



LE CONGÉ DE CONCILIATION

UN NOUVEAU DISPOSITIF POUR AMÉLIORER
LA CONCILIATION ENTRE TRAVAIL ET VIE DE
FAMILLE ?

Une production du service Études
et Action politique de la Ligue des familles

Avril 2019

la ligue
des familles
citoyenparent

RESUME

Le Baromètre des parents le montre chaque année : 8 parents sur 10 éprouvent des difficultés à concilier vie familiale et vie professionnelle, et 1 sur 4 ressent un risque de *burn out* parental souvent voire en permanence.

Plusieurs dispositifs existent déjà en Belgique pour permettre aux parents de mieux profiter de la vie de famille et/ou de faire face aux difficultés de conciliation : congé parental, crédit-temps pour soin à un enfant de moins de 8 ans, congé pour raisons impérieuses, congé de circonstance... Autant de mécanismes à améliorer pour permettre aux parents de mener de front vie professionnelle et vie familiale.

Mais parmi ces dispositifs, il en manque un qui permette aux parents de réellement faire face aux imprévus et impératifs familiaux (enfant malade, réunion de parents, etc.) et d'alléger un peu leur quotidien. C'est pourquoi la Ligue des familles propose un nouveau congé, le « congé de conciliation », rémunéré, à prendre en heures et sans justification.

TABLE DES MATIERES

RÉSUMÉ.....	2
CONCILIER TRAVAIL ET VIE DE FAMILLE : UN DÉFI QUOTIDIEN POUR LES PARENTS	4
SEULS 8% DES PARENTS NE RENCONTRENT PAS DE DIFFICULTÉS À CONCILIER TRAVAIL ET VIE DE FAMILLE.....	4
« JE DOIS PRENDRE SUR MES CONGÉS EN CAS DE MALADIE DE MON ENFANT, DONC JE N'AI PLUS ASSEZ DE CONGÉS PAYÉS »	4
LES INSUFFISANCES DES DISPOSITIFS DE CONGÉS ACTUELS	5
LE CONGÉ DE CONCILIATION, UN NOUVEAU DISPOSITIF POUR FAIRE FACE AUX IMPRÉVUS ET IMPÉRATIFS FAMILIAUX.....	6
UN CONGÉ RÉMUNÉRÉ, À PRENDRE EN HEURES, ET SANS JUSTIFICATION	6
LES PARENTS SONT DEMANDEURS	7
LA PLUPART DES PARTIS POLITIQUES FRANCOPHONES SEMBLENT PRÊTS À SOUTENIR	7
CONCLUSION	7

CONCILIER TRAVAIL ET VIE DE FAMILLE : UN DEFI QUOTIDIEN POUR LES PARENTS

SEULS 8% DES PARENTS NE RENCONTRENT PAS DE DIFFICULTÉS À CONCILIER TRAVAIL ET VIE DE FAMILLE

Plus de 4000 parents – un record – salariés, fonctionnaires, indépendants ou demandeurs d'emploi ont participé à la grande enquête de la Ligue des familles fin 2018¹ intitulée « Comment adapter le monde du travail à la vie des parents ? ».

Il en ressort que seuls 8% des parents ne rencontrent que rarement (7%) voire jamais (1%) de difficultés à concilier travail et vie de famille. Près de 6 parents sur 10 (58%) y sont par contre confrontés souvent (42%) voire en permanence (16%). Les femmes, les familles nombreuses, les parents avec des horaires de travail atypiques et les parents à bas revenus rencontrent des difficultés encore accrues.

Conséquences : fatigue (pour 87% des parents), manque de loisirs (78%) et stress (67%).

Le Baromètre des parents aboutit chaque année à des résultats similaires ; ainsi en 2018², comme les années précédentes, 8 parents sur 10 indiquaient éprouver des difficultés à concilier vie familiale et vie professionnelle, et 1 sur 4 ressentir un risque de *burn out* parental souvent voire en permanence.

