



**Partager le travail grâce à un meilleur équilibre
« vie familiale-vie professionnelle ». L'exemple de l'Espagne**

Xavier Dupret

Février 2023

20.157 signes

Pour partager le travail, différentes pistes peuvent être creusées. On connaît l'exemple historique de la réduction linéaire de la semaine de travail avec maintien du salaire et embauche compensatoire. L'aménagement des carrières de manière à permettre une meilleure correspondance entre l'engagement professionnel et la vie de famille constitue une autre piste intéressante dans le domaine.

Par exemple, en augmentant la période couverte par un congé de paternité qui revêtirait un caractère au moins partiellement obligatoire. C'est la voie qu'a choisie l'Espagne dont on notera qu'elle est gouvernée par une coalition unissant la social-démocratie (PSOE) et la gauche radicale (*Unidas Podemos*).

La révolution du congé de paternité en Espagne

Depuis 2021, le congé paternité en Espagne accordé à l'occasion de la naissance d'un enfant a été augmenté de manière à augmenter celui dont bénéficient les mères. Il y a deux ans, le congé paternité est passé, dans la législation espagnole, de 4 à 16 semaines entièrement rémunérée. On notera

également que le congé de paternité dans sa version espagnole doit être pris dans les six semaines à compter de l'accouchement. Seules les 6 premières semaines de congé de paternité sont obligatoires¹.

La comparaison avec la Belgique n'est guère favorable pour notre pays. Chez nous, la législation se présente comme suit. Les pères et les « co-mères » bénéficient d'un congé de naissance (que par commodité d'usage, nous continuerons à appeler congé de paternité) de 20 jours à prendre dans les 4 mois qui suivent la naissance. On notera, au passage, que le lien du congé de paternité avec la naissance de l'enfant est particulièrement affirmé. Depuis le premier janvier de cette année, une période de 20 jours correspond à la durée maximale de ce congé. Les 3 premiers jours de ce congé sont couverts à 100 % par l'employeur. Les jours qui suivront font l'objet d'une indemnisation par la mutualité à laquelle le père (ou la co-mère) est affilié-e au niveau de 82 % du salaire brut limité au plafond salarial. On notera, au passage, que le droit au congé de paternité en Belgique ne revêt à aucun moment un caractère obligatoire².

La Belgique ne constitue évidemment pas le seul point de comparaison. Voilà pourquoi il serait intéressant d'essayer de comparer le système du congé de paternité tel qu'il est pratiqué en Espagne avec quelques autres pays européens. Cet exercice nous permettrait de mieux envisager la portée réelle de cette évolution législative dans les rôles de genre en Espagne. Pour effectuer nos exercices de comparaison, on essaiera de lister une série de points sur lesquels attirer l'attention. Tout d'abord, la question du niveau de revenu de remplacement offert par le congé de paternité constitue, de ce point de vue, une question évidemment importante. En effet, accorder un droit permettant de sortir temporairement du marché du travail sans prévoir un revenu de remplacement n'a guère de sens. Ensuite, on notera que plus la durée du congé de paternité sera importante, plus son effet redistributif sur le marché du travail sera important. Enfin, il est également vrai que la généralisation du congé de paternité correspond à un objectif plus général d'égalisation des rôles de genre dans la société. De ce point de vue, il convient qu'au moins en partie, le congé de paternité soit obligatoire et qu'il soit organisé de manière à être assez rapproché de la naissance de l'enfant.

Au total, nous devons donc investiguer les dimensions suivantes :

1. niveau du revenu de remplacement
2. durée du congé de paternité
3. caractère obligatoire ou non du congé de paternité
4. proximité du congé de paternité avec la naissance de l'enfant

Notre exercice de comparaison a déjà commencé à être posé lorsque nous avons souligné les différences avec la Belgique. On continuera sur cette lancée en ne sélectionnant que des pays européens. Les raisons de ce choix sont évidentes. Pour le dire familièrement, il n'y a aucun intérêt à rapporter les évolutions de la Belgique et de l'Espagne pour le congé de paternité à celles de pays où la notion même de droit social ne fait pas sens. La géographie ne sera toutefois pas la seule discipline à laquelle nous aurons recours pour procéder à nos comparaisons. L'analyse socioéconomique est, de ce point de vue, est loin d'être dénuée d'intérêt.

