

Bibliothèque du Parlement fédéral

Le congé parental

dossier n° 88 – 03.05.2004

Cette version électronique permet de consulter tous les documents repris dans le dossier papier qui existent sous forme électronique. Certains articles de doctrine ne sont repris que dans la version papier (version réservée aux membres et aux services du Parlement fédéral).

Toutes les adresses électroniques étaient accessibles à la date de parution du dossier.

Il est toutefois possible que certaines adresses soient supprimées ou modifiées.

TABLE DES MATIERES

| | |
|--|----|
| INTRODUCTION | 2 |
| UNION EUROPEENNE | 10 |
| Législation | 10 |
| Documents et rapports | 10 |
| BELGIQUE | 11 |
| Législation | 11 |
| Documents parlementaires (propositions de loi pendantes) | 11 |
| FRANCE | 13 |
| Législation | 13 |
| Doctrine | 13 |
| Documents et rapports | 14 |
| PAYS-BAS | 15 |
| Législation | 15 |
| Documents parlementaires | 15 |
| Doctrine | 15 |
| ALLEMAGNE | 16 |
| Législation | 16 |
| Doctrine | 16 |
| ROYAUME-UNI | 17 |
| Législation (sélection) | 17 |
| Doctrine | 17 |
| DANEMARK | 18 |
| Doctrine | 18 |
| SUEDE | 19 |
| Législation (sélection) | 19 |
| Doctrine | 19 |
| FINLANDE | 21 |
| Législation | 21 |
| Doctrine | 21 |
| DROIT COMPARE | 22 |

Bibliothèque du Parlement fédéral

Le congé parental

dossier n° 88 – 03.05.2004

INTRODUCTION

Le congé parental est un thème d'actualité dans la mesure où il permet un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Il est instauré dans les pays de l'Union européenne conformément à la directive de 1996.

Il nous a semblé intéressant d'examiner les dispositions existant en Belgique, chez nos voisins et dans les pays scandinaves.

Au niveau de l'Union européenne, la directive 96/34/CE prévoit que les Etats membres doivent instaurer un système de congé parental permettant aux parents d'interrompre leur carrière pendant au moins trois mois en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. La directive fixe le cadre général et laisse aux Etats membres le soin de prendre des dispositions concernant notamment les conditions d'accès et modalités d'application du congé, la protection contre le licenciement, le maintien des droits acquis ainsi que le droit de retrouver son poste de travail ou un travail équivalent à l'issue du congé. La directive ne contient aucune disposition concernant une éventuelle indemnisation du congé parental.

La transposition de cette directive dans les Etats membres a fait l'objet d'une Communication de la Commission en juin 2003.

En Belgique, les travailleurs ont le droit de bénéficier d'un congé parental à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. Ce droit est réglé par la convention collective de travail n°64 du 29 avril 1997 ainsi que par l'arrêté royal du 29 octobre 1997. Le champ d'application de ces textes est légèrement différent. L'arrêté royal prévoit trois types de congé parental sans possibilité de passage d'une forme de congé à une autre (soit une suspension complète des prestations pendant trois mois, soit une suspension à mi-temps pendant six mois, soit une réduction des prestations d'un cinquième pendant 15 mois) et il permet de bénéficier d'une allocation d'interruption de carrière majorée à charge de l'Onem (547,87 € par mois au 1/6/2003 pour un congé parental à temps plein). En région flamande, une prime supplémentaire à l'allocation fédérale peut être octroyée au travailleur en congé parental. La convention collective de travail laisse plus de souplesse dans la prise du congé (en principe suspension complète de trois mois mais avec la possibilité de fractionner le congé ou de réduire les prestations de manière plus étalée dans le temps) mais elle ne prévoit pas d'indemnisation. Il ne s'agit pas de deux systèmes parallèles de congé parental : on considère que la convention collective constitue le cadre général du congé parental dont l'arrêté royal règle certaines modalités. Le travailleur qui opte pour la formule de congé compatible avec l'arrêté royal bénéficie des avantages financiers qui y sont attachés.

Bibliothèque du Parlement fédéral

Le congé parental

dossier n° 88 – 03.05.2004

Le congé parental est un droit individuel et non-transférable de chaque parent. Il peut être exercé jusqu'au quatrième anniversaire de l'enfant (ou jusqu'au huitième anniversaire s'il s'agit d'un enfant souffrant d'une incapacité de plus de 66%). S'il s'agit d'une adoption, le congé doit être pris dans la période de quatre ans qui suit l'inscription de l'enfant comme membre de la famille au registre de la population ou des étrangers et au plus tard avant le huitième anniversaire de l'enfant.