Une étude de l'Institut Solidaris³ montre également que 52% des mères (36% des pères) estiment que leur vie est une course permanente, et que 39% d'entre elles considèrent que « la gestion des problèmes du quotidien avec leurs enfants augmente vraiment leur niveau de stress ».

« JE DOIS PRENDRE SUR MES CONGES EN CAS DE MALADIE DE MON ENFANT, DONC JE N'AI PLUS ASSEZ DE CONGES PAYES »

De très nombreux répondants à l'enquête de la Ligue des familles sur la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle ont éprouvé le besoin d'ajouter un commentaire pour exprimer leur ressenti et détailler les conséquences de ces difficultés de conciliation sur leur vie quotidienne :

- « Je suis fatigué mentalement et physiquement ! On doit tout le temps courir, on est obligé de toujours assurer. »
- « Je ressens de la frustration et de la culpabilité, un sentiment de manque, de passer plus de temps au travail qu'avec mon enfant, tout ça pour des raisons financières. »
- « Il faut constamment trouver quelqu'un pour garder les enfants tôt le matin, ou le soir ou la nuit car mon épouse a aussi des horaires décalés. »
- « J'ai dû oublier toutes mes envies, mes besoins pour ne me concentrer que sur ma famille et le boulot. »
- « Je dois prendre sur mes congés en cas de maladie de mon enfant ou visite, donc en fin d'année je n'ai plus assez de congés payés, je dois prendre souvent du sans solde, ce qui réduit régulièrement mon salaire. »
- « J'en ai plein la tête de penser à tout. »

¹<https://www.laligue.be/Files/media/495000/495841/fre/2018-10-25-enquete-travail-et-parentalite.pdf>

² https://www.laligue.be/Files/media/evenement/2018_12_03_Barometre-2018/barometre-2018-version-coordonnee-3-nd.pdf (sondage Ipsos pour la Ligue des familles)

³ http://www.institut-solidaris.be/wp-content/uploads/2016/02/Therm8_Parents_Jan2016.pdf

- « Je ne me sens pas épanouie, même malheureuse à cause de cela. J'en viens à regretter mon boulot, que j'adore pourtant, à cause des

sacrifices que je dois faire. Je me sens une mauvaise mère, qui abandonne ses enfants »

LES INSUFFISANCES DES DISPOSITIFS DE CONGES ACTUELS

Plusieurs dispositifs existent déjà en Belgique pour permettre aux parents de mieux profiter de la vie de famille et/ou de faire face aux difficultés de conciliation.

Le congé parental permet ainsi à chaque parent de s'absenter du travail jusqu'à maximum 4 mois à temps plein, 8 mois à mi-temps ou 20 mois à 1/5 temps par enfant jusqu'aux 12 ans de l'enfant. Le crédit-temps pour « prendre soin d'un enfant de moins de 8 ans » permet également de prendre un congé jusqu'aux 8 ans de son enfant, pendant maximum 51 mois quel que soit le nombre d'enfants et la forme d'interruption (temps plein, à mi-temps ou d'1/5 temps).

La principale difficulté de ces dispositifs est la faiblesse de la rémunération (750€ nets par mois pour le congé parental et entre 459 et 535€ nets par mois pour le crédit-temps selon l'ancienneté, en cas d'interruption à temps plein), qui les rend inaccessibles à de nombreux parents. Ces congés ne permettent en outre pas de faire face aux imprévus ou aux difficultés temporaires liés à la vie de famille : ils doivent être demandés à l'avance et pris pour une durée minimale d'un mois (voire davantage en cas de congé à temps partiel).