¹ Unión General de Trabajadores (UGT), Guía de permisos de corresponsabilidad en los cuidados familiares. Derechos para hacer compatible la vida laboral, familiar y personal, 2022,

² Commission européenne, Emploi, affaires sociales et inclusion, Congés de Paternité, date de consultation: 15 janvier 2023.

Pour effectuer nos comparaisons, on reprendra la typologie des différentes familles de capitalisme telles que proposée par Bruno Amable dans un ouvrage devenu référentiel³. Amable distingue 5 sous-types de capitalisme. La première est la famille néolibérale typique des pays anglo-saxons, qui se caractérise par une importante flexibilité sur le marché du travail, tant des contrats et des rémunérations ainsi qu'un développement significatif des marchés financiers. Ceux-ci doivent leur développement à une particularité qui distingue ce modèle de capitalisme de ce qui existe dans notre pays. Aux Etats-Unis ou au Royaume-Uni, ce n'est pas l'Etat qui, comme en France ou en Belgique, protège les citoyens contre les risques de vie via des assurances sociales. Ce sont, en fait, des compagnies d'assurance privées qui s'occupent de cette tâche. En Belgique, en France et en Allemagne, nous connaissons un autre modèle de capitalisme, qualifié par les spécialistes d' « européen continental » (ou encore de bismarckien) car c'est celui qui est à l'œuvre dans tous les pays d'Europe occidentale (en ce compris la Belgique). Ce deuxième mode de fonctionnement du capitalisme se caractérise par un bon niveau de protection sociale (par exemple, en Belgique, en 2019, les dépenses de protection sociale représentaient l'équivalent de 29,2% du PIB⁴) et une protection affirmée de l'emploi.

On peut également repérer un troisième sous-groupe de capitalisme, très proche du modèle européen continental. Il s'agit de la famille scandinave (ou social-démocrate) qui est marquée par un haut niveau de protection sociale ainsi qu'un grand souci d'égalité sociale. On notera que dans les pays de capitalisme scandinave, la protection sociale est financée par l'impôt à la différence des pays de capitalisme bismarckien dont la protection sociale est financée par la cotisation sociale. La quatrième variante de capitalisme se rapporte principalement aux pays du sud de l'Europe, ce qui explique qu'on le qualifie fréquemment de « modèle méditerranéen ». Cette famille particulière de capitalisme est caractérisée par une protection conséquente de l'emploi associée à un faible niveau de protection sociale ainsi qu'une délégation des politiques sociales à des institutions traditionnelles (famille et l'Église) remplissant un rôle de sous-traitant au profit de l'appareil d'Etat. C'est à cette famille de capitalisme qu'appartient l'Espagne.

Un cinquième type de capitalisme renvoie à certains pays asiatiques nouvellement industrialisés (Japon et Corée du Sud pour citer les exemples les plus connus). Ce sous-groupe associe un niveau faible de protection sociale, une forte imbrication de l'Etat et des entreprises privées ainsi qu'un financement des entreprises assuré à la base par le système bancaire. Dans ce type particulier de capitalisme, la protection sociale est le fait de l'épargne de précaution des ménages qui est encouragée fiscalement par les pouvoirs publics.

On sélectionnera, dans ce travail d'analyse, les grands pays bismarckiens (c'est-à-dire la France, l'Allemagne et les Pays-Bas) et le Royaume-Uni pour représenter la famille néolibérale. Pour les pays de capitalisme méditerranéen, nous avons évidemment l'Espagne. Il ne nous reste plus qu'à sélectionner deux Pays de capitalisme scandinave. On s'intéressera donc aux cas du Danemark et de l'Islande. L'un de ces deux pays (le Danemark) fait partie de l'Union européenne tandis que l'Islande ne semble plus guère manifester d'enthousiasme à l'idée de lancer un processus d'adhésion à l'UE.

³ Amable, Bruno, *Les Cinq Capitalismes. Diversité des systèmes économiques et sociaux dans la mondialisation*, Le Seuil, coll. « Économie humaine », Paris, 2005,

⁴ OCDE, dépenses sociales en % du PIB, 2019.