Pour pouvoir bénéficier du droit au congé, le travailleur doit avoir été occupé au moins pendant 12 mois durant les 15 mois qui précèdent la demande et l'employeur doit être averti par écrit trois mois à l'avance. La demande peut éventuellement être reportée de maximum 6 mois pour des raisons justifiables liées au fonctionnement de l'entreprise et la convention collective prévoit en outre que des arrangements peuvent être conclus pour répondre aux besoins des petites entreprises. Une protection contre le licenciement pendant le congé parental est également prévue : l'employeur ne peut résilier le contrat que pour motif grave ou motif suffisant.

La convention collective de travail prévoit qu'à l'issue du congé parental, le travailleur a le droit d'être réintégré dans son emploi ou à un poste équivalent.

Il est actuellement question de réformer le droit au congé parental par un allongement de la durée (4 mois pour un congé à temps plein), une augmentation du montant de l'allocation, un accroissement de la flexibilité entre les différents types de congé et un relèvement de la limite d'âge de l'enfant à six ans. Ces propositions doivent encore faire l'objet d'une concertation avec les partenaires sociaux.

En France, le congé parental d'éducation est réglé par les articles L122-28-1 à L122-28-7 du code du travail. Ce congé offre aux salariés ayant plus d'un an d'ancienneté dans une entreprise la possibilité légale d'interrompre ou de réduire leur activité pour une durée maximale de trois ans à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. Le congé parental a une durée initiale d'un an et peut être renouvelé deux fois sans pouvoir dépasser le troisième anniversaire de l'enfant ou en cas d'adoption le délai de trois ans à compter de l'arrivée de l'enfant dans le foyer (un an si l'enfant adopté a plus de trois ans). Il prend soit la forme d'une suspension complète du contrat de travail soit la forme d'une réduction du temps de travail d'au moins un cinquième sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à 16 heures hebdomadaires. Dès que les conditions sont réunies, l'employeur qui a été informé dans les formes et les délais prévus ne peut ni refuser le congé, ni le différer, ni en imposer un mode particulier d'exercice. Le congé est ouvert au père et à la mère qui peuvent l'exercer simultanément ou successivement. Durant la période du congé parental, le travailleur ne peut être licencié que pour un motif étranger au congé. A l'issue du congé parental, le

Bibliothèque du Parlement fédéral

Le congé parental

dossier n° 88 – 03.05.2004

travailleur a le droit d'être réintégré dans son précédent emploi ou dans un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Le congé parental n'est pas rémunéré en tant que tel mais les travailleurs qui en bénéficient peuvent, à certaines conditions, prétendre à une allocation.

Ainsi, l'allocation parentale d'éducation (APE), qui vise les familles ayant deux enfants à charge (dont l'un âgé de moins de trois ans), peut être versée au parent qui cesse ou réduit son activité professionnelle pour élever ses enfants. Elle nécessite une période de travail antérieure. Cette allocation a été supprimée par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2004 mais elle peut cependant encore être demandée pour les enfants nés avant le 31 décembre 2003 jusqu'à ce qu'ils aient atteint l'âge limite de trois ans. Depuis le 1er janvier 2004, un nouveau dispositif a remplacé toutes les allocations versées au titre de la petite enfance (dont l'APE) : la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE). Cette PAJE se décompose en une prime de naissance ou d'adoption, une allocation mensuelle de base et un complément de libre choix d'activité ou de libre choix de mode de garde. C'est le complément de libre choix d'activité qui a remplacé l'APE : il permet, dès la naissance du premier enfant et sous certaines conditions d'activité professionnelle antérieure de compenser partiellement la perte de rémunération liée à l'arrêt ou la réduction de l'activité professionnelle. L'ensemble du dispositif permet d'obtenir une indemnisation de l'ordre de 500 € par mois en cas d'interruption complète des activités.

En plus de la législation et la doctrine concernant le congé parental, l'allocation parentale d'éducation et le complément de libre choix d'activité, nous avons également sélectionné quelques études et rapports qui analysent l'impact de l'octroi d'une indemnisation sur une éventuelle cessation ou diminution des prestations de travail en vue de s'occuper des enfants.

Aux Pays-Bas, le congé parental est réglé principalement dans la loi 'Wet arbeid en zorg'. Les parents, parents adoptants et travailleurs qui vivent sous le même toit que l'enfant et qui s'en occupent de manière permanente ont droit à un congé parental non rémunéré pour des enfants jusque l'âge de 8 ans. Le droit au congé parental est individuel : les deux parents peuvent l'exercer. Les travailleurs doivent avoir été occupés auprès de leur employeur au moins pendant un an. La durée du congé parental est au maximum de 13 fois le temps de travail hebdomadaire.

