

Impact de la réforme du congé parental 2016 au Luxembourg : une évolution significative de la participation des pères

- Marie VALENTOVA & Kristell LEDUC, *Luxembourg Institute of Socio-Economic Research, Luxembourg*
- Merve UZUNALIOGLU, *Oxford University, United Kingdom*

Introduction

En règle générale, le congé parental offre aux mères et aux pères éligibles à celui-ci la possibilité de prendre du temps pour s'occuper de leurs enfants tout en préservant leur droit de revenir à leur ancien poste. Le congé parental s'inscrit dans le cadre des mesures visant à concilier/équilibrer vie familiale et professionnelle et à atténuer les éventuels effets négatifs de la parentalité sur la carrière professionnelle. Il contribue à promouvoir, entre autres, l'égalité entre les hommes et les femmes dans la répartition des tâches. Le succès d'un régime de congé parental repose sur l'utilisation qu'en font les intéressés. Le succès et l'efficacité d'une politique de congé parental dépendent de son utilisation parmi la population cible des parents éligibles. Si le taux de prise de congé parmi les parents est inférieur aux attentes, les objectifs de la politique peuvent ne pas être atteints. L'évaluation de la prise de congé parental nous aide à comprendre comment différents segments de la population éligible réagissent à la politique et quels groupes de parents bénéficient le plus de la politique de congé parental (Valentova, 2024 ;

Valentova et al., 2022) et ainsi identifier les inégalités sociales dans l'utilisation de cette politique et repérer les segments de parents « démunis en congés ».

Les données sur l'adoption des politiques, telles que le congé parental, et les inégalités dans l'adoption parmi les différents groupes de parents éligibles sont très pertinentes pour la recherche sur les inégalités. Ces données révèlent quels segments de la population peuvent bénéficier des politiques qui favorisent la conciliation des responsabilités familiales et du travail rémunéré. Les segments de la population qui utilisent systématiquement et de manière significative ces politiques de conciliation, telles que les femmes et les employés de certains secteurs économiques, sont plus susceptibles de s'impliquer dans la garde des enfants et de développer des relations plus solides avec leurs enfants par rapport à leurs homologues dans d'autres secteurs. Lorsque l'adoption du congé parental est plus équitablement répartie entre les différents groupes de parents, l'écart entre les responsabilités familiales et le travail rémunéré, ainsi que les avantages



Marie Valentova est chercheuse au LISER. Elle est membre du Network of Leave Policies and Related Research (<https://www.leavenetwork.org>) et éditrice de la revue annuelle du Network. Elle a dirigé et contribué à différents projets financés par des fonds externes, notamment EU-Horizon, EU COST et le Fonds national de la recherche du Luxembourg. Ses intérêts de recherche incluent : l'analyse et l'évaluation des politiques sociales, la conciliation entre vie familiale et travail rémunéré, l'intégration des immigrants ainsi que la cohésion sociale. Ses travaux ont été publiés dans des revues internationales.

Contact:

marie.valentova@liser.lu

et les désavantages associés, se réduit également. Ainsi, comprendre les inégalités dans l'adoption du congé parental permet également d'identifier et de comprendre les sources d'autres inégalités sociales.

Réforme du congé parental en 2016

Au Luxembourg, le congé parental a été introduit en 1999 et réformé en profondeur en 2016. L'accès au congé parental a été facilité et assoupli sur un certain nombre de points. Cette réforme a d'abord rendu le congé parental plus accessible aux parents ayant des contrats de travail moins sécurisés. En effet, alors qu'une année d'emploi continue est toujours requise, elle peut désormais être cumulée avec différents employeurs.

De plus, la durée pendant laquelle le congé peut être pris a été étendue jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de six ans (au lieu de cinq ans), ou douze ans pour un enfant adopté.

Par ailleurs, si les deux parents sont éligibles au congé parental, ils peuvent désormais en bénéficier simultanément.

En outre, le nombre d'alternatives de congé parental est passé de deux à six, comprenant notamment :

- quatre ou six mois à temps plein ;
- huit ou douze mois à temps partiel ;
- huit heures de congé par semaine sur une période de 20 mois ;
- ou un congé fractionné de quatre mois pendant une période maximale de 20 mois.

