

Emploi et affaires sociales

Contact : etudes@liguedesfamilles.be

Un congé de naissance de 15 semaines pour tous les parents

Afin d'agir sur les stéréotypes de genre entre les femmes et les hommes, de favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes en impliquant le père/coparent dès la naissance, et d'augmenter la participation des femmes sur le marché du travail :

- > **Allonger progressivement le congé de paternité/coparentalité** de deux semaines par an pour arriver à 15 semaines, comme le congé de maternité, d'ici 2030.
- > **Rendre le congé de naissance actuel de 20 jours obligatoires** pour permettre à tous les pères de prendre un congé de naissance sans craindre des répercussions professionnelles négatives. La durée de la partie obligatoire devra être allongée à mesure que le congé de paternité sera allongé également, sans forcément atteindre pour autant 15 semaines obligatoires – le congé de maternité n'étant pas non plus obligatoire dans sa totalité (9 semaines sont actuellement obligatoires sur les 15) ;
- > **Doubler le congé de paternité et co-maternité** en cas de naissances multiples (jumeaux).

67% des pères et 67% des mères demandent un congé de paternité de 15 semaines. C'est plus encore le cas des jeunes parents.

L'Espagne a porté le congé de paternité à 16 semaines progressivement entre 2019 et 2021.

26% des pères n'ont pas pris de congé de paternité car ils craignaient des conséquences professionnelles négatives.

Le congé de paternité est obligatoire pendant une semaine en France, 20 jours au Portugal, 6 semaines en Espagne.

Plus d'infos ? Lire notre étude : [« Pour un congé de paternité/coparentalité de 15 semaines »](#).

Le congé de maternité ne sert pas qu'à se remettre d'un accouchement, il sert aussi à créer un lien entre la mère et l'enfant. Ce n'est pas qu'une question de santé physique, c'est aussi une question sociale et relationnelle. Le congé de maternité belge est l'un des plus courts d'Europe.

- > Dans un premier temps, **permettre à toutes les mères de bénéficier de 15 semaines de congé de maternité** (17 semaines en cas de naissances multiples) : en cas de naissance avant la date prévue, convertir en congé postnatal le nombre de jours durant lesquels la mère a effectivement travaillé entre la date de naissance effective et la date de naissance prévue. Actuellement, une femme qui accouche avant la date prévue perd une partie de son congé de maternité.
- > **Allonger le congé de maternité des mères indépendantes de 12 à 15 semaines** (17 semaines en cas de naissance multiple), pour le rendre équivalent à celui des salariées et fonctionnaires.
- > Une fois le congé de paternité/co-maternité allongé à hauteur de celui de maternité, **allonger progressivement le congé de maternité à 21 semaines** (23 semaines en cas de naissances multiples).
- > **Permettre à la mère de cumuler le congé de maternité et de paternité** en cas de décès du père/coparent durant la grossesse ou dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant. Ce mécanisme existe déjà pour les pères via le système de conversion du congé de maternité.

Le congé de maternité belge est l'un des plus courts des pays de l'OCDE : la Belgique est 25^{ème} sur les 30 pays qui offrent un congé de maternité payé.

Des congés parentaux enfin accessibles à tous les parents

Notre système de congés familiaux est d'une complexité extrême et manque de transparence. Cela a une conséquence énorme sur le non-recours aux congés : de trop nombreux parents ne sont pas au courant de leurs droits.

- > **Unifier et simplifier notre système de congé, sans réduire les droits pour les parents.** Par exemple, unifier le congé parental et le crédit-temps en un congé parental dont la durée serait alors allongée.
- > **Inscrire dans la loi le droit à un congé parental de minimum 4 mois rémunérés**, à un congé de maternité de minimum 15 semaines, à un congé de paternité de minimum 20 jours (puis davantage) pour tous les parents, quel que soit leur statut professionnel, de manière à ce que certains parents fonctionnaires ne soient pas oubliés de ces dispositifs parce que leur statut n'a pas été adapté et à ce que les parents indépendants et parents d'accueil aient dorénavant droit au congé parental.

