueur. **Le Sénat a adopté à l'unanimité le 23 septembre 2009 une proposition de loi**, précédemment approuvée par le Congrès des députés, **tendant à porter dès 2011 la durée du congé de paternité de treize jours à quatre semaines**.

La loi prévoit que le congé de paternité peut être pris sous forme de travail à temps partiel (travail à mi-temps ou plus), à condition que l'employeur soit d'accord.

En pratique, même si tous ne le font pas, **les pères sont de plus en plus nombreux à demander le bénéfice du congé de paternité**. D'après l'Institut national de sécurité sociale (5), au cours du premier semestre de l'année 2009, quelque 175 000 dossiers de congé de maternité et 135 500 dossiers de congé de paternité ont été traités.

(5) C'est l'organisme qui gère les prestations contributives en espèces.

Le texte qui augmente la durée du congé de paternité à compter de 2011 prévoit des **campagnes d'information** destinées aux pères ainsi que l'obligation pour le gouvernement de présenter au Parlement un bilan annuel de l'application des nouvelles mesures.

- Pour le congé parental non rémunéré, les pères ont exactement les mêmes droits que les mères. Toutefois, selon l'Institut national de sécurité sociale, plus de 90 % des congés parentaux sont pris par les mères. En 2007, quelque 40 000 congés parentaux ont été enregistrés et plus de 94 % ont bénéficié à des femmes. De même, en 2008, sur environ 32 000 congés parentaux, plus de 92 % ont été pris par des femmes.

- Compte tenu de l'obligation qu'ont les femmes d'être en congé pendant les six semaines consécutives à la naissance, la partie du congé de maternité susceptible d'être transférée au père est d'au plus dix semaines. Cette possibilité, qui résulte d'une modification apportée au décret législatif n° 1 du 24 mars 1995 portant statut des salariés par la loi n° 39 du 5 novembre 1999 visant à promouvoir la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle, est peu utilisée. D'après l'Institut national de sécurité sociale, sur les 172 709 dossiers de congé de maternité traités au cours du premier semestre de l'année 2009, 2 767 (soit 1,6 %) correspondaient à des transferts au père.

LES CONGÉS LIÉS À LA NAISSANCE D'UN ENFANT

GRANDE-BRETAGNE

1) Les congés rémunérés

a) Le congé de maternité

Le congé de maternité légal a une durée totale de 52 semaines. Il se divise en 26 semaines de « congé de maternité ordinaire » et 26 semaines de « congé de maternité additionnel ».

Le congé de maternité ordinaire commence à la date choisie par la mère, à partir de la 11^e semaine avant la semaine prévue pour l'accouchement, sous réserve que l'intéressée notifie son choix à l'employeur au cours de la semaine de référence (6). Cette date peut être modifiée à condition que l'employeur en soit informé 28 jours à l'avance. Les mères ont l'obligation d'être en congé pendant les deux semaines consécutives à la naissance (quatre semaines si elles travaillent en usine). En outre, les mères qui n'ont pas l'intention de prendre la totalité du congé de maternité ordinaire doivent prévenir l'employeur de la date de reprise du travail souhaitée. Elles ont toutefois la possibilité de changer d'avis en informant l'employeur avec un préavis de huit semaines.

Le congé de maternité additionnel, s'il a une durée de 26 semaines, n'en compte que 13 rémunérées. En effet, depuis le 1^{er} avril 2007, la durée du congé de maternité indemnisé est au plus de 39 semaines, nécessairement consécutives. L'article 1 de **la loi de 2006 sur le travail et la famille**, qui n'est pas encore entré en vigueur (7), prévoit **d'étendre la durée du congé rémunéré à 52 semaines**, c'est-à-dire à la totalité du congé de maternité additionnel.