Enfin, l'allocation forfaitaire¹ de congé parental a été remplacée par une indemnité liée aux revenus appelé aussi revenu de remplacement (toujours versée par la sécurité sociale). En 2022, une personne travaillant à temps plein et prenant un congé parental à temps plein recevait un paiement brut compris entre 2 508,24 euros et 4 180,39 euros par mois pendant la période de congé, en fonction de ses revenus avant le congé (Berger et al., 2023).

Effet de la réforme de 2016 sur le recours au congé parental – impact de la réforme considérable chez les pères

Des études et recherches menées par des chercheurs du Luxembourg Institute of Socio-Economic Research (LISER) ont analysé l'impact de la réforme du congé parental sur son recours. Celles-ci révèlent que la réforme a conduit à une augmentation significative du recours au congé parental, notamment parmi les pères, marquant ainsi une évolution sans précédent dans ce domaine. Les recherches présentées dans cette note de politique sont basées sur les données des archives administratives de la Sécurité Sociale fournies par l'Inspection Générale de la Sécurité Sociale (IGSS) du Luxembourg datant des années 2004 à 2017².

Les résultats du rapport « Évaluation intermédiaire des résultats de la réforme du congé parental de 2016 » financé par le Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région (Valentova et al. 2020) mettent en lumière une différence significative des taux de recours au congé parental entre les mères et les pères, avec une



Kristell Leduc est Senior Research Analyst au département Conditions de Vie du Luxembourg Institute of Socio-Economic Research (LISER). Spécialisée en économie du travail et en démographie, ses recherches portent sur le vieillissement actif et les politiques familiales (congé parental, REVIS). Depuis 2019, elle est également membre de l'Observatoire de l'Habitat (coopération entre le ministère du Logement et le LISER), où elle analyse les coûts et les conditions de logement des ménages résidents. Elle contribue également à plusieurs projets au niveau national ainsi qu'à certains projets européens (EUROFOUND, ECE).

Contact:
kristell.leduc@liser.lu

¹ Cette allocation forfaitaire s'élevait à 1.778,31€ par mois pour le congé parental à plein temps et à 889,15€ par mois pour le congé parental à temps partiel.

² Les résultats et points de vue présentés dans cet article doivent être attribués à ses auteurs et ne reflètent en aucun cas le point de vue de l'IGSS au LISER au par le Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région.



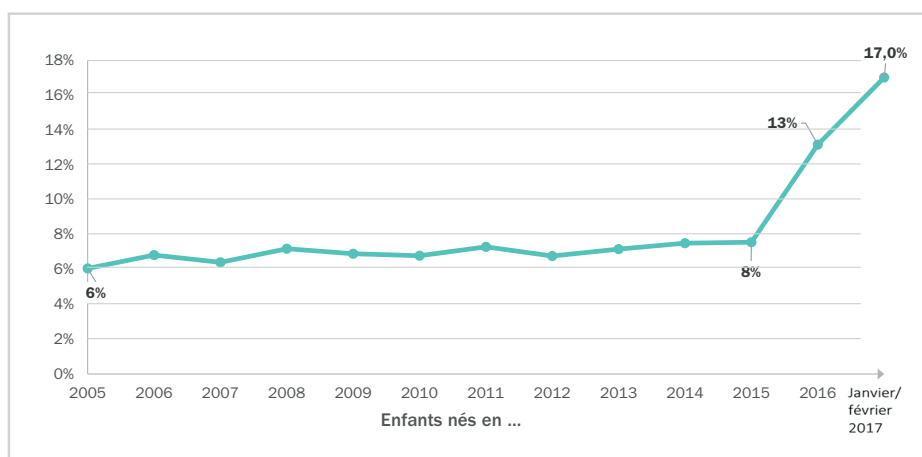
Merve Uzunalioglu est titulaire d'un doctorat en sciences sociales de l'University College London (UCL) et est actuellement chercheuse postdoctorale à l'Université d'Oxford. Ses recherches portent sur les politiques familiales et j'ai de l'expérience dans l'analyse et l'évaluation des politiques en utilisant des méthodes qualitatives et quantitatives. Elle est aussi membre associé du Network of Leave Policies and Related Research (<https://www.leavenetwork.org>). Elle est également membre d'un groupe de travail dans le cadre de l'action EU COST intitulée « Politiques de congé parental et durabilité sociale ».