Pour répondre aux urgences, il existe le « congé pour raisons impérieuses », qui permet de s'absenter du travail, en prévenant au dernier moment, « pour faire face à tout événement imprévisible, indépendant du travail, qui nécessite son intervention urgente et indispensable », tels un incendie ou une catastrophe naturelle, ou la maladie, l'accident ou l'hospitalisation d'un proche, pendant maximum 10 jours par an. Principale difficulté : ce congé n'est

pas rémunéré (sauf lorsqu'un accord sectoriel ou au niveau de l'entreprise prévoit un paiement.). Il nécessite en outre des démarches administratives puisqu'à la demande de l'employeur, le travailleur doit prouver la raison impérieuse par l'attestation du médecin, la déclaration de sinistre à la compagnie d'assurances ou tout autre document pertinent. Un parent peut donc prendre un congé pour raison impérieuse si son enfant est malade et qu'il n'a pas d'autre solution de garde, mais il perdra son salaire et devra aller chez le médecin demander un certificat dès le premier jour de maladie de l'enfant.

Les parents ont par ailleurs le droit de s'absenter du travail en conservant leur salaire pour le « petit chômage » ou « congé de circonstance », à prendre pour une liste limitée d'événements : leur propre mariage, le mariage d'un enfant, le décès d'un proche... Il n'est ainsi pas possible de prendre ce congé pour s'occuper d'un enfant malade ou faire face à une autre urgence familiale.

Dans certaines entreprises, les parents ont droit à d'autres types de congé, comme un congé rémunéré pour s'occuper de leur enfant malade, mais ce n'est pas généralisé.

Il n'existe donc pas à l'heure actuelle de congé qui soit à la fois rémunéré et suffisamment souple pour faire face aux imprévus de la vie de famille. Résultat : quand une difficulté surgit, les parents doivent, selon les cas et les possibilités, bricoler, compter sur leurs proches disponibles (quand ils en ont...), arriver en retard au travail le temps de trouver une solution... ou prendre un jour de congé parmi les 20 jours de vacances annuelles, ce qui réduit leurs vrais moments de vacances à portion congrue.

LE CONGE DE CONCILIATION, UN NOUVEAU DISPOSITIF POUR FAIRE FACE AUX IMPREVUS ET IMPERATIFS FAMILIAUX

Il y a donc fort à faire pour améliorer les systèmes de congés déjà existants, en commençant par une meilleure rémunération du congé parental pour que tous les parents y aient réellement accès, et une flexibilité accrue de ce congé de façon à ce que toutes les familles puissent y trouver une réponse à leurs besoins propres (l'arrivée imminente du congé parental à 1/10^e temps, déjà voté et qui devrait entrer en vigueur sous peu, constitue une première avancée positive en ce sens).

Mais parmi les dispositifs qui existent déjà pour favoriser la conciliation entre travail et vie de famille, quand bien même ils seraient améliorés, il en manque un qui permette aux parents de faire face aux imprévus et impératifs familiaux :

- un enfant malade le matin, qui nécessite qu'on arrive au travail un peu plus tard, le temps de prendre ses dispositions ;
- une réunion de parents à 16h ou la rentrée scolaire, pour lesquelles on ne souhaite pas prendre une journée de congé complète parmi les 20 jours de vacances annuelles ;
- et puis, pour tout travailleur, y compris les non-parents (mais avec évidemment, pour les parents, la difficulté accrue de devoir régler le problème tout en s'occupant de leurs enfants) : une fuite d'eau découverte le matin ; un technicien qui doit venir à la maison pour régler un problème de connexion internet ; etc.

UN CONGE REMUNERE, A PRENDRE EN HEURES, ET SANS JUSTIFICATION

Partant de ces réalités de la vie de famille, la Ligue des familles défend la création d'un nouveau congé, le « congé de conciliation », sur ces principes :