En principe, le congé doit être pris en une période ininterrompue de 6 mois maximum et le nombre d'heures de congé par semaine est constitué au maximum de la moitié du temps de travail par semaine. Il peut être dérogé à ces modalités en accord avec l'employeur. Des conventions collectives de travail ou des conditions de travail supplétives permettent aussi de s'écarter des dispositions légales. C'est ainsi que la durée du congé peut être changée ou qu'une rémunération peut être prévue. Celle-ci est surtout accordée dans les services

Bibliothèque du Parlement fédéral

Le congé parental

dossier n° 88 – 03.05.2004

publics. Enfin, le contrat de travail ne peut pas être résilié parce que le travailleur exerce son droit au congé parental.

Nous mentionnerons encore un certain nombre de points dans le cadre du congé parental. Sur base de la loi de financement de l'interruption de carrière, qui est reprise dans la loi 'Wet arbeid en zorg', les travailleurs peuvent recevoir, à certaines conditions, une indemnité financière de l'Etat pour l'exercice de tâches familiales comme le congé parental. Les travailleurs peuvent aussi se constituer des revenus via un système d'épargne-congé (verlofsparen) pour une période de congé (partiellement) non rémunéré. On peut épargner du temps ou de l'argent. Enfin, les employeurs qui offrent un congé parental rémunéré peuvent recevoir une réduction fiscale via la mesure incitative du congé parental rémunéré.

Pour l'instant, une proposition de loi se rapportant à la façon d'organiser les différents épisodes de la vie (levensloopregeling) a été déposée et, en conséquence, la réglementation du financement de l'interruption de carrière et la mesure incitative du congé parental seraient abrogées. La réglementation relative aux épisodes de la vie veille en premier lieu à permettre une meilleure combinaison du travail et des tâches familiales. C'est dans ce cadre qu'on veut développer une nouvelle réglementation globale de financement pour les différentes formes de congé, e.a. le congé parental.

La réglementation des différents épisodes de la vie (levensloopregeling) se réalise par le biais de la fiscalité et est basée sur le système actuel d'épargne-congé (verlofsparen). Cette épargne-congé sera d'ailleurs intégrée dans la réglementation 'levensloopregeling'. Celle-ci est élaborée comme possibilité de choix par rapport au salaire-épargne (spaarloon), un système alternatif pour épargner une partie du salaire brut destiné à couvrir un large éventail d'activités.

Dans la réglementation des différents épisodes de la vie (levensloopregeling) est prévu un allègement fiscal pour les parents qui exercent leur droit légal de congé parental et qui participent à cette réglementation. La disposition permettant cet allègement ne serait que temporairement en vigueur. Des négociations sont toujours en cours entre l'Etat et les partenaires sociaux pour donner une forme définitive à la nouvelle réglementation. Il est donc possible que la proposition soit encore modifiée.

En Allemagne, les dispositions relatives à l'allocation parentale d'éducation et au congé parental d'éducation sont fixées dans la 'Bundeserziehungsgeldgesetz', dont la nouvelle version date du 9 février 2004.

La loi détermine tout d'abord dans le titre I les bénéficiaires de l'allocation, à savoir toute personne résidant en Allemagne ou qui y séjourne habituellement, qui a le droit de garde de l'enfant, qui en assume l'éducation et qui n'exerce pas d'activité ou pas d'activité professionnelle à temps plein, c'est-à-dire ne dépassant pas 30 h/semaine. Le montant de l'allocation est soit de 300 euros pendant 2 ans, soit de

Bibliothèque du Parlement fédéral

Le congé parental

dossier n° 88 – 03.05.2004

450 euros pendant 1 an. L'octroi de l'allocation dépend des revenus de la famille. Les plafonds de revenu ont été sérieusement baissés à partir de 2004.

Le titre II de la loi traite du congé parental pour les travailleurs, hommes et femmes.

Ce congé est accordé pour 3 ans, également pour les parents qui accueillent un enfant à temps plein. Moyennant accord de l'employeur, un an de ce congé peut être reporté pendant la période entre le 3^{ème} et le 8^{ème} anniversaire de l'enfant. Il peut être pris, entièrement ou en partie, séparément ou par les deux parents. Une activité professionnelle à temps partiel ne dépassant pas 30 h/semaine est autorisée, à certaines conditions, dans toutes les entreprises occupant plus de 15 travailleurs.

Le délai de notification du congé parental à l'employeur est de 6 semaines pour un congé commençant immédiatement après le congé de maternité ou après la naissance et de 8 semaines dans les autres cas.

La protection contre le licenciement court à compter du jour de la notification du congé, au plus tôt toutefois huit semaines avant le début de celui-ci, et jusqu'à l'expiration de ce congé. Le contrat de travail est suspendu pendant le congé parental et à l'issue du congé le travailleur a le droit d'être réintégré dans son emploi précédent ou un emploi comparable.

Certains Länder paient une allocation parentale 'Landeserziehungsgeld' à la suite de l'allocation payée par le fédéral 'Bundeserziehungsgeld'.