Contact:
merve.uzunalioglu@spi.ox.ac.uk

proportion beaucoup plus faible chez les pères dans les 12 mois suivant la naissance de l'enfant. Avant la réforme de 2016, quel que soit le pays de résidence, **les mères affichaient des taux de recours dépassant les 79%** ; les résidentes allemandes étant en tête avec un taux de 94,3%. **Pour les pères, ce taux stagnait autour de 8%**, qu'ils soient résidents luxembourgeois, français, belges ou allemands. Cependant, pour ces derniers, les taux de recours ont connu une augmentation significative suite à la réforme de 2016. En effet, **les taux de recours au congé parental pour les pères d'enfants nés en 2016 et en janvier et février 2017 sont passés à 17% pour les pères résidant au Luxembourg (voir Graphique 1), à 24,1% chez les Allemands, à 19,7% pour les Français et à 15,3% pour les Belges**. La forme de congé parental la plus populaire parmi les pères était le

congé à temps plein (voir [Graphique 2](#)). Du côté des mères, les taux de recours étant déjà très élevés pour les frontalières, la réforme a surtout eu un impact **pour les mères résidentes du Luxembourg dont le taux est passé de 78,6% pour celles d'enfants nés en 2015 à 87,4% pour celles d'enfants nés en janvier et février 2017**.

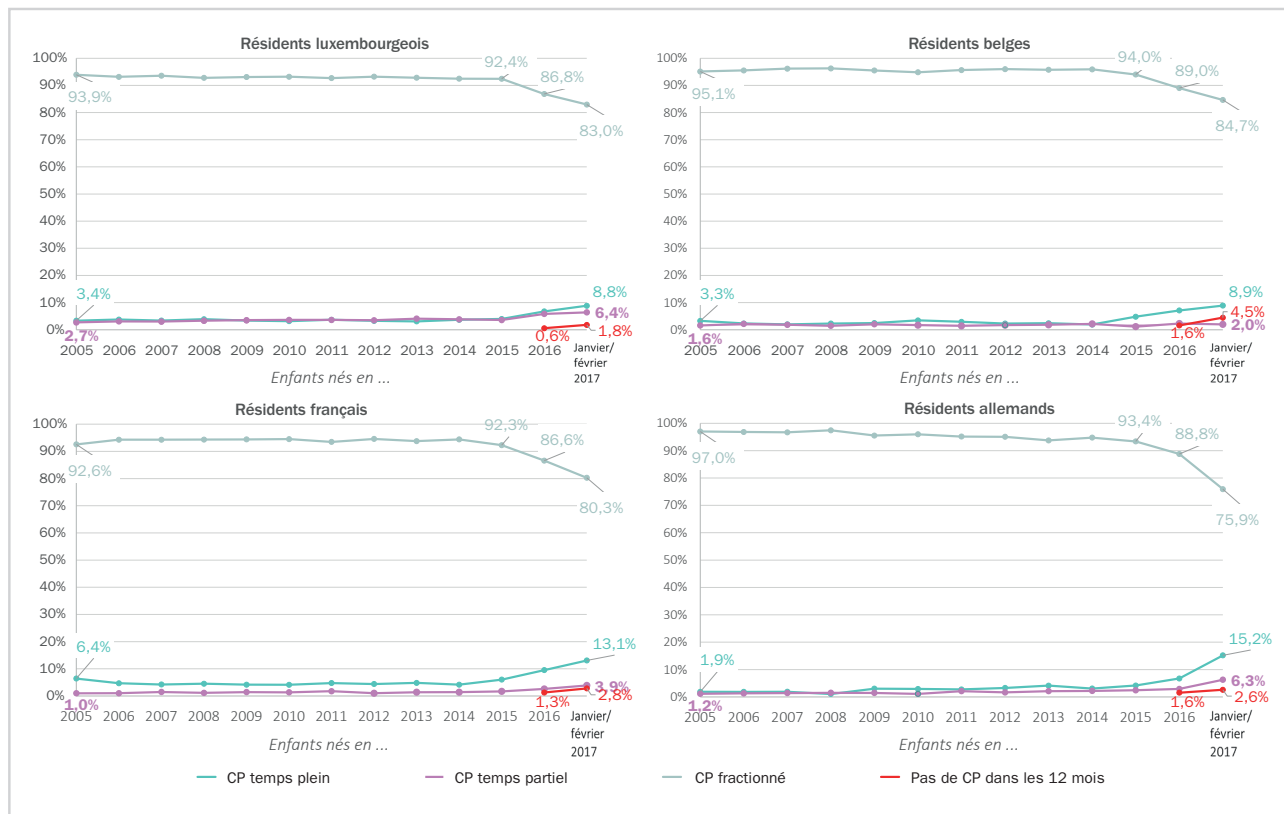
Il convient de noter que l'analyse du recours au congé parental des pères dans les 12 mois suivant la naissance de l'enfant, surtout après la réforme, peut ne pas refléter leur comportement global, car ils optent plus fréquemment pour le deuxième congé parental dans le couple, auquel ils peuvent recourir jusqu'aux 6 ans de l'enfant. Par conséquent, **il est très probable que l'effet final de la réforme (effet global pour la période de 6 ans) sur la prise de congé des pères soit encore plus élevé**.