Législations concernant le congé de paternité dans les pays sélectionnés

En France, la durée totale du congé de paternité est de 25 jours. Ce congé est scindé en 2 périodes distinctes. On distinguera une période de 4 jours qui doit être prise immédiatement et obligatoirement après le congé de naissance. La deuxième correspond à 21 jours qui peuvent être fractionnés en deux périodes maximum et chacune de ces deux périodes doit comporter une durée d'au moins 5 jours. Le congé doit être pris dans les 6 mois suivant la naissance de l'enfant. En ce qui concerne la rémunération, on observe que le congé de paternité ouvre le droit à une compensation de 100 % du revenu du père. Pour ce qui est du Danemark, Désormais, tant le père que la mère de l'enfant ont chacun droit à 11 semaines de congé de naissance rémunérés à 100 %.

Chez nos voisins néerlandais, les pères disposent d'un droit à 5 jours de congé de paternité. Ces derniers peuvent être pris dans les quatre semaines qui suivent la naissance. On note donc une socialisation à 100 % du salaire du père en congé. En outre, on observera que le congé de paternité n'est pas obligatoire aux Pays-Bas⁵.

En Allemagne, on se bornera à constater qu'il n'existe pas de politique spécifique de congé de paternité à proprement parler (en revanche, un père allemand peut partager quatorze mois de congé parental avec la mère de l'enfant. Tous les deux perçoivent alors 65% de leur salaire). Pour ce volet spécifique de l'accompagnement en termes de politiques publiques de la paternité en tant que telle, on ne pourra donc qu'accorder un score nul à l'Allemagne⁶.

En ce qui concerne le Royaume-Uni, le congé de paternité est versé pour une durée maximum de 2 semaines avec un plafond de rémunération de £156,66 (avril 2022). On retrouve la même faiblesse globale de socialisation du revenu que dans le cas des allocations de maternité. Le congé de paternité n'est nullement obligatoire mais il doit, en tout état de cause, être pris dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant⁷.

Classement des différents pays

On commencera l'exercice de comparaison et de classement en s'intéressant au caractère obligatoire du congé de paternité. Si un pays rend obligatoire le congé de paternité, il remporte un point. Le pays qui, a contrario, ne prévoit d'obligations à prendre un congé de paternité recevra une note égale à zéro. On obtient alors le tableau suivant.

Classement des pays en fonction du caractère légalement obligatoire du congé de paternité

<u>PAYS</u>	<u>Caractère obligatoire du congé de paternité</u>	<u>Points</u>
ESPAGNE	Oui	1
FRANCE	Oui	1

⁵ Institut Jacques Delors, Congés pour les parents dans l'UE, juillet 2022.

⁶ Commission européenne, Emploi, affaires sociales et inclusion, Congés de Paternité, date de consultation: 22 janvier 2023.

⁷ Citizens Advice (UK), Check your parental rights at work, février 2023. Url : shorturl.at/DKQR1. Date de consultation : 7 février 2023.

DANEMARK	Oui	1
ALLEMAGNE	Non	0
PAYS-BAS	Non	0
ROYAUME-UNI	Non	0
ISLANDE	Non	0
BELGIQUE	Non	0

On s'aperçoit que finalement, une majorité de pays dans l'échantillon retenu ne dispose pas d'un congé de paternité obligatoire. C'est le cas de la Belgique.

On procèdera de la même manière en ce qui concerne la proximité du congé de paternité avec la naissance de l'enfant. Si le congé octroyé s'éloigne assez clairement de la naissance de l'enfant, on n'accordera aucun point au pays en question. Si, au contraire, on relève une proximité assez nette entre le congé et la naissance, le pays bénéficiera d'un point.