Le Royaume-Uni a créé en 1999 un droit légal au congé parental. Ce droit est défini dans les 'Maternity and Parental Leave Regulations 1999'.

En 2001 et en 2002, les droits en matière de congé parental ont été légèrement étendus. Les mesures les plus récentes sont entrées en application en avril 2003. Ce congé n'est pas rémunéré, à moins que cela soit explicitement prévu par l'employeur. Pour pouvoir en bénéficier, le travailleur doit avoir travaillé auprès du même employeur durant au moins un an sans interruption. Pour l'instant, les principaux droits en matière de congé parental peuvent être résumés comme suit :

- Treize semaines de congé parental par parent et par enfant (18 semaines pour les parents d'enfants handicapés). Ce congé parental peut être pris pendant quatre semaines maximum par an, en périodes d'une semaine (ou par jours pris séparément pour les parents d'enfants handicapés).
- Le congé parental ne peut être exercé que pendant les cinq premières années de vie de l'enfant ou endéans les cinq années après une adoption (pendant 18 ans pour les parents d'enfants handicapés).
- Le travailleur reste en fonction pendant le congé parental. Il est assuré de retrouver le même emploi à la fin du congé parental, ou si ce n'est pas possible en pratique, de retrouver un emploi similaire avec un statut et des conditions identiques ou supérieures.

Bibliothèque du Parlement fédéral

Le congé parental

dossier n° 88 – 03.05.2004

- Le travailleur doit avertir son employeur au moins 21 jours à l'avance.
- L'employeur peut postposer le congé parental de six mois si c'est nécessaire pour l'entreprise, à moins que le congé parental ne soit pris juste après la naissance ou en cas d'adoption.
- Le travailleur peut avoir recours au tribunal du travail si l'employeur essaie de l'empêcher de prendre le congé parental.
- Le travailleur en congé parental est protégé contre tout licenciement en raison du congé parental.

Le gouvernement a décidé de ne plus apporter de modifications durant les trois premières années d'application du nouveau système. D'éventuelles modifications pourraient donc intervenir au plus tôt en 2006, après une évaluation approfondie de la réglementation actuelle.

Au Danemark, la loi concernant le congé de maternité, de paternité et le congé parental a été modifiée le 20 mars 2002.

Outre le congé de maternité de 18 semaines et le congé de paternité de 2 semaines, la mère et le père ont chacun un droit légal de 32 semaines de congé parental qui doivent généralement être prises dans le prolongement du congé de maternité, de paternité ou de congé parental déjà pris pour l'un ou l'autre des parents.

Ils reçoivent durant 32 semaines une allocation des pouvoirs publics, qui correspond au montant maximum du chômage (3115 Dkr par semaine en 2003). Il existe en outre des conventions collectives prévoyant que les employeurs paient le salaire plein durant le congé parental.

Il y a également des possibilités de travail à temps partiel. Il est aussi possible pour le père ou la mère de reporter 8 à 13 semaines du congé parental, en un bloc avant que l'enfant ait 9 ans. Avec l'accord de l'employeur, il est possible de reporter les 32 semaines. Les employés sont protégés contre tout licenciement durant le congé parental.

La nouvelle loi a augmenté la flexibilité et le paiement durant la période de congé parental.

Les partenaires sociaux ont joué un rôle important dans l'élaboration de la loi.

Dans le cadre des négociations collectives, un accord est intervenu en mars 2004 entre les confédérations des employeurs (DA) et des syndicats (LO) concernant e.a. le congé parental.

La période durant laquelle les employeurs paient le complément entre l'allocation parentale publique et le salaire plein a été allongée (cette période sera de presque six mois) et un système d'égalisation a été instauré dans lequel les coûts des employeurs pour le congé parental sont les mêmes pour les travailleurs et les travailleuses. Cette mesure a été prise pour favoriser l'égalité homme/femme sur le marché du travail.

Bibliothèque du Parlement fédéral

Le congé parental

dossier n° 88 – 03.05.2004

En Suède, on distingue cinq types de congé parental : le congé de maternité, le congé parental à temps complet avec ou sans allocation, le congé parental à temps partiel avec allocation, le congé parental à temps partiel sans allocation et le congé avec allocation parentale temporaire.

La période de congé de maternité fait partie du congé parental qui comprend 480 jours, divisés en deux entre les parents. De ce total, soixante jours sont réservés pour le père et soixante pour la mère et ne sont pas transférables. Le père reçoit également 10 jours à la naissance.

Dans le cadre d'un congé parental à temps partiel avec allocation, il est possible de réduire son temps de travail de 3/4, 1/2, 1/4 ou 1/8. Si c'est sans allocation, il est possible de réduire d'1/4 son temps de travail jusqu'à ce que l'enfant ait 8 ans. Enfin, le congé avec allocation parentale temporaire est possible lorsque la personne qui s'occupe normalement de l'enfant est malade ou contagieuse.