Graphique 1 : Taux de recours au congé parental des pères (éligibles) résidant au Luxembourg dans les 12 mois suivant la naissance de l'enfant, selon l'année de naissance de l'enfant

Guide de lecture : Parmi les pères d'enfants nés en janvier et février 2017, résidents du Luxembourg et éligibles au congé parental, 17,0 % ont eu recours au congé parental dans les 12 mois suivant la naissance.

Source : Valentova et al. (2020)



Graphique 2 : Taux de recours au congé parental des pères (éligibles) dans les 12 mois suivant la naissance de l'enfant, selon l'année de naissance de l'enfant, le type de congé parental pris (temps plein/partiel/fractionné) et le pays de résidence

Guide de lecture : Parmi les pères d'enfants nés en janvier et février 2017, résidents du Luxembourg et éligibles au congé parental, 8,8 % ont eu recours au congé parental à temps plein dans les 12 mois suivant la naissance, 6,4 % au congé parental à temps partiel, et 1,8 % au CP fractionné ; 83 % n'ont pas pris de congé parental dans les 12 mois suivant la naissance.

Source : Valentova et al. (2020)

Les effets différents parmi les groupes des pères : impact de la réforme plus important chez les nouveaux pères avec des revenus moyens ou plus faibles

Une autre recherche réalisée par le LISER (Uzunalioglu et al., 2021 ; Uzunalioglu et al., forthcoming) a examiné l'impact de la réforme du congé parental au Luxembourg en 2016 sur les comportements de prise de congé parental des hommes qui deviennent

pères pour la première fois³. La période d'analyse couvre 18 mois après la naissance, mesurant l'impact immédiat de la réforme. Les analyses ont révélé une augmentation moyenne de 20 % de la prise de congé parental par ces nouveaux pères (néopères). Toutefois, cette augmentation varie selon les groupes de néopères, en fonction de leur revenu, de leur situation familiale et de leurs caractéristiques professionnelles.

³ La population étudiée ici est constituée des hommes qui deviennent pères pour la première fois et admissibles au congé parental, ce qui représentent un sous-groupe spécifique de pères. Par conséquent, les résultats ne peuvent pas être généralisés à l'ensemble de la population des pères admissibles au congé parental.

Pour étudier la manière dont la réforme a affecté la prise de congé parental en fonction du revenu, les chercheurs ont divisé les participants en cinq groupes (Q1-20% des nouveaux pères les moins aisés et Q5-20% des nouveaux pères les plus aisés) en fonction de leur salaire. Les résultats montrent que les changements les plus significatifs ont eu lieu parmi les nouveaux pères situés des groupes de revenus moyens et inférieurs. Plus précisément, la prise de congé parental a augmenté de 27% pour les pères du groupe de revenu médian (Q3) et de 23% pour le groupe des pères les moins aisés (Q1). A contrario, l'augmentation était seulement de 9% pour le groupe de revenu le plus élevé (Q5). La réforme a donc eu un impact plus important sur la prise de congé parental chez les nouveaux pères avec des revenus moyens ou plus faibles, par rapport à ceux avec des revenus élevés ; suggérant que pour ces groupes, la réforme a réduit ou éliminé la perte de revenu grâce à une rémunération accrue.