Si la salariée a été employée par le même employeur pendant une période continue d'au moins 26 semaines jusqu'à la semaine de référence (6), celle-ci étant comprise dans la période, et si elle perçoit un salaire hebdomadaire moyen d'au moins 95 £ (un peu plus de 100 €) calculé sur les huit semaines précédentes et incluant la semaine de référence, l'employeur doit lui verser chaque semaine le « salaire maternel légal » (*Statutory Maternity Pay* : SMP), qui

(6) La semaine de référence est la quinzième semaine avant celle prévue pour l'accouchement.

(7) La date d'entrée en vigueur a été fixée par voie réglementaire au 1^{er} avril 2010.

est égal à 90 % du salaire brut moyen hebdomadaire. Toutefois, à partir de la septième semaine, le SMP est plafonné. Depuis avril 2009, le plafond hebdomadaire s'établit à 123,06 £ (soit environ 135 €).

Si la salariée ne peut prétendre au SMP, elle peut bénéficier d'une allocation maternité versée par le ministère du travail et des retraites sous les conditions cumulatives suivantes :

– elle a été employée au moins 26 semaines pendant les 66 semaines précédant l'accouchement, la semaine prévue pour l'accouchement étant incluse dans ces 66 semaines ;

– elle a perçu un salaire hebdomadaire moyen au moins égal au « seuil d'allocation maternité », fixé à 30 £ (environ 33 €) depuis avril 2009. Le salaire hebdomadaire moyen est calculé sur une période de 13 semaines, continues ou non, prise au cours des 66 semaines de référence.

Le montant de l'allocation maternité est fixé à 90 % du salaire brut moyen hebdomadaire, mais est plafonné de la même manière que le SMP à partir de la septième semaine.

b) Le congé de paternité

Le congé de paternité rémunéré a une durée d'**une ou deux semaines**, au choix du salarié. Si le père opte pour un congé de deux semaines, celles-ci doivent être consécutives. De plus, le congé ne peut pas être fractionné en journées. Le congé de paternité peut être pris à compter du jour de la naissance et jusqu'au 56^e jour qui suit celle-ci.

Pour y prétendre, le père doit remplir des conditions d'éligibilité (ancienneté et salaire hebdomadaire moyen) identiques à celles imposées à la mère pour bénéficier du SMP. Il doit également indiquer à son employeur à quelle date il entend prendre ce congé en respectant un préavis identique à celui dont la mère dispose pour annoncer au sien le point de départ de son « congé de maternité ordinaire ».

Le « salaire paternel légal » se calcule de la même façon que l'allocation de maternité.

c) Le congé parental

Il n'existe **pas de congé parental rémunéré**.

2) Les congés non rémunérés

a) *Le congé de maternité*

La mère peut prendre un congé de maternité non rémunéré **à partir de la 40^e semaine et jusqu'à la 52^e semaine consécutive à la naissance.**

Lorsque l'article 1 de la loi de 2006 sur le travail et la famille entrera en vigueur, le congé de maternité non rémunéré disparaîtra, puisque le congé de maternité sera rémunéré en totalité (52 semaines).

b) *Le congé de paternité*

Le père qui remplit la condition d'ancienneté pour bénéficier du congé de paternité rémunéré, mais pas celle relative au salaire moyen minimal hebdomadaire (95 £ actuellement, soit un peu plus de 100 €), peut prétendre à un congé de paternité non rémunéré d'**une ou deux semaines**. Ce congé a les mêmes caractéristiques que le congé de paternité rémunéré.

c) *Le congé parental*

Le congé parental a été mis en place par un règlement de 1999 relatif au congé de maternité et au congé parental entré en vigueur le 15 décembre 1999. Il a été modifié en 2001 et 2002.

Chacun des deux parents, dès lors qu'il a au moins une année d'ancienneté avant le début du congé, peut bénéficier d'un congé parental non rémunéré d'une **durée de treize semaines** à prendre jusqu'au cinquième anniversaire de l'enfant.

Le congé doit être pris par semaines complètes et dans la limite de quatre semaines par an.

3) Les droits des pères

Les pères peuvent bénéficier du congé de paternité et du congé parental non rémunéré.