Classement des pays en fonction de la proximité chronologique du congé de paternité avec la naissance de l'enfant

<u>PAYS</u>	<u>Congé de paternité en phase avec la naissance de l'enfant</u>	<u>Points</u>
ESPAGNE	Oui (congé à prendre dans les 6 semaines à partir de la naissance de l'enfant)	1
FRANCE	Oui (congé à prendre dans les 6 mois à partir de la naissance de l'enfant)	1
DANEMARK	Oui (congé à prendre dans un délai de 14 semaines après la naissance de l'enfant)	1
PAYS-BAS	Oui (congé à prendre dans les 14 semaines à partir de la naissance)	1
ROYAUME-UNI	Oui (congé à prendre dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant)	1
BELGIQUE	Oui (congé à prendre dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant)	1

ALLEMAGNE	Non (vu la non-existence d'un quelconque forme de congé de paternité spécifique prévue par la loi)	0
ISLANDE	Non (congé à prendre dans les deux ans à partir de la naissance de l'enfant)	0

Pour deux pays seulement, on n'observe pas de lien chronologique évident entre la naissance et la prise de congé. C'est tout particulièrement le cas de l'Islande. Et puisqu'en ce qui concerne la législation allemande, on doit pointer l'absence notable du concept même de « congé de paternité » dans la législation, la patrie de Goethe obtiendra une cote nulle. Les autres pays passés en revue ont, en revanche, pris soin d'organiser la prise de congé de paternité selon un principe de phasage raisonnablement proche de la naissance de l'enfant. Le pays qui, à l'intérieur de ce sous-groupe, accorde la plus grande latitude aux pères pour la date de prise de cours de leur congé est la France avec un délai de 6 mois. C'est singulièrement plus long qu'en Espagne ou au Danemark mais à 6 mois, un enfant reste clairement un bébé.

Nous allons, à présent, nous intéresser à la durée du congé de paternité dans les différents pays sélectionnés. On prendra soin de préciser que le classement envisage de classer les pays en fonction de la durée théorique maximale octroyée aux pères dans la mesure où c'est cette durée qui représente précisément la totalité du droit garanti et protégé par la loi.

Le pays qui présente le meilleur score pour ce critère obtiendra la note de 1 et sera considéré comme le pays de référence en la matière. Les autres pays seront classés au prorata de leur durée théorique maximale de leur droit au congé de paternité par rapport au pays de référence défini.

Classement des pays en fonction de la durée théorique maximale du congé de paternité

PAYS	Durée théorique maximale du congé de paternité (semaines)	Points
ISLANDE	26	1
ESPAGNE	16	0,62
DANEMARK	11	0,42
FRANCE	5	0,19
BELGIQUE	4	0,15
ROYAUME-UNI	2	0,077
PAYS-BAS	1	0,04
ALLEMAGNE	0	0

A ce sujet, on précisera que le pays accordant le congé de paternité le plus long est l'Islande avec 26 semaines. Les 16 semaines de congé de paternité octroyées par la législation espagnole permettent à cette dernière d'occuper une très honorable deuxième place. En revanche, avec 25 jours, soit 5 semaines, la France arrive assez loin en quatrième position derrière le Danemark. Comme pour les autres critères, l'Allemagne, vu l'absence de principe de congé de paternité reconnu dans la législation, obtiendra un résultat nul. On remarquera que la Belgique ne se classe pas très loin de la France (avec une semaine d'écart). Les Pays-Bas sont avant-derniers de ce tableau de classement avec

5 jours d'absence octroyés. L'Allemagne est bonne dernière pour la raison déjà signalée auparavant (c'est-à-dire l'absence de congé de paternité à proprement parler).

Il nous reste maintenant à nous intéresser au niveau de rémunération du congé de paternité. Les pays qui accordent un maintien intégral du revenu durant le congé de paternité seront classés en tête de liste avec un point. Pour les pays n'accordant qu'une fraction du salaire pendant le congé, on les classera au prorata de la fraction maintenue du salaire. Cela signifie que tous les pays mettant en œuvre un maintien du salaire (France, Pays-Bas, Espagne, Danemark) pendant le congé de paternité obtiendront la note maximale de 1. L'Islande, pour sa part, obtiendra 0,8 puisqu'elle maintient le salaire à hauteur de 80% au cours du congé de paternité.