Pour pouvoir obtenir le congé parental complet ou partiel, un(e) salarié(e) doit avoir travaillé pour l'employeur six mois avant le congé ou au moins un an pendant les deux années précédant le congé. Il convient d'avertir deux mois à l'avance et d'indiquer le planning prévu du congé.

Le montant de l'allocation est de 80 % du revenu admissible pendant 390 jours avec une allocation minimale garantie de 180 SEK/jour et de 60 SEK/jour pendant les 90 jours suivants. Pour les personnes qui n'ont pas un emploi rémunéré avant la naissance, le montant est de 180 SEK/jour pendant 390 jours et 60 SEK/jour pendant les 90 jours suivants.

Même si le nombre de jours de congé parental payé demandé par les hommes est encore jugé insuffisant, il est en augmentation : 3 % en 1974, 13,8 % en 2001. Cela résulte de la politique active menée pour encourager les hommes à prendre ce congé.

De plus, de grands groupes suédois soutiennent le congé parental et indemnisent leurs salariés sur la perte de salaire effective. Cela rend le congé parental plus intéressant pour les hommes qui gagnent généralement plus que les femmes.

Actuellement, une campagne a été lancée par les pouvoirs publics pour encourager les employeurs à faciliter le travail des parents.

En Finlande, les parents peuvent obtenir un congé parental pendant les dix premiers mois de la vie de leur enfant et, en cas d'adoption, pour des enfants de moins de sept ans. Ils doivent avertir leur employeur au moins deux mois à l'avance. Dans des cas exceptionnels, un délai plus court est accepté.

La durée du congé parental est de 158 jours. En cas d'adoption, la durée dépend de l'âge de l'enfant : pour les nouveau-nés 234 jours à partir de la date de la naissance, pour les autres 180 jours.

L'indemnisation du congé parental est basé sur le revenu brut des parents. Pour les parents qui ont un revenu brut de moins de 26.720 €, l'indemnisation est de 70%

Bibliothèque du Parlement fédéral

Le congé parental

dossier n° 88 – 03.05.2004

du revenu. Pour la tranche de revenus entre 26.720 € et 41.110 €, s'ajoute une indemnisation de 40% et au-delà de 41.110 € 25% en plus. L'indemnisation minimale – accordée également aux personnes sans revenu – est de 11,45 € par jour.

Après le congé parental, les parents peuvent prendre un congé pour s'occuper de leur(s) enfant(s) ('child homecare leave') jusqu'à ce qu'il ait trois ans, tout en conservant leur sécurité d'emploi. Ces parents reçoivent une indemnisation pour soins à domicile ('home care allowance'). Ce congé ne peut pas être pris simultanément, mais à tour de rôle. La durée minimale est de 1 mois.

Dans les familles avec plusieurs enfants, il est possible pour un parent de prendre un congé pour s'occuper de l'enfant (child care leave) et pour l'autre de prendre le congé parental (parental leave).

Les parents peuvent aussi prendre un congé à temps partiel pour s'occuper d'un enfant. Jusqu'à l'âge de 3 ans, ils reçoivent une allocation d'un montant de 70 € par mois.

Si vous avez des questions ou si vous souhaitez des informations complémentaires relatives à ce dossier, vous pouvez contacter pour :

- le dossier en général :
B. VANSTEELANDT (02/549.92.80)
bernard.vansteelandt@lachambre.be
- des aspects plus particuliers :
Pays-Bas – Allemagne – Danemark – Suède
G.DEKERK (02/549.92.15)
gerda.dekerk@dekamer.be
Union européenne – Belgique – France
G. KIVITS (02/549.92.18)
genevieve.kivits@lachambre.be
Royaume-Uni – Finlande
P. JAEKEN (02/549.92.25)
peter.jaeken@dekamer.be

Bernard Vansteelandt
Bibliothécaire

Bibliothèque du Parlement fédéral
Le congé parental
dossier n° 88 – 03.05.2004

UNION EUROPEENNE

Législation

Directive 96/34/CE du Conseil du 3 juin 1996 concernant l'accord-cadre sur le congé parental

http://www.europa.eu.int/eur-lex/fr/consleg/pdf/1996/fr_1996L0034_do_001.pdf

Documents et rapports

Rapport de la Commission sur la transposition de la directive 96/34/CE (COM(2003)358 final) (juin 2003)

http://europa.eu.int/eur-lex/fr/com/rpt/2003/com2003_0358fr01.pdf

MPIfG Working Paper 02/11: Transforming Social policy in Europe? The EC's Parental Leave Directive and Misfit in the 15 Member States (October 2002)