Le congé de paternité a été créé par un règlement de 2002 relatif au congé de paternité et d'adoption pris en application de la loi de 2002 sur le travail. Ce dispositif est devenu effectif à compter du 6 avril 2003.

Les articles 3 et 6 de la loi de 2006 sur le travail et la famille, qui ne sont pas encore entrés en vigueur (8), prévoient qu'un règlement devrait préciser les dispositions relatives au « **congé de paternité additionnel** » rémunéré. Ce

(8) La date d'entrée en vigueur a été fixée par voie réglementaire au 1^{er} avril 2010.

congé ne serait octroyé au père de l'enfant qu'à la condition que la mère reprenne le travail à l'issue d'un délai de six mois après la naissance, c'est-à-dire avant la fin du congé de maternité rémunéré, qui serait alors fixé à douze mois. Sa durée ne devrait pas dépasser **26 semaines** et dépendrait notamment de la durée du congé de maternité rémunéré pris par la mère. Il serait ainsi permis aux parents de se partager une période de congé rémunéré accordé pour la naissance de l'enfant. Ce dispositif est critiqué par la Commission pour l'égalité et les droits humains comme trop favorable aux mères.

Un rapport intitulé « Les droits des mères et leurs décisions relatives à l'emploi » publié en 2008 par le ministère du travail et des retraites analyse un sondage réalisé en 2007 et fait état des résultats suivants s'agissant des congés pris par les parents à l'occasion de la naissance d'un enfant.

Sur la population de mères alors susceptibles de bénéficier du congé de maternité additionnel (9), 16 % d'entre elles n'ont pas pris la totalité du congé de maternité ordinaire (26 semaines), 35 % ont pris exactement les 26 semaines du congé de maternité ordinaire, 46 % ont pris entre 27 et 52 semaines et 3 % ont pris plus de 52 semaines.

Selon les mères interrogées, 91 % des pères ont pris un congé à l'occasion de la naissance de l'enfant, mais les résultats ne distinguent pas la nature du congé (congé de maternité ou autre congé). Parmi ces pères, 50 % ont pris la totalité du congé de paternité autorisé, 31 % ont pris moins et 19 % ont pris plus.

(9) À l'époque, les conditions d'accès au congé de maternité additionnel n'étaient pas les mêmes que pour le congé de maternité ordinaire.

LES CONGÉS LIÉS À LA NAISSANCE D'UN ENFANT

ITALIE

1) Les congés rémunérés

D'après le décret législatif n° 151 du 26 mars 2001 portant dispositions en vue de favoriser l'exercice de la maternité et de la paternité, la naissance d'un enfant ouvre droit à un congé de maternité ainsi qu'à un congé parental, en partie partageable entre les deux parents et dont une fraction peut être rémunérée.

a) Le congé de maternité

La mère bénéficie d'un **congé de maternité** d'une durée totale de **cinq mois** et qui est rémunéré à hauteur de 80 % du salaire.

En principe, ce congé se décompose en un congé prénatal de deux mois et un congé postnatal de trois mois. D'après la loi, le congé prénatal est obligatoire, mais les intéressées ont la possibilité d'en limiter la durée à un mois et d'allonger le congé postnatal. Pour cela, elles doivent présenter un certificat médical attestant leur aptitude au travail pendant la grossesse.

b) Le congé de paternité

Il n'existe pas de congé de paternité. Les pères ne bénéficient d'un congé de paternité que dans certains cas particuliers, par exemple lorsque la mère a abandonné l'enfant.

c) Le congé parental

Les périodes de congé parental prises avant **le troisième anniversaire** de l'enfant sont rémunérées à hauteur de 30 % du salaire et dans la limite de **six mois**.

2) Les congés non rémunérés

La durée totale du congé parental, partageable entre le père et la mère, est de **dix mois**, et chacun des deux parents a la possibilité de s'absenter **six mois**. La durée du congé parental peut être portée à **onze mois** dans le cas où le père prend au moins trois mois.