Pour les pays se caractérisant par des variations dans le temps et/ou des plafonnements de prestation, on mesurera les choses de la manière qui suit. Par exemple, en Belgique, les 3 premiers jours du congé sont couverts à 100% par l'employeur. On leur octroie donc un score de 1 pondéré par la durée de cette période rapportée au congé total (c'est-à-dire 3 jours sur 20). Dans la suite, les 17 jours restants faisant l'objet d'une indemnisation à hauteur de 82% du salaire brut limité au plafond salarial seront intégrés dans une moyenné pondérée à partir du pourcentage de socialisation du revenu que représente le plafond. Ce pourcentage sera calculé en référence au salaire moyen en Belgique. En réalité, puisque le plafond du revenu de remplacement dépasse le niveau du salaire moyen en Belgique⁸, on peut considérer que la socialisation est maximale dans notre pays.

Autrement dit, le niveau de remplacement est de 100 % en Belgique. Il nous reste à discerner le cas du Royaume-Uni. Nous savons que le niveau maximum de rémunération durant le congé de paternité atteint un plafond de £ 156,66 par semaine pour 14 jours de congé au maximum. Il s'agit là du même plafond que durant la deuxième période d'indemnisation du congé de maternité. Le salaire moyen hebdomadaire britannique s'élevait à £624. Bref, il s'agit d'un niveau de remplacement du salaire de 25%. C'est là un niveau globalement très faible.

Sur la base de ces considérations méthodologiques, on obtient le tableau suivant.

Classement des pays en fonction des niveaux de socialisation de la rémunération du congé de paternité

PAYS	Niveau de socialisation de la rémunération du congé de paternité	Point
DANEMARK	100%	1
ESPAGNE	100%	1
FRANCE	100%	1
PAYS-BAS	100%	1
BELGIQUE	100%	1
ISLANDE	80%	0,8
ROYAUME-	25%	0,25

⁸ Le 1^{er} janvier 2022, le plafond salarial brut pour le congé de paternité s'élevait en Belgique à 170,6926 euros par jours, selon un régime d'indemnisation de 6 jours par semaine durant lequel la travailleuse reçoit une indemnité pour tous les jours de la semaine, à l'exception du dimanche. Sur cette base, on peut déterminer le niveau de la rémunération mensuelle qui portera, dans ce système, sur 24 jours. On obtient alors un niveau maximal de rémunération de l'ordre de 4.096 euros bruts. Or, en Belgique, le salaire moyen s'élevait à 3.832 euros bruts par mois en Belgique en 2020. CQFD. Le niveau du revenu de remplacement dépasse dans ce cas le revenu moyen.

UNI		
ALLEMAGNE		0% 0

En ce qui concerne le congé de paternité, on peut, comme pour le congé de maternité, constater que le niveau du revenu de remplacement est très élevé en Espagne.

Classement général des pays en ce qui concerne la performance globale des systèmes de congé de paternité

Pays	Total des points obtenus sur 4	Coefficient
ESPAGNE	3,62	0,905 (soit 3,62/4)
FRANCE	3,20	0,80 (soit 3,20/4)
FRANCE	3,19	0,7975 (soit 3,19/4)
BELGIQUE	2,15	0,54 (soit 2,15/4)
PAYS-BAS	2,04	0,51 (soit 2,04/4)
ISLANDE	1,8	0,45 (soit 1,8/4)
ROYAUME-UNI	1,327	0,3318 (soit 1,327/4)
ALLEMAGNE	0	0

Comme on peut le constater, l'Espagne offre aujourd'hui le meilleur système de congés de paternité en Europe. C'est une rupture par rapport à une caractéristique majeure des capitalismes méditerranéens présentée comme évidente jusqu'ici (du moins dans la perspective de Bruno Amable), à savoir le report sur la sphère familiale (et donc, très concrètement, les femmes) des fonctions de soin aux membres de la famille. De ce point de vue, la coalition actuellement au pouvoir a inauguré un processus important de modernisation sociétale dans les relations de genre mais aussi en matière de partage du travail. Cette amélioration sensible explique pourquoi dans notre classement, l'Espagne fait mieux que le Danemark, un pays considéré comme plus avancé socialement jusqu'à présent.

Il y a vraiment une différence entre la gauche et la droite, contrairement à ce que racontent un peu trop complaisamment les média mainstream. On comprend, dès lors, mieux pourquoi on parle peu dans les média hégémoniques chez nous des nouveaux conquies sociaux en Espagne.

Pourtant, les choses bougent indéniablement dans ce pays. Et dans le bon sens. Nous pourrions nous en inspirer.