<http://www.mpi-fg-koeln.mpg.de/pu/workpap/wp02-11/wp02-11.html>

Bibliothèque du Parlement fédéral
Le congé parental
dossier n° 88 – 03.05.2004

BELGIQUE

Législation

Convention collective de travail n° 64 du 29 avril 1997 instituant un droit au congé parental

Arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle

Arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption de carrière (articles 4, 6 et 7bis)

Loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales (articles 100 à 107)

http://www.just.fgov.be/index_fr.htm
(rubrique législation consolidée)

Documents parlementaires (propositions de loi pendantes)

Proposition de loi modifiant la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales en vue d'allonger et de flexibiliser le droit au congé parental
<http://www.lachambre.be/FLWB/pdf/51/1065/51K1065001.pdf>

Proposition de loi étendant le droit au congé parental, au congé pour soins palliatifs et au congé d'assistance et augmentant l'allocation d'interruption en cas de congé parental, de congé pour soins palliatifs et de congé pour soins
http://www.senate.be/wwwcqi/get_pdf?50332585

Proposition de loi modifiant l'article 3 de l'arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle
http://www.senate.be/wwwcqi/get_pdf?50332227

Proposition de loi modifiant l'arrêté royal relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle
<http://www.lachambre.be/FLWB/pdf/51/0550/51K0550001.pdf>

Proposition de loi étendant le droit au congé parental
<http://www.lachambre.be/FLWB/pdf/51/0240/51K0240001.pdf>

Bibliothèque du Parlement fédéral
Le congé parental
dossier n° 88 – 03.05.2004

Proposition de loi instituant le congé parental
http://www.senate.be/wwwcgi/get_pdf?50331817

Bibliothèque du Parlement fédéral

Le congé parental

dossier n° 88 – 03.05.2004

FRANCE

Législation

Code du travail : articles L 122-28-1 à L 122-28-7

Code de la sécurité sociale : articles L 161-9 et L 311-5 ; anciens articles L 532-1 à L 532-5, R 532-1 à R 532-6 et D 532-1 à D 532-5 ; nouveaux articles L 531-1-1 à L 532-2, R 531-1 à R 531-6 et D 531-1 à D 531-26

Loi n°2003-1199 du 18 décembre 2003 de financement de la sécurité sociale pour 2004

Circulaire n°2003/612 du 22 décembre 2003 relative à la prestation d'accueil du jeune enfant

<http://www.legifrance.gouv.fr>

Doctrine

Les pères bénéficiaires de l'allocation parentale d'éducation (septembre 2003)
[http://www.caf.fr/web/WebCnaf.nsf/090ba6646193ccc8c125684f005898f3/f51f5f2c7979893fc1256e2400473fcd/\\$FILE/ESSENTIEL%20-%20PERE%20APE.pdf](http://www.caf.fr/web/WebCnaf.nsf/090ba6646193ccc8c125684f005898f3/f51f5f2c7979893fc1256e2400473fcd/$FILE/ESSENTIEL%20-%20PERE%20APE.pdf)

Etat des lieux des prestations petite enfance avant la mise en place de la prestation d'accueil du jeune enfant (août 2003)
[http://www.caf.fr/web/WebCnaf.nsf/090ba6646193ccc8c125684f005898f3/73362420ea70f4a8c1256e2400479882/\\$FILE/ESSENTIEL%20-%20PAJE.pdf](http://www.caf.fr/web/WebCnaf.nsf/090ba6646193ccc8c125684f005898f3/73362420ea70f4a8c1256e2400479882/$FILE/ESSENTIEL%20-%20PAJE.pdf)

Ministère de l'Emploi et de la solidarité. Etudes et résultats : l'impact de l'allocation parentale d'éducation (novembre 1999)
http://www.vie-publique.fr/dossier_polpublic/famille/dispositifs_aides/er.037pdf.pdf

INSEE. L'allocation parentale d'éducation (février 1998)
http://www.insee.fr/FR/FFC/DOCS_FFC/ip569.pdf

Bibliothèque du Parlement fédéral

Le congé parental

dossier n° 88 – 03.05.2004

Prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE) (janvier 2004)

<http://www.caf.fr/cataloguepaje/ActiPaje.htm>

<http://vosdroits.service->

public.fr/particuliers/ARBO/FXFAM516.html?&n=Famille&l=NX10&n=Enfant&l=NXFAM100&n=Naissance&l=NXFAM110&n=Allocations%20de%20naissance%20et%20d'adoption&l=NXFAM850&n=Prestation%20d'accueil%20du%20jeune%20enfant&l=NXFAM810

Documents et rapports

Avis du Haut Conseil de la population et de la famille sur l'articulation de la vie professionnelle et le soutien à la parentalité (juillet 2003)