Ce congé doit être pris avant que l'enfant n'atteigne l'âge de huit ans. Si l'on excepte les six mois d'absence avant le troisième anniversaire de l'enfant, le congé parental n'est pas rémunéré.

3) Les droits des pères

Les pères peuvent seulement prendre un **congé parental** de six mois. Ils sont du reste encouragés à s'absenter pendant au moins trois mois, puisque la durée totale du congé parental, en principe égale à dix mois, est alors portée à onze mois.

LES CONGÉS LIÉS À LA NAISSANCE D'UN ENFANT

PAYS-BAS

1) Les congés rémunérés

Le code du travail prévoit que les mères bénéficient d'un congé de maternité de seize semaines et les pères d'un congé postnatal de deux jours.

a) Le congé de maternité

Les femmes ont droit à un **congé de maternité d'une durée totale de seize semaines ininterrompues.**

Ce congé se subdivise en un congé prénatal, dont la durée est comprise entre quatre et six semaines, et un congé postnatal qui dure en principe dix semaines. Les femmes n'ont ni le droit de travailler pendant les quatre semaines précédant la date présumée de l'accouchement ni celui de reprendre leur emploi moins de six semaines après la naissance. Si elles choisissent de prendre un congé prénatal de moins de six semaines, elles peuvent allonger le congé postnatal.

Pendant la durée du congé de maternité, à défaut de dispositions conventionnelles prévoyant le maintien du salaire, les femmes perçoivent des indemnités journalières calculées sur la base du salaire du dernier mois, mais dans la limite d'un plafond, qui s'élève à 183,15 € par jour pour l'année 2009.

b) Le congé de paternité

Le **congé de paternité**, d'une durée de **deux jours**, doit être pris dans les quatre semaines qui suivent la naissance. Il est rémunéré par l'employeur.

c) Le congé parental

Il n'existe **pas de congé parental rémunéré.**

2) Les congés non rémunérés

Depuis 1991, **chacun des deux parents** peut bénéficier d'un **congé parental non rémunéré**.

Le bénéficiaire du congé parental travaille en principe à **mi-temps**. La durée du congé a été doublée à partir du 1^{er} janvier 2009 : elle est désormais d'**au plus un an**.

D'après le code du travail, la durée du congé est exprimée en heures, le bénéficiaire pouvant, chaque semaine, prendre un congé d'une durée égale à la moitié de son temps de travail. La loi prévoit que le salarié et l'employeur peuvent s'entendre sur une autre répartition des périodes de congé. Ils peuvent en particulier se mettre d'accord pour réduire ou augmenter la durée du congé selon que le bénéficiaire a choisi de réduire son temps de travail de plus ou de moins de la moitié.

Le congé parental doit se terminer **avant le huitième anniversaire de l'enfant**.

3) Les droits des pères

Les pères peuvent bénéficier du congé parental non rémunéré et du congé de paternité de deux jours.

Le caractère symbolique du congé de paternité a motivé le dépôt, en juin 2007, d'une proposition de loi des Verts tendant à en faire passer la durée de deux jours à deux semaines.

Le gouvernement préfère développer la flexibilité du temps de travail tout au long de la carrière en étendant le champ d'application du compte épargne-temps.

LES CONGÉS LIÉS À LA NAISSANCE D'UN ENFANT

POLOGNE

1) Les congés rémunérés

Le code du travail dispose que les mères ont droit à un congé de maternité de vingt semaines. Il prévoit aussi l'institution, à partir de 2010, d'un congé de maternité dit « supplémentaire » ainsi que d'un congé de paternité.

a) Le congé de maternité

Depuis l'entrée en vigueur, le 1^{er} janvier 2009, d'une partie de la loi du 6 décembre 2008 qui modifie notamment la partie du code du travail relative aux congés liés à la naissance d'un enfant, les femmes ont droit à un congé de maternité de **vingt semaines** (10). En principe, le congé de maternité est un congé postnatal : il est pris en totalité après l'accouchement, mais il est possible de le commencer avant. Les indemnités perçues pendant le congé sont égales au salaire moyen des douze derniers mois.