- Un congé utilisable en heures, pour permettre un maximum de flexibilité selon les besoins de chaque famille : maximum 8 heures par an pour tout travailleur + 8 heures par enfant + 8 heures pour chaque parent solo.
Les heures supplémentaires par enfant permettraient à chaque parent de disposer d'un temps de congé plus adéquat pour faire face aux petites maladies d'enfant, être présent aux réunions de parents, à la rentrée scolaire, etc.
Les heures supplémentaires pour parents seuls avec enfant(s) leur permettraient de compenser (très partiellement) le fait qu'ils sont seuls à devoir gérer les imprévus et impératifs familiaux.
- Un congé rémunéré, afin de ne pas pénaliser les parents qui rencontrent une difficulté ou un besoin spécifique et de permettre à tout parent, quelle que soit sa situation financière, de le prendre. Pour les salariés et fonctionnaires, la rémunération habituelle serait maintenue pendant ces heures de congé. Pour les indépendants, un forfait annuel serait octroyé pour ce quota d'heures.
- Un congé qui ne nécessite aucune justification, comme le but est bien de simplifier la vie des parents et non de les contraindre à de nouvelles démarches (les parents ne devraient ainsi pas demander un mot à l'école attestant que la réunion de parents avait lieu ce jour-là, ni au technicien de chez Proximus, ni courir chez le pédiatre dès que leur enfant a 38,5° de fièvre pendant une journée).
- Un congé qui peut être pris au dernier moment, en prévenant l'employeur tardivement quand c'est nécessaire (jusqu'au matin même en cas de maladie d'enfant par exemple).

Dans les secteurs/emplois où une vacance de poste de quelques heures est impossible (à déterminer

entre partenaires sociaux), ces heures de congé de conciliation seraient transformées en jours de congé supplémentaires, moins souples mais qui permettent tout de même aussi à ces travailleurs-là d'obtenir un meilleur équilibre entre travail et vie de famille.

LES PARENTS SONT DEMANDEURS

Dans le dernier Baromètre de la Ligue des familles, 72% des parents se sont déclarés favorables à la mise en œuvre d'un tel congé. Seuls 14% n'y sont pas favorables, les autres étant sans avis (16%).

CONCLUSION

Le congé de conciliation ne constitue pas LA solution miracle à l'ensemble des difficultés liées à la conciliation entre travail et vie de famille. Dans notre enquête sur la question⁵, les parents nous ont fait part d'un éventail de solutions : une réduction du temps de travail avec maintien du salaire, davantage de liberté dans l'organisation de leur travail, des congés parentaux mieux rémunérés, davantage de congés, des horaires flottants, le télétravail...

Un meilleur bien-être des parents au travail passera par des avancées sur ces questions dans leur ensemble. Le congé de conciliation a le mérite de combler un premier vide dans le dispositif de congés actuel en proposant une solution flexible en fonction des besoins des parents et très souple pour faire face aux urgences. Il permet aussi de donner un cadre rassurant à des pratiques qui existent en partie déjà (lorsque l'employeur est tolérant

LA PLUPART DES PARTIS POLITIQUES FRANCOPHONES SEMBLENT PRETS A SOUTENIR

Pour qu'un tel congé, plébiscité par les parents, devienne réalité, il est important qu'il soit soutenu politiquement. A la veille des élections fédérales du 26 mai 2019, la Ligue des familles a demandé aux six principaux partis politiques francophones (CDH, Défi, Ecolo, MR, PS, PTB) s'ils seraient prêts à le défendre dans le cadre d'un futur accord de gouvernement.

Il s'avère que tous soutiennent au moins le principe d'un nouveau mécanisme visant à améliorer la conciliation entre travail et vie de famille. Mieux : 4 partis sur 6⁴ s'engagent clairement à soumettre cette question aux partenaires sociaux, voire à la soutenir dans le cadre d'un futur accord de gouvernement.

et d'offrir une sécurité aux parents (là où c'est moins le cas).

On l'a vu : l'accueil réservé à cette idée par les partis politiques francophones est plutôt encourageant. Reste évidemment à ce qu'il en soit de même chez leurs homologues flamands ; à ce que les résultats électoraux permettent une telle réforme ; à ce que les bonnes intentions de campagne électorale se concrétisent dans un accord de gouvernement ; et à ce que les partenaires sociaux se mettent d'accord sur une telle formule de congé. La Ligue des familles continuera à suivre le dossier de près pour que ce congé de conciliation aboutisse.

Avril 2019

Caroline Tirmarche

c.tirmarche@liguedesfamilles.be