<http://www.social.gouv.fr/html/dossiers/hcpf/avis072003.htm>

Conférence de la famille 2003 : rapport du groupe de travail « Familles et entreprises »

http://www.famille.gouv.fr/doss_pr/conf_famille03/fam_ent/tome1.pdf

Conférence de la famille 2003 : rapport du groupe de travail « Prestation d'accueil du jeune enfant »

http://www.famille.gouv.fr/acc_enfant/rapport.htm

Effets des incitations financières sur l'offre de travail des femmes : l'effet de l'APE (novembre 2002)

[http://www.caf.fr/web/WebCnaf.nsf/090ba6646193ccc8c125684f005898f3/16a7d4a15e630f53c1256e22002dd103/\\$FILE/38hnn6sr9clp20p17g9q7ap3540pjpg.doc](http://www.caf.fr/web/WebCnaf.nsf/090ba6646193ccc8c125684f005898f3/16a7d4a15e630f53c1256e22002dd103/$FILE/38hnn6sr9clp20p17g9q7ap3540pjpg.doc)

La prise en compte par les entreprises de l'articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle des salariés (janvier 2002)

<http://www.ladocfrancaise.gouv.fr/BRP/024000642/0000.pdf>

Bibliothèque du Parlement fédéral
Le congé parental
dossier n° 88 – 03.05.2004

PAYS-BAS

Législation

Wet arbeid en zorg (extraits)
Code civil, boek 7-art. 670,7
<http://www.wetten.nl>

Documents parlementaires

29208, n° 1, 2, 3, 4 et 5
28431, n° 2, p. 8 à 12 et p. 67 à 74
<http://www.overheid.nl>

Doctrine

Ouderschapsverlof – Ministerie van sociale zaken en werkgelegenheid
http://verlofwijzer.szw.nl/index.cfm?fuseaction=dsp_rubriek&rubriek_id=120008

Arbeid en zorg
http://home.szw.nl/navigatie/rubriek/dsp_rubriek.cfm?rubriek_id=1&subrubriek_id=101#25473

Werkt verlof ? Sociaal en Cultureel Planbureau-april 2004 (inzonderheid de hoofdstukken 'Sparen voor verlof, Loopbaanonderbreking en Ouderschapsverlof')
<http://www.socialestaat.nl/2004-3/nl/acrobat/verlof.pdf>

Even pauze in de levensloop-januari 2003
<http://www.nyfer.nl/ASP/publicaties.asp?bArch=2>

Verlof en arbeidsmarkt. Centraal Planbureau-december 2002
<http://www.cpb.nl/nl/pub/document/25/>

Bibliothèque du Parlement fédéral
Le congé parental
dossier n° 88 – 03.05.2004

ALLEMAGNE

Législation

Bekanntmachung der Neufassung des Bundeserziehungsgeldgesetzes (Vom 9. Februar 2004)

<http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung2/Pdf-Anlagen/pdf-bundeserziehungsgeldgesetz-ab-2004,property=pdf.pdf>

Doctrine

Bundeserziehungsgeldgesetz(Stand 1.1.2004)

<http://www.bmfsfj.de/Kategorien/aktuelles,did=16316,render=renderPrint.html>

Änderung des Bundeserziehungsgeldgesetzes 2004

<http://www.bmfsfj.de/Politikbereiche/familie,did=13672,render=renderPrint.html>

Neuregelungen beim Bundeserziehungsgeld und bei der Elternzeit 2003

<http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung2/Pdf-Anlagen/einlegblatt-berzgg-aenderungen,property=pdf.pdf>

L'allocation parentale d'éducation fédérale (Ministère de la santé et de la sécurité sociale) Janvier 2003

http://www.bmgs.bund.de/downloads/Kindergeld-Stand_010703.pdf

Bundesstatistik Erziehungsgeld 2002

<http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung2/Pdf-Anlagen/bundesstatistik-erziehungsgeld-2002,property=pdf.pdf>

Broschüre Elternzeit/Erziehungsgeld (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) 2001

<http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/PRM-24375-Broschüre-Elternzeit,property=pdf.pdf>

Bibliothèque du Parlement fédéral
Le congé parental
dossier n° 88 – 03.05.2004

ROYAUME-UNI

Législation (sélection)