Les mères ont l'obligation d'être en congé pendant les quatorze semaines qui suivent la naissance et peuvent **transférer au père la partie du congé qu'elles ne prennent pas**.

En outre, en application de la réforme de 2008, à partir de 2010, le congé de maternité de vingt semaines pourra être prolongé par un congé dit « supplémentaire », dont la durée, initialement fixée à deux semaines, augmentera progressivement pour atteindre **six semaines en 2014**. Ce congé supplémentaire, qui s'apparente à un congé parental rémunéré, pourra être transféré au père, mais ne pourra pas être partagé. Il devra commencer immédiatement après le congé de maternité et pourra être fractionné. Il pourra aussi prendre la forme d'une réduction du temps de travail. Dans ce cas, le temps de travail devra être réduit au moins de moitié.

(10) Auparavant, le congé de maternité était de 18 semaines pour le premier enfant et de vingt semaines pour les naissances suivantes. Cette situation résultait d'une réforme adoptée en décembre 2006, qui avait elle-même fait passer la durée du congé de maternité de 16 à 18 semaines pour la première naissance, et de 18 à 20 pour les naissances de rang suivant.

b) Le congé de paternité

La réforme de 2008 introduit également un congé de paternité, dont la durée, fixée à une semaine pour 2010, sera portée à deux semaines dès 2011. Ce congé devra être pris avant le premier anniversaire de l'enfant.

c) Le congé parental

Il n'existe **pas de congé parental rémunéré**.

2) Les congés non rémunérés

Chacun des deux parents peut prendre un **congé parental** d'une durée de **trois ans** et qui doit s'achever avant le quatrième anniversaire de l'enfant. Ce congé est fractionnable en au plus quatre périodes.

Les salariés qui remplissent les conditions leur permettant de bénéficier de ce congé peuvent opter pour la **réduction de leur temps de travail**. Dans ce cas, ils doivent travailler au moins à mi-temps.

3) Les droits des pères

Actuellement, **les pères peuvent bénéficier du congé parental non rémunéré et du transfert d'une partie du congé de maternité**. Compte tenu de l'obligation qu'ont les femmes de ne pas travailler pendant les quatorze semaines qui suivent l'accouchement, **la partie du congé de maternité transférable est d'au plus six semaines**.

À partir de 2010, ils pourront prendre un congé de paternité. Ils pourront aussi prendre le congé de maternité supplémentaire.

LES CONGÉS LIÉS À LA NAISSANCE D'UN ENFANT

SUÈDE

1) Les congés rémunérés

a) Le congé de maternité

D'après la loi sur le congé parental, il n'existe pas de congé de maternité spécifique. **Le congé de maternité fait partie du congé parental.**

Seules, les femmes qui exercent des travaux pénibles ou dangereux peuvent bénéficier d'un congé de maternité pendant les deux derniers mois de leur grossesse.

b) Le congé de paternité

Le **congé de paternité**, d'une durée de **dix jours**, doit être pris dans les 60 jours qui suivent la naissance, et nécessairement pendant le congé de la mère. Il existe depuis 1980. Pendant sa durée, le père perçoit des indemnités journalières équivalentes à 80 % de son salaire, dans la limite d'un plafond. Pour l'année 2009, les indemnités journalières sont plafonnées à 910 couronnes par jour, ce qui correspond à quelque 100 €. Le congé peut être pris sous forme de journées entières ou de fractions de journée (moitiés, quarts ou huitièmes).

c) Le congé parental

Le congé parental a une durée totale de 480 jours, c'est-à-dire seize mois.

Sur ces 480 jours, **60 jours sont réservés au père et 60 à la mère**. Ces 120 jours ne sont pas transférables d'un parent à l'autre, à la différence des **360 autres jours, que le père et la mère se répartissent librement**. Si le congé est pris par une seule personne, sa durée est donc limitée à 420 jours.

