

Février 2020

RAPPORTS

Marie VALENTOVA
Anissa AMJAHAD
Anne Sophie GENEVOIS
Kristell LEDUC
Roland MAAS

Évaluation intermédiaire des résultats de la réforme du congé parental de 2016

Projet financé par le Ministère de la Famille, de
l'Intégration et à la Grande Région

Évaluation intermédiaire des résultats de la réforme du congé parental de 2016

Projet financé par le Ministère de la Famille, de
l'Intégration et à la Grande Région

FÉVRIER 2020

Marie Valentova

Anissa Amjahad

Anne-Sophie Genevois

Kristell Leduc

Roland Maas

SOMMAIRE

REMERCIEMENTS	9
INTRODUCTION	11
1. Introduction générale	13
2. Contexte de l'étude du congé parental au Luxembourg	15
2.1 Historique du congé parental au Luxembourg	15
2.2 Mesure de la prise de congé parental par les parents	18
2.2.1 Les nombres absolus ou bruts	18
2.2.2 Spécifications des mesures utilisées dans le présent rapport	20
2.2.3 Les données	21
MODULE I : Analyses de l'évolution de la prise du congé parental.....	23
INTRODUCTION	25
1. Méthodologie	27
1.1 Données de l'IGSS.....	27
1.2 La prise du congé parental un an après la naissance de l'enfant comme base de comparaison	27
1.3 Délimitation de la population d'étude.....	29
2. Évolution de l'utilisation du congé parental	30
2.1 Population d'intérêt	30
2.2 Résultats de l'analyse du taux d'utilisation du CP	32
2.2.1 Évolution annuelle du taux d'utilisation du CP	32
2.2.2 Évolution du taux d'utilisation du CP selon le type de congé parental	38
2.2.3 Évolution du taux d'utilisation selon les caractéristiques des parents	47
3. Évolution du taux de recours au congé parental	52
3.1. Population d'intérêt	53
3.2. Résultats de l'analyse du taux de recours au congé parental.....	54
3.2.1 Évolution annuelle du taux de recours au congé parental	54
3.2.2 Évolution du taux de recours au congé parental selon le type de congé parental.....	58
3.2.3 Évolution du taux de recours au congé parental selon les caractéristiques des parents.....	66
3.2.4 Évolution du taux de recours au congé parental selon les caractéristiques de l'employeur	77

4. Évolution du taux d'utilisation de l'allocation d'éducation	86
4.1. Population d'intérêt	86
4.2. Résultats de l'analyse du taux d'utilisation de l'allocation d'éducation	87
4.2.1 Évolution annuelle du taux d'utilisation de l'allocation d'éducation.....	88
4.2.2 Évolution du taux d'utilisation de l'AE selon le nombre d'enfants du ménage ...	88
4.2.3 Évolution du taux d'utilisation de l'AE selon le salaire mensuel du ménage.....	90
4.3. Résultats de l'analyse du taux d'utilisation de l'allocation d'éducation selon le critère d'éligibilité au congé parental	92
CONCLUSION	95
Évolution globale des taux d'utilisation et de recours au CP	95
Évolution du taux de recours au CP selon les caractéristiques des parents.....	96
Évolution du taux de recours au CP selon les caractéristiques des employeurs	97
Évolution du taux d'utilisation de l'allocation d'éducation	97
RÉFÉRENCES.....	98
ANNEXES	99
MODULE II : Avoir un enfant né après la réforme du congé parental : effet à court terme sur le recours au congé parental des pères et des mères	105
INTRODUCTION.....	107
1. Méthodologie.....	108
1.1 Principes généraux	108
1.2 Population d'intérêt	108
1.3 Modèle statistique	109
2. Résultats	115
2.1 Analyse descriptive de la population d'intérêt.....	115
2.2 Effet d'avoir un enfant né après la réforme sur le recours au congé parental parmi les pères et les mères	115
2.2.1 Pères et mères résidant au Luxembourg.....	116
2.2.2 Pères et mères non-résidents du Luxembourg	123
CONCLUSION	129
ANNEXES	131
MODULE III : Comportement de recours au congé parental des pères pendant les 5 années qui suivent la naissance : analyse avant/après décembre 2016	141
INTRODUCTION.....	143
1. Méthodologie.....	144
1.1 Principes généraux	144

