

Congé de paternité en Belgique : l'expérience des travailleurs

Recommandations

1) La protection contre le licenciement en cas de congé de paternité fait défaut en Belgique. En effet, la directive refonte 2006/54 n'a pas été correctement transposée sur ce point dans notre droit national. L'article 16 de la Directive 2006/54/CE prévoit que « *la présente directive [soit] aussi sans préjudice de la faculté dont disposent les États membres de reconnaître des droits distincts au congé de paternité et/ou d'adoption. Les États membres qui reconnaissent de tels droits prennent les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs et travailleuses du licenciement résultant de l'exercice de ces droits et pour veiller à ce que, à l'issue de ce congé, ils aient le droit de retrouver leur emploi ou un emploi équivalent à des conditions qui ne leur soient pas moins favorables et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle ils auraient eu droit durant leur absence.* »

Cette directive laisse donc la possibilité aux États membres de reconnaître des droits distincts en matière de congé de paternité et/ou d'adoption. Et, si l'État membre reconnaît un tel congé aux pères, comme c'est le cas en Belgique, la directive requiert que ce congé soit assorti d'une protection contre le licenciement. Or, cette deuxième condition n'a pas été reprise dans le droit national belge. Ainsi, lorsque l'article 30 de la loi du 3 juillet 1978 a été modifié afin d'insérer un congé de paternité de dix jours, le législateur national aurait dû assortir ce congé d'une plus grande protection contre le licenciement.

A titre indicatif, rappelons les bases de la protection du travailleur sollicitant un congé parental : « *La protection contre le licenciement établie dans le cadre du régime de l'interruption de carrière est d'application. Cela signifie que l'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement au contrat de travail, sauf en cas de motif grave ou de raison légitime.*

La protection contre le licenciement débute au moment de l'avertissement écrit de l'employeur et prend fin trois mois après la fin du congé parental.

Dans le cas d'un congé parental pris à temps plein, le délai de préavis notifié par l'employeur avant ou pendant ce congé parental est suspendu pendant la période de suspension complète (ceci n'est pas applicable en cas de congé parental avec prestations à temps partiel).

L'employeur qui ne respecte pas cette protection contre le licenciement est tenu de payer une indemnité forfaitaire correspondant à la rémunération de six mois, en plus des indemnités qu'il doit payer en raison de la rupture du contrat de travail. »¹

Il est par ailleurs étonnant que cette protection n'ait pas été prévue dans le cas du congé de paternité, alors que le congé parental et/ou le congé d'adoption se sont vus reconnaître une telle protection contre le licenciement. L'IEFH recommande dès lors que le législateur fédéral s'inspire également de ce système de protection pour le cas du congé de paternité.

De même, la négociation d'un accord-cadre européen sur le congé de paternité, individuel et non transférable, qui a fait l'objet d'une résolution – non contraignante – en 2000, devrait être prioritaire.² Ces objectifs devraient être rencontrés notamment par la ratification, par la Belgique, de la convention 156 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) (de 1981) concernant l'égalité des chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes, ayant des responsabilités familiales. La Convention 156 fait spécifiquement référence aux responsabilités envers les « *enfants à charge* » et les « *autres membres de la famille directe qui ont manifestement besoin de leurs soins ou de leur soutien* ». Cette convention et la Recommandation 165 de l'OIT fournissent de nombreuses orientations politiques et présentent des outils flexibles en vue de soutenir la formulation de politiques permettant aux travailleurs et travailleuses ayant des responsabilités familiales d'exercer leur droit de s'engager dans l'emploi, d'y participer et d'y progresser sans discrimination.

2) Par ailleurs, il est important de bien faire comprendre à l'ensemble des acteurs que le congé de paternité est un droit inconditionnel du travailleur. L'employeur ne peut dès lors ni le refuser, ni le

¹ Voir : www.emploi.belgique.be

² Hommes et familles : l'évolution des rôles masculins dans les familles en Europe, voir : www.coface-eu.org.

postposer, ni en fixer les conditions. Peut-être serait il souhaitable de réaffirmer ce droit en modifiant la formulation de l'article 30 de la loi du 3 juillet 1978.

Dans le monde du travail belge, les syndicats ont un rôle crucial à jouer en la matière pour, non seulement, informer les travailleurs, mais aussi, pour lutter contre les stéréotypes sexués et soutenir la parentalité des travailleurs masculins. Trop souvent encore, les collègues, plus âgés ou non, découragent ou empêchent leurs collègues de prendre leur congé de paternité, notamment par des moqueries. Les employeurs privés et publics doivent, avec les syndicats, mettre en œuvre des politiques positives permettant à chacun d'exercer ses droits en la matière.