La rémunération des congés familiaux constitue la pierre angulaire de leur effectivité. La faible rémunération des congés en exclut, de fait, la majorité des familles – à commencer par les plus précaires, mais aussi de nombreuses familles de la classe moyenne. Autre conséquence : ce sont majoritairement les femmes qui les utilisent, car l'impact sur le budget du ménage est moindre dans la plupart des cas.

- > Dans un premier temps, **porter à 1500€ la rémunération du premier mois de congé parental (2000€ pour les familles monoparentales) en cas d'interruption à temps plein** (et au prorata pour les autres formes d'interruption) puis tendre progressivement vers une rémunération des congés familiaux à hauteur de 100% du salaire.
- > **Supprimer la condition d'ancienneté** de 12 mois afin de pouvoir prétendre à un congé parental, et de 24 mois ou de 36 mois pour le crédit-temps, afin de permettre à tous les parents, y compris ceux qui cumulent les contrats précaires, d'accéder effectivement à ces congés.
- > Mettre en place **un congé parental rémunéré pour les parents indépendants et pour les parents d'accueil.**
- > **Doubler (de 4 à 8 mois) le congé parental pour les parents isolés** (quand il n'y a pas d'autre parent). Le parent solo dès la naissance pourrait alors prétendre à la totalité du congé parental. Si le parent devient solo « en cours de route » par exemple en cas de décès du conjoint ou de déchéance de l'autorité parentale, le parent pourra alors prendre le solde restant dû du congé parental qui n'aurait pas été pris par le conjoint.
- > **Assimiler tous les congés familiaux à des périodes de travail pour le calcul de la pension**, des vacances annuelles et autres droits sociaux. Actuellement, la prise d'un congé parental réduit le nombre de jours de vacances annuelles l'année suivante ; le congé pour raison impérieuse (qui permet par exemple de faire face à l'hospitalisation d'un proche) n'est pas assimilé à une période de travail pour le calcul de la pension...
- > **Transformer la possibilité d'obtenir un congé parental à 1/10^e temps en un droit pour tous les parents**, non soumis à l'accord de l'employeur, comme c'est déjà le cas pour les autres formes de congé parental (à temps plein, 1/2 temps, 1/5^e temps).
- > Veiller à **transposer au plus vite aux agents de la fonction publique** les avancées applicables aux parents du secteur privé : tirant leurs congés de leurs statuts spécifiques, ils se voient souvent appliquer avec un certain retard les avancées votées pour les parents du secteur privé.

70% des parents estiment difficile de travailler à temps plein tout en ayant des enfants. Ce chiffre monte à 81% chez les parents de jeunes enfants (0-3 ans).

Plus d'infos ?

Lire notre étude « [La future réforme des congés parentaux : comment répondre aux besoins des parents ?](#) ».

5 semaines de vacances annuelles

Pour permettre aux parents de répondre à leurs besoins essentiels en matière d'équilibre vie de travail et vie de famille mais aussi pour prévenir l'épuisement, les maladies, les *burn out* parentaux et professionnels :

- > **Augmenter le minimum légal de 20 jours de vacances annuelles à 25 jours**, comme c'est déjà le cas en France par exemple. La Belgique se trouve dans la moyenne basse des pays d'Europe en la matière.

A peine 28% des parents à bas revenus bénéficient de jours de congés extralégaux contre 50% des parents à hauts revenus.

Plus d'infos ?

Notre étude sur la question sera bientôt disponible. N'hésitez pas à nous contacter : etudes@liguedesfamilles.be.

Répondre aux besoins non couverts des parents

De nombreux besoins des parents restent actuellement non couverts. En 2024, la Ligue des familles appelle à développer enfin des réponses à ces situations qui mettent les parents en difficulté au quotidien.

Seuls 36% des parents ont droit à des jours de congé enfant malade offerts par leur employeur. Les autres parents n'ont droit à aucun jour de congé enfant malade rémunéré.