En l'absence de congé de maternité, c'est au titre du congé parental que la future mère peut cesser de travailler avant la naissance. Elle a en effet la possibilité de commencer le congé parental 60 jours avant la date présumée de la naissance et a l'obligation de ne pas travailler les deux semaines précédant cette date.

C'est en 1974 que le congé de maternité a été supprimé et le congé parental introduit. Sa durée, initialement fixée à 180 jours, a été augmentée progressivement pour être portée à 480 jours au début de l'année 2002 (elle n'était que de 450 auparavant). À la même date, la durée du congé non transférable, lui-même introduit en 1995 pour inciter les pères à prendre au moins une partie du congé parental, est passée de 30 à 60 jours.

Le congé parental peut être pris de façon continue ou discontinue, sous forme de journées entières ou de fractions de journée (moitiés, quarts ou huitièmes), le bénéficiaire travaillant alors à temps partiel. Le cas échéant, chacun des deux parents peut travailler à mi-temps. La totalité des droits à congé doit être épuisée avant le huitième anniversaire de l'enfant.

Le bénéficiaire du congé parental perçoit des indemnités journalières, calculées de la manière suivante :

– **80 %** du salaire, dans la limite d'un plafond fixé en 2009 à quelque 100 € par jour pendant **390 jours** ;

– les **90 autres jours** sont compensés par un **forfait**, qui s'établit actuellement à 180 couronnes par jour, soit environ 17 €

Les 120 jours non transférables (60 réservés à la mère et 60 au père) sont inclus dans les 390 jours rémunérés à hauteur de 80 % du salaire.

2) Les congés non rémunérés

Tous les congés liés à la naissance d'un enfant sont rémunérés.

3) Les droits des pères

Environ les trois quarts des nouveaux pères prennent le congé de paternité, en général en totalité : en 2008, pour environ 110 000 naissances, il y a eu 83 588 congés de paternité, dont la durée moyenne s'est établie à 9,64 jours.

En revanche, malgré l'abondance de l'information fournie par les centres de protection maternelle et bien que les dispositions favorisent un partage égal du congé parental entre les pères et les mères, ce sont surtout ces dernières qui bénéficient de la mesure : **les hommes ne prennent que 20 % de la totalité des jours de congé parental** (11), 60 % des hommes ne prennent aucun congé parental pendant la première année de leur enfant, et 10 % ne prennent ni congé de paternité ni congé parental.

(11) En 2008, selon les chiffres de l'institut national des statistiques, les femmes ont bénéficié d'un peu plus de 37,117 millions de jours de congé parental, et les hommes de 10,143 millions, ce qui représentait 21,46 % du total.

Depuis quelques années, le nombre de pères qui prennent un congé parental augmente, mais la durée de ce congé diminue, de sorte que la moyenne du nombre de jours de congé parental pris par les hommes est en 2005 inférieure à ce qu'elle était en 1994.

Ainsi, en 2008, selon les données de l'institut national des statistiques, 655 990 personnes ont perçu une allocation au titre du congé parental : 367 274 femmes (56 %) et 288 716 hommes (44 %). En nombre de jours, le partage entre les femmes et les hommes est beaucoup moins équilibré, puisque la durée moyenne du congé des premières était d'environ 101 jours, et celle des seconds de quelque 35 jours.

Pour cette raison, la rémunération du congé parental a été modifiée à **partir du 1^{er} juillet 2008** : depuis cette date, pour encourager les parents à se partager équitablement les 270 jours indemnisés à hauteur de 80 % et qui ne sont pas transférables (390 – 120), **une prime est versée aux couples qui partagent ces jours**. La prime est d'autant plus élevée que la répartition des 270 jours entre le père et la mère est équilibrée. Son montant maximal s'élève à 13 500 couronnes (soit environ 1 300 €).