3) En outre, les pères semblent, comme le démontrent les résultats de l'étude, clairement être en faveur d'un "allongement" du congé de paternité. Cette volonté a déjà partiellement été suivie par la modification introduite par la Loi-programme du 22 décembre 2008 (*M.B.* 29 décembre 2008). Depuis lors, le congé de paternité ne doit plus être pris dans les 30 jours qui suivent la naissance du bébé, cette période ayant été prolongée à quatre mois après la naissance du bébé. Les pères veulent également pouvoir rester plus longtemps à la maison : ils évoquent en moyenne un congé de paternité idéal de 22 jours.

4) Par ailleurs, il faudrait, parallèlement à l'allongement du congé de paternité, que la période pendant laquelle il peut être pris fasse l'objet d'une plus grande flexibilité. En effet, l'IEFH a observé le souhait manifeste des répondants de pouvoir prendre le congé de paternité en partie avant et après la naissance.

5) La "neutralisation" financière du congé de paternité, tout comme la neutralisation financière du congé de maternité – pas encore acquise non plus –, est une condition importante pour atteindre l'objectif d'égalité des femmes et des hommes. Neutraliser les congés de maternité et de paternité revient à faire en sorte qu'il n'y ait aucune conséquence tant pendant le congé (salaire à 100 %) qu'après (donner accès à tous les droits, à la promotion, à la formation, etc.). Or seules quelques entreprises interviennent financièrement sur ce plan.

6) La diffusion de l'information relative à la réglementation en matière de congé de paternité doit être prise en charge de façon plus proactive et structurée par l'employeur. Pour s'informer sur le sujet, les futurs pères semblent généralement faire appel à des canaux informels (famille, amis, Internet, etc.), tandis qu'une grande partie des employeurs omet de renseigner leurs travailleurs lorsque ceux-ci les informent de la future naissance. Il paraît, dès lors, recommandé d'informer les employés sur la réglementation en matière de congé de paternité dans, par exemple, le règlement de travail.

Les employeurs devraient, également, être sensibilisés par le biais des syndicats ou encore de la publication d'enquête de ce type, à l'importance pour leurs travailleurs masculins de s'investir dans la parentalité, en prenant notamment un congé de paternité. L'attitude des employeurs n'est en effet pas toujours positive, comme en témoignent les problèmes que les hommes rencontrent lorsqu'ils prennent leur congé de paternité. Ce dernier est cependant une première étape importante dans la création d'un lien émotionnel entre le père et son enfant, et dans l'implication du père dans l'éducation. De plus, les employeurs négligent encore trop souvent le fait qu'une combinaison équilibrée entre vie professionnelle et vie de famille est un atout pour les travailleurs masculins mais aussi une condition indispensables à un fonctionnement optimal dans l'environnement de travail.

7) La diversification des canaux d'information est essentielle et devrait être soutenue activement par de très nombreux acteurs. L'intervention, et ce de manière régulière, des partenaires sociaux, cités préalablement, des mutuelles, des secrétariats sociaux, et de tout autre partie prenante, peut jouer un rôle prépondérant pour diminuer les inégalités.

8) Enfin, l'IEFH souhaite souligner d'autres lacunes dans la réglementation actuelle en matière de congé de paternité, plus spécifiquement pour les catégories qui n'ont pas été abordées dans le cadre de la présente étude.

Il n'y a pas que les travailleurs (masculins) des secteurs privé ou public qui souhaitent de plus en plus s'impliquer dans la naissance d'un bébé. Cela vaut tout autant pour les indépendants. Or si ces derniers prennent congé après la naissance d'un bébé, ils ne perçoivent aucune allocation et subissent par conséquent une perte salariale.

Les pères au chômage n'ont, eux non plus, pas droit au congé de paternité, contrairement aux femmes enceintes à la recherche d'un emploi, qui, elles, ont droit à un repos de maternité. Or, le chômeur peut rencontrer des problèmes pour se présenter à un entretien, une sélection ou une épreuve de recrutement au moment de l'accouchement ou dans les jours qui suivent la naissance de son enfant. Des adaptations administratives, et/ou réglementaires, permettraient une "parentalité paritaire".

Enfin, l'IEFH soutient également les démarches (législatives) visant à octroyer un congé de naissance aux partenaires des mères lesbiennes après l'accouchement de leur partenaire. Les fonctionnaires qui travaillent pour les autorités flamandes et wallonnes y ont déjà droit, et le sujet est en discussion à d'autres niveaux également. Afin de généraliser ce droit à l'ensemble des travailleuses, il serait cependant nécessaire de développer une loi au niveau fédéral et ainsi couvrir les secteur privé et public. Cette problématique particulière devrait être étudiée à la lumière de l'égalité de traitement et du congé d'adoption, dont bénéficie les couples de pères homosexuels.