

LES DISPOSITIFS D'ARTICULATION TRAVAIL-FAMILLE : L'ÉTAT DES LIEUX EN BELGIQUE

Introduction

La matinée d'étude du 1^{er} octobre (2009) organisée par le CEFA asbl¹ fut l'occasion d'une réflexion globale sur l'articulation des différents temps de la vie dans notre société occidentale. Mais avant d'entamer cette réflexion, il nous a semblé opportun d'établir un état des lieux des dispositifs aidant les travailleurs-euses à concilier leur vie professionnelle et familiale. L'intention ne sera donc pas, dans la présente analyse, de porter un jugement sur ces dispositifs, seulement de les expliciter.

En Europe, différents dispositifs sont mis en place par les pouvoirs publics afin de faciliter l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle. En Belgique, ces dispositifs se répartissent entre les congés dits thématiques et les dispositifs de crédit-temps.

Les congés thématiques

Le congé de maternité

Le congé de maternité est de quinze semaines. Ces quinze semaines se répartissent entre le **congé prénatal** qui peut débuter entre six semaines et sept jours avant la date présumée de l'accouchement, et le **congé postnatal**, autrement dit, l'ensemble des jours de congé restant après l'accouchement. En cas de naissances multiples, le congé de maternité est automatiquement porté à dix-sept semaines mais peut, dans certaines situations, être rallongé de deux semaines. Depuis le 1^{er} avril 2009, les deux dernières semaines du congé de maternité peuvent être étalées en un temps partiel d'au moins un mois.

En ce qui concerne les revenus de la maman, une indemnité de maternité est calculée selon un pourcentage de la rémunération et est versée par la mutualité. Les trente premiers jours sont rémunérés à 82% du salaire brut mensuel de la maman, ensuite, l'indemnité est calculée selon un pourcentage de 75% du salaire brut plafonné à 101,2117 euros par jour.

Le congé de paternité

En Belgique, le congé de paternité est sensiblement plus court que le congé de maternité puisqu'il ne s'élève qu'à dix jours ouvrables. Le papa peut choisir de répartir ces dix jours ou de les prendre en une fois. S'il choisit d'étaler les dix jours de congés de paternité, la répartition peut se faire pendant les quatre mois suivant l'accouchement et non plus seulement pendant les trente jours, comme c'était le cas avant le 1^{er} avril 2009.

Concernant la rémunération, elle est complète et à charge de l'employeur lors des trois premiers jours. Ensuite, le père reçoit de sa mutualité une indemnité s'élevant à 82% du salaire plafonné.

¹ *Papa au boulot, Maman aussi... Et moi, et moi, et moi ?!! L'articulation de la vie familiale et professionnelle : les défis contemporains*, matinée d'étude organisée par le CEFA asbl, 01/10/09.

Le congé d'adoption

Depuis peu a été instauré le congé d'adoption. Ce congé peut être pris par chaque travailleur, homme et femme, afin de lui permettre d'accueillir un enfant au sein de sa famille dans les meilleures conditions possibles. Ce congé est de six semaines lorsque l'enfant est âgé de moins de trois ans et de quatre semaines lorsque l'enfant est âgé de trois à huit ans. Ce congé doit être pris endéans les deux mois à dater de l'inscription de l'enfant à la commune.

Les trois premiers jours sont entièrement à charge de l'employeur. Ensuite, le travailleur-la travailleuse reçoit une indemnité de sa mutualité.

Le congé parental

Le congé parental peut être pris par le père ou par la mère suite à la naissance ou à l'adoption d'un enfant. Les modalités de ce congé sont multiples : le travailleur-la travailleuse a le droit de suspendre ses prestations pendant quatre mois à temps plein (depuis le 30 novembre 2009²) ou les étaler en un temps partiel pendant une période plus longue. Les différentes modalités de temps partiels peuvent être combinées entre elles depuis la naissance de l'enfant jusqu'à ce que ce dernier atteigne douze ans, et non plus six comme c'était le cas avant le 1^{er} avril 2009.

Pour ce qui est des rémunérations du travailleur-de la travailleuse, l'allocation d'interruption est intégralement payée par l'Office national de l'Emploi (ONEM).

Le congé pour soins palliatifs

Le congé pour soins palliatifs permet à la personne qui en bénéficie d'interrompre sa carrière de manière complète ou partielle afin de dispenser des soins palliatifs à une personne atteinte d'une maladie incurable ou se trouvant en fin de vie. Le malade ne doit pas être un membre de la famille du travailleur.

Afin d'obtenir ce droit, le travailleur doit remettre à l'employeur un certificat médical délivré par le médecin traitant qui atteste la disposition du travailleur à dispenser les soins. Le congé est d'un mois et peut être prolongé d'un mois supplémentaire suite à la remise d'un nouveau certificat. Au cours de ce congé, le travailleur-la travailleuse est protégé-e contre le licenciement et bénéficie d'allocations d'interruption de carrière payée par l'ONEM.