- > **Prévoir dix jours de congé rémunéré « enfant malade »** pour chaque parent : trois jours par an sans justification, pour permettre aux parents qui voient le matin que leur enfant n'est pas bien de le garder à la maison, et le solde à condition de produire un certificat médical ou un document de la crèche ou de l'école attestant du renvoi de l'enfant à domicile pour raison de santé.
- > **Créer un congé de conciliation** rémunéré de 8 heures par an, + 8 heures par enfant, + 8 heures pour les parents solo, avec la possibilité de prévenir au dernier moment, pour gérer l'imprévu et les impératifs familiaux : accompagner un enfant à un rendez-vous médical, aller chercher un enfant qui s'est blessé à l'école, arriver un peu plus tard le jour de la rentrée scolaire, partir plus tôt pour être à 16h à la réunion de parents.

Plus d'infos ? Lire notre étude « [Le congé de conciliation : un nouveau dispositif pour améliorer la conciliation entre travail et vie de famille](#) ».

Supprimer le statut de cohabitant

Les familles devraient pouvoir vivre sous le même toit sans être pénalisées. Le statut de cohabitant interfère avec cette liberté puisque opter pour une colocation peut conduire à une diminution importante des revenus de remplacement.

- > **Supprimer le statut de cohabitant** pour permettre à chaque famille de vivre avec la ou les personnes de son choix sans être pénalisée financièrement et rehausser les minima sociaux pour garantir que chaque allocation permette aux personnes de vivre au-dessus du seuil de pauvreté indexé à l'année en cours.

Plus d'infos ? Notre étude « [Ensemble sous le même toit. Taux cohabitant : le coût de solidarité des familles](#) » est disponible sur demande, n'hésitez pas à nous contacter : etudes@liguedesfamilles.be.

Mieux soutenir les parents séparés

La séparation est un moment de grande fragilité pour de nombreux parents, or aucun dispositif spécifique n'existe pour les soutenir à cette période.

- > **Développer un dispositif de « coupons séparation »** donnant à chaque parent qui se sépare un accès, selon ses besoins, à :
 - 5 séances gratuites chez un psychologue
 - 5 séances gratuites chez un médiateur
 - 5 séances gratuites chez un avocat

Plus d'infos ?

Lire notre étude [« Les coupons séparation : un dispositif novateur et nécessaire pour les parents qui se séparent »](#).

Certaines compositions familiales actuelles (parents séparés, familles monoparentales, familles recomposées) sont encore souvent mal prises en compte dans les législations. Les parents qui pratiquent la garde alternée de leurs enfants ne sont pas toujours reconnus comme familles monoparentales, l'enfant n'étant sur la composition de ménage que d'un seul parent même s'il vit la moitié du temps chez l'un et chez l'autre. Les accords amiables entre parents séparés relatifs à la garde des enfants, très fréquents, ne sont pas toujours pris en compte par les administrations ou organismes chargés d'attribuer des aides.

- > Dans l'attente d'un registre des modes d'hébergement (voir partie « justice »), **harmoniser les critères d'identification de la charge de famille** dans les législations modulant les aides selon la composition familiale (par exemple : supplément de rémunération du congé parental pour les parents solo, taux ménage pour les allocations de chômage, etc.). Pour le moment, les législations acceptent souvent comme preuves la composition de ménage, la perception des allocations familiales ou l'avertissement extrait de rôle, ce qui fait qu'un parent peut être considéré comme ayant des enfants à charge pour une politique publique mais pas pour une autre.
- > Adapter les législations en étendant la liste des documents attestant la charge de famille aux accords amiables signés par les deux parents (sans médiateur ou notaire) organisant une garde alternée des enfants.

51% des parents concluent un accord amiable pour organiser la garde des enfants.

Plus d'infos ?

Notre étude « Familles monoparentales invisibles : ces politiques publiques auxquelles elles n'ont pas droit » sera bientôt disponible. N'hésitez pas à nous contacter : etudes@liguedesfamilles.be.