L'étude a également révélé que lorsque les partenaires de ces néopères disposaient d'une plus grande capacité financière, leur prise de congé parental augmentait de 21 % contre 17% pour les nouveaux pères disposant du plus grand pouvoir financier dans le couple.

En comparant selon les temps de travail des partenaires, dans les ménages où les deux parents travaillaient le même nombre d'heures, la prise de congé parental des pères augmentait de 20% après la réforme. En revanche, lorsque les néopères travaillaient plus d'heures que les mères, cette augmentation est de 13 %. La moindre augmentation du taux de recours de ces pères pourrait s'expliquer par le fait qu'ils sont vus comme les principaux pourvoyeurs de revenus du ménage en travaillant plus d'heures.

Enfin, les nouveaux pères travaillant dans les entreprises de moins de 50

salariés ont vu augmenter leur taux de recours au congé parental de 25% contre moins de 16% pour ceux travaillant dans des grandes entreprises (250 salariés et plus).

Future(s) recherche(s)

Les analyses ont mis en évidence une augmentation significative de la prise de congé parental par les pères après la réforme de congé parental en 2016. Le principal facteur à l'origine de cette augmentation était le changement dans le calcul de l'indemnisation lors de la prise du congé parental. Ce changement tendait à augmenter la compensation financière lors de la prise de congé, ce qui a probablement encouragé davantage de pères à opter pour ce type de congé. Les nouveaux types de congés, plus flexibles, sont probablement un autre facteur explicatif de cette tendance.

Des recherches supplémentaires seront nécessaires, dès lors que les données seront disponibles, afin d'explorer l'impact de la réforme de la politique de décembre 2016, qui a considérablement accru la flexibilité d'utilisation du congé parental, sur le comportement global de prise de congé parental. Plus précisément, cela inclurait une/des analyse(s) sur toute la période pendant laquelle les parents éligibles peuvent utiliser le congé parental, pouvant aller jusqu'à 6 ans suivant la naissance de l'enfant. Les futures recherches bénéficieront d'une période d'observation plus longue, au-delà des 18 premiers mois, ce qui permettra d'explorer de manière plus approfondie les impacts à long terme de la réforme du congé parental de 2016 et le potentiel transformateur des changements comportementaux induits par les politiques sur les générations futures de parents, les familles et les lieux de travail.

Avant-propos

Cette analyse fait partie du projet AFR soutenu par le Fonds National de la Recherche du Luxembourg (FNR).

Références

Uzunalioglu, M., Valentova, M., O'Brien, M. (forthcoming) First-time Fathers' Parental Leave Take-up: New Causal Evidence on the Interplay between Policy, Workplace and Household. *Journal of European Social Policy*.

Valentova, M. (2024) How Do Parents Care Together? Dyadic Parental Leave Take-up Strategies, Wages and Workplace Characteristics. *Work, Employment and Society*. <https://doi.org/10.1177/09500170241229281>

Berger, F., Salagean, I., Valentova, M. (2023) 'Luxembourg country note', in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufmann, G., Koslowski, A. and Moss, P (eds.) International Review of Leave Policies and Research 2022. Available at: <https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/>

Valentova, M., Amjahad, A., Genevois, A.S. (2022) Parental Leave Take-up and its Intensity. Do Partners' Workplace Characteristics Matter?, *Journal of Social Policy*, 1-23. Available at: <https://www.cambridge.org/core/journals/journal-of-social-policy/article/parental-leave-takeup-and-its-intensity-do-partners-workplace-characteristics-matter/E69BEA3B045F5D9C4C8DFC7701FE51DF>

Uzunalioglu, M., Valentova, M., O'Brien, M., & Genevois, A. S. (2021). When does expanded eligibility translate into increased take-up? An examination of parental leave policy in Luxembourg. *Social Inclusion*, 9(2), 350-363. Available at: <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/78334>

Valentova, M., Amjahad, A., Genevois, A.S., Leduc, K., Maas, R. (2020) L'évaluation Court-terme des résultats de la réforme du congé parental de 2016. Rapport financé par le Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région.