Le congé pour assistance médicale

Ce congé permet une interruption complète ou partielle d'un travailleur-une travailleuse afin de prodiguer des soins à un membre de la famille (jusqu'au 2^e degré) gravement malade. Ces interruptions peuvent s'étaler de un à trois mois. En cas de cumul de

² http://archives.lesoir.be/amelioration-du-conge-parental-dans-l%26%238217-ue_t-20091130-00R4H3.html?query=cong%E9+de+maternit%E9&firstHit=0&by=10&sort=datedesc&when=-1&queryor=cong%E9+de+maternit%E9&pos=2&all=11189&nav=1

périodes d'interruption, celles-ci peuvent s'étendre sur douze mois maximum en cas d'arrêt complet et vingt-quatre mois en cas de réduction du temps de travail.

Le travailleur-la travailleuse bénéficie d'une protection contre le licenciement durant toute la période du congé ainsi que pendant les trois mois qui la suivent et reçoit des allocations de l'ONEM.

Les dispositifs de crédit-temps et d'interruption de carrière

Ces dispositifs sont assez spécifiques mais ils n'ont pas été créés uniquement pour s'occuper de la famille. Il s'agit de dispositifs qui permettent aux travailleurs-euses de réduire de façon partielle ou de suspendre totalement leur activité professionnelle pendant un certain temps. La différence entre le crédit-temps et l'interruption de carrière est simplement que le premier s'adresse aux travailleurs-euses du secteur privé tandis que la seconde s'adresse aux travailleurs-euses du secteur public.

Lorsqu'un travailleur utilise ces dispositifs, des allocations d'interruption sont octroyées, sous certaines conditions, par l'ONEM.

Organes de soutien aux familles

À côté de ces dispositifs permettant aux travailleurs-euses, parents ou non, d'alléger leur temps de travail, il existe en Belgique différents services permettant de soutenir les travailleurs-euses et de les aider à concilier leurs différents temps de vie.

Concernant la vie familiale en particulier, la Belgique dispose d'un réseau multiforme d'accueil d'enfants. Il existe les crèches, les maisons communales d'accueil de l'enfance (MCAE), les préguardiennats, les gardiennes (encadrées ou indépendantes), les garderies scolaires et les maisons d'enfants. La Communauté française charge l'Office National de l'Enfance (ONE) d'assurer l'agrément, le subventionnement, l'organisation, l'accompagnement, le contrôle et l'évaluation de ces services. Cependant, nous ne pouvons évoquer de ces services sans souligner le fait que l'offre d'accueil reste très inférieure à la demande.

Certaines entreprises agréées offrent leurs services en matière de repassage, d'aide ménagère, de transport de personnes à mobilité réduite, de courses ménagère par le biais, notamment, des titres-services.

Conclusions

Au regard de cet état des lieux, nous pouvons nous réjouir du large panel de moyens existant en Belgique afin de concilier la vie familiale et la vie professionnelle. Cependant, cet état des lieux suscite également bon nombre de questions. Ces dispositifs permettent-ils de concilier efficacement la vie familiale et la vie professionnelle ? Les problèmes de conciliation entre vie professionnelle et familiale peuvent-ils être entièrement réglés par les pouvoirs publics ? Ne comportent-ils pas des effets pervers ? La réflexion autour de la conciliation travail-famille ne mérite-t-elle pas d'être plus globale ?

Les analyses n° 12, 13, 14, et 15 tenteront de répondre, ou du moins d'offrir des pistes de réflexion à ses lecteurs.

Sources et bibliographie

Intervention de David LALOY « Existence de dispositifs d'articulation travail-famille et réflexion sur leur acceptation sociale » dans le cadre de la matinée d'étude du CEFA asbl *Papa au boulot, Maman aussi... et moi, et moi, et moi ?!!! Articulation de la vie familiale et professionnelle : les défis contemporains*, 01/10/09.

<http://www.baby.be/fr/droit/le-conge-de-maternite.html> (consulté le 07/10/09)

[http://www.belgium.be/fr/emploi/gestion de carriere/congés et interruptions de carrière/](http://www.belgium.be/fr/emploi/gestion_de_carriere/conges_et_interruptions_de_carriere/) (consulté le 07/10/09)

<http://archives.lesoir.be/amelioration-du-conge-parental-dans-l%26%238217-ue t-20091130-00R4H3.html?query=cong%E9+de+maternit%E9&firstHit=0&by=10&sort=datedesc&when=-1&queryor=cong%E9+de+maternit%E9&pos=2&all=11189&nav=1> (consulté le 01/12/09)