1.2 Modèle statistique	144
1.3 Population d'intérêt	153
2. Résultats	154
2.1. Effet général d'avoir un enfant d'un âge particulier après la réforme sur le recours au congé parental les 5 premières années suivant la naissance	154
2.2. Effet d'avoir un enfant d'un âge particulier après la réforme sur le recours au congé parental les 5 premières années suivant la naissance parmi des sous-groupes de pères résidents	156
2.2.1 Recours au congé parental selon le nombre d'enfants à la naissance	157
2.2.2 Recours au congé parental selon le salaire horaire	157
2.2.3 Recours au congé parental selon le statut d'emploi	158
2.2.4 Recours au congé parental selon la taille de l'employeur	159
2.2.5 Recours au congé parental selon la part de cols blancs de l'employeur	160
CONCLUSION	161
ANNEXES	163
MODULE IV : Analyse descriptive des comportements des parents sur le marché du travail après le congé parental	165
INTRODUCTION	167
1. Méthodologie	169
1.2 Population d'intérêt	169
1.2 Variables observées	169
1.3 Moments d'observation	170
1.4 Modèle d'analyse	170
2. Résultats d'analyse pour les mères	173
1.1 Mo : la situation d'emploi des mères avant la naissance de l'enfant.....	173
2.2 M ₁ : la situation d'emploi des mères après le congé maternité ou le congé parental.....	174
2.3 M ₂ : la situation d'emploi des mères en février 2018	176
CONCLUSION	179
Situation avant la naissance de l'enfant	179
Situation après la fin de leur congé maternité ou la fin de leur congé parental	179
Situation en février 2018 (12 à 15 mois après la naissance de leur enfant).....	180
RÉFÉRENCES	181

MODULE V : Enquête qualitative menée auprès des employeurs sur le congé parental et la réforme du congé parental de 2016.....	183
INTRODUCTION.....	185
1. Méthodologie de l'enquête.....	186
1.1 Méthodologie qualitative	186
1.2. Champ d'étude.....	186
1.3. Sélection des entretiens.....	186
1.2.1 Mise en évidence des secteurs et tailles d'employeurs visés par l'enquête	186
1.2.2 Production d'une liste d'entreprises à contacter	188
1.4. Description du protocole d'enquête.....	190
1.4.1 Le type d'entretiens.....	190
1.4.2 Le guide nécessaire aux entretiens	191
1.4.3 Personne de contact	192
1.4.4 Le déroulement : de la prise de contact avec l'employeur à l'entretien	192
1.4.5 La phase test	192
1.4.6 La retranscription des entretiens	193
2. Résultats de terrain et méthodologie d'analyse	194
2.1. Réponses aux entretiens : contact et taux de réponse.....	194
2.2. Méthodologie d'analyse	195
2.3. Contexte des résultats d'analyse	196
3. Résultats de l'analyse des entretiens	197
3.1. Perception du congé parental et de la réforme de 2016 par les employeurs	197
3.1.1 Perception générale du congé parental.....	197
3.1.2 La perception du congé parental avant la réforme.....	201
3.1.3 La perception de la réforme du congé parental	202
3.2. La gestion du congé parental.....	206
3.2.1 La gestion des demandes de congé parental	206
3.2.2 La gestion des interruptions de travail liées au congé parental.....	212
3.2.3 La gestion des retours en entreprise après le congé parental	217
3.3 Défis et obstacles liés au congé parental	220
3.3.1 Les défis et obstacles généraux liés au congé parental (avant et après la réforme)	221
3.3.2 Les défis et les obstacles liés spécifiquement à la réforme.....	235
3.4 Propositions des employeurs pour améliorer la politique de congé parental	237
3.4.1 Pas de proposition	237
3.4.2 Avoir une marge de manœuvre plus grande par rapport au congé parental ...	237

3.4.3 Faciliter la formation continue dans le cadre d'un congé parental	239
3.4.4 Aider financièrement les petites entreprises dans le cas d'un congé parental.....	239
3.4.5 Offrir une aide à la personne qui doit quitter l'entreprise après avoir remplacé un congé parental	240
3.4.6 Autoriser le congé parental fractionné ou à temps partiel si une personne a plusieurs contrats de travail.....	240
CONCLUSION	241
Perception du congé parental et de la réforme de 2016 par les employeurs	241
Perception générale du congé parental.....	241
La perception du congé parental avant la réforme	241
La perception de la réforme du congé parental	242
La gestion du congé parental.....	242
Le mode de gestion des demandes de congé parental	242
La gestion des interruptions de travail.....	242
La gestion des retours en entreprise	243
Les défis et obstacles liés au congé parental.....	243
Par rapport à la forme	243
Par rapport au profil des salariés.....	244
Par rapport à la fonction / au poste	244
Par rapport à la taille	244
Par rapport au retour des salariés en entreprise	244
Par rapport à la réforme	245
Les propositions des employeurs pour améliorer la politique de congé parental	245
ANNEXE	246
CONCLUSIONS GÉNÉRALES	251
Module 1 : Analyses de l'évolution de la prise du congé parental.....	254
Module 2 : Avoir un enfant né après la réforme du congé parental : effet à court terme sur le recours au congé parental des pères et des mères.....	256
Module 3 : Comportement de recours au congé parental des pères pendant les 5 années qui suivent la naissance : analyse avant/après décembre 2016.....	256
Module 4 : Analyse descriptive des comportements des parents sur le marché du travail après le congé parental	257
Module 5 : Enquête qualitative menée auprès des employeurs sur le congé parental et la réforme du congé parental de 2016	258
Les défis et obstacles liés au congé parental	259
Les propositions des employeurs	260

REMERCIEMENTS

En préambule de ce rapport, le LISER souhaite adresser ses remerciements aux institutions et aux personnes qui ont contribué au bon déroulement du projet et à la réalisation de ce rapport.