Statutory Instrument 1999 No. 3312

Statutory Instrument 2001 No. 4010

Statutory Instrument 2002 No. 2789

www.hmsso.gov.uk

. Access to information → Legislation → UK → Statutory Instruments

Doctrine

Parental leave (Equal Opportunities Commission)

www.eoc.org.uk/cseng/advice/parental_leave.asp?PrintIt=yes

Balancing work and family life : enhancing choice and support for parents
January 2004

www.hm-treasury.gov.uk/topics/topics_family/topics_family_worklifebal.cfm

Parental leave – a guide for employers and employees – April 2002

www.dti.gov.uk/er/individual/parental.pdf

Work and parents – Competitiveness and choice – a green paper – December 2000

www.dti.gov.uk/er/g_paper/pdfs/wpgreen.pdf

Bibliothèque du Parlement fédéral
Le congé parental
dossier n° 88 – 03.05.2004

DANEMARK

Doctrine

Maternity leave (Fact sheet Ministry of Employment)

http://www.bm.dk/english/publications/fact_sheets/maternity_leave.asp

Central fund for parental leave

http://www.lo.dk/smcms/English_version/News/5074/Index.htm?ID=5074&tID=48

Collective agreements

<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/03/feature/dk0403103f.html>

<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/02/feature/dk0402104f.html>

Even pauze in de levensloop, internationale ervaringne met verlofregelingen en lessen voor Nederland (p.143-151)

<http://www.nyfer.nl/Publicaties/Even%20pauze%20in%20de%20levensloop.pdf>

A note on the termination of the Danish job leave programmes 2002

<http://www.socsci.auc.dk/cost/unemployment/Florence2002/Denmark-leave3.pdf>

Collective bargaining in Europe 2002-Denmark 2003

<http://www.sociology.ku.dk/faos/etui2002cb.doc>

Fathers fail to use full parental leave entitlement (EIRO) 2001

<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2001/02/feature/dk0102114f.html>

Parental leave in Denmark 2000

http://www.sfi.dk/graphics/SFI/Pdf/Reprints/reprint2000_8.pdf

Bibliothèque du Parlement fédéral
Le congé parental
dossier n° 88 – 03.05.2004

SUEDE

Législation (sélection)

Parental leave Act

http://www.naring.regeringen.se/inenglish/areas_of/working_life.htm

Doctrine

Social Insurance in Sweden January 2004

http://www.sweden.se/templates/FactSheet_3978.asp

Mothers,fathers and gender equality in Sweden March

2004<http://www.sweden.se/templates/PrinterFriendlyArticle.asp?id=8043>

Equality between women and men March 2004

<http://www.sweden.se/templates/PrinterFriendlyArticle.asp?id=4123>

Swedish family policy 2003

http://www.sweden.se/upload/Sweden_se/english/factsheets/RK/PDF/RK_Swedish_family_policy.pdf

Social insurance in Sweden 2003

<http://www.rfv.se/english/pdf/sfb03e.pdf>

Labour supply –The case of Sweden 2003

<http://www.york.ac.uk/inst/spru/research/nordic/swedenlabo.pdf>

Even pauze in de levensloop,internationale ervaringen met verlofregelingen en lessen voor Nederland 2003

<http://www.nyfer.nl/Publicaties/Even%20pauze%20in%20de%20levensloop.pdf>

Ericsson provides extra parental leave pay

<http://www.eiro.eurofound.eu.int/print/1999/09/feature/se9909192f.html>

Career interruptions due to parental leave: a comparative study of Denmark and Sweden

<http://www.oecd.org/dataoecd/61/7/2502336.pdf>

Bibliothèque du Parlement fédéral
Le congé parental
dossier n° 88 – 03.05.2004

Politique familiale et assurance parentale en Suède : une synthèse (juni 2001)

[http://www.caf.fr/web/WebCnaf.nsf/090ba6646193ccc8c125684f005898f3/6a4b7759e2447773c1256e22003cbcad/\\$FILE/_9drs20chh40mi0s3fdhkn8qbheli0pj1dlkmoqb1dhii0sr1h9i6a.doc](http://www.caf.fr/web/WebCnaf.nsf/090ba6646193ccc8c125684f005898f3/6a4b7759e2447773c1256e22003cbcad/$FILE/_9drs20chh40mi0s3fdhkn8qbheli0pj1dlkmoqb1dhii0sr1h9i6a.doc)

Bibliothèque du Parlement fédéral
Le congé parental
dossier n° 88 – 03.05.2004

FINLANDE

Législation

Employment contracts Act november 2003
<http://www.mol.fi/english/working/familyleaves2003.html>

Doctrine

Parental leave – december 2003
<http://www.stm.fi/Resource.phx/eng/subjt/famil/paren/index.htx>

Paternity Leave Campaign 2002 - 2003
<http://www.stm.fi/Resource.phx/eng/public/summa/paternity.htx?template=print>

Family leaves – a matter for both parents - 2003
<http://www.mol.fi/english/working/familyleaves2003.html>

Bibliothèque du Parlement fédéral
Le congé parental
dossier n° 88 – 03.05.2004

DROIT COMPARE

Career interruptions due to parental leave: a comparative study of Denmark and Sweden 2003

<http://www.oecd.org/dataoecd/61/7/2502336.pdf>