Tout d'abord, le LISER remercie le Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région, qui lui a confié cette étude.

Le LISER tient particulièrement à remercier l'Inspection Générale de la Sécurité Sociale (IGSS) pour la mise à disposition de ses données administratives nécessaires aux analyses du projet et pour l'accès à la plateforme sécurisée. L'utilisation de cette plateforme a notamment permis un traitement des données conforme au nouveau Règlement Général sur la Protection des Données.

Le LISER veut également témoigner de sa reconnaissance à M. VALLADO de la Caisse pour l'Avenir des Enfants (CAE) pour sa disponibilité tout au long du projet et ses précieux conseils et vérifications concernant les critères d'éligibilité et les différentes formes de recours au congé parental.

Le LISER remercie le STATEC pour la mise à disposition du répertoire des entreprises luxembourgeoises nécessaire à la sélection de l'échantillon des entreprises pour l'enquête qualitative menée dans le module 5.

Il apparaît également primordial de remercier la vingtaine d'employeurs qui ont pris sur leur temps pour répondre à l'enquête qualitative, et qui ont partagé leur expérience relative au congé parental. Nous sommes très reconnaissants du temps qu'ils ont bien voulu nous consacrer et de leur amabilité qui a largement participé à la bonne conduite de ce projet.

Enfin, le LISER remercie tous les collègues du « data centre », Mme GUADARRAMA, M. DI BLASI et M. PLAVSIC pour leur contribution méthodologique et technique au projet lors de l'enquête qualitative, ainsi que Mmes BOUSSELIN et DEPIREUX pour leurs conseils et leur relecture attentive.

INTRODUCTION

1. Introduction générale

Au Luxembourg, le congé parental a été introduit en 1999¹. À l'époque, cette politique faisait suite à la directive de l'UE en matière de congé parental (Directive 96/34/CE du Conseil) et visait les objectifs suivants : la réconciliation entre vie professionnelle et vie familiale, la promotion de l'égalité des genres et la lutte contre le chômage à travers le remplacement des personnes en congé parental. Après l'entrée en vigueur de cette nouvelle politique, tout parent travaillant depuis au moins douze mois d'affilés pour un employeur pendant au moins vingt heures par semaine avait droit au congé parental. La naissance ou l'adoption d'un enfant donnait lieu à l'ouverture de deux congés parentaux, un pour chaque parent de l'enfant. Un des congés devait être pris directement après le congé de maternité, l'autre jusqu'aux cinq ans de l'enfant. Deux formules étaient possibles : six mois à temps plein ou douze mois à mi-temps. Le congé parental donnait lieu à une indemnité forfaitaire.

Malgré plusieurs modifications de la loi sur le congé parental (notamment en 2006), les principales caractéristiques du congé parental sont restées identiques pendant plus d'une décennie jusqu'au vote de la réforme du congé parental à la Chambre des Députés le 11 octobre 2016. La réforme entrée en vigueur en décembre 2016 se caractérise par trois angles d'approche:

- un allègement des conditions d'éligibilité, notamment par la réduction du nombre d'heures de travail hebdomadaire exigées pour avoir droit au congé parental ;
- une flexibilisation des périodes et formes de congé parental offertes aux parents, en passant de 2 à 6 formes de congé parental ;
- une incitation plus grande au recours au congé parental grâce à une indemnisation non plus forfaitaire mais liée au revenu du parent.

Lors des débats parlementaires, une motion émanant de la Chambre des Députés a été édictée. Elle fait référence à l'article 19 de la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales qui prévoyait une « évaluation des effets des dispositions portant notamment sur l'incidence du congé parental sur le marché de l'emploi, ses effets sur l'égalité des chances et ses effets dans l'intérêt de l'enfant ». Cette motion invite le gouvernement à prendre les dispositions nécessaires pour « dresser un bilan du nouveau système de congé parental après une période de trois années et à évaluer les différents modèles proposés aux parents ».

Le présent projet vise à répondre à cette demande en proposant une analyse du recours au congé parental avant et après la réforme du congé parental de 2016. Néanmoins, il n'est pas possible à la date de la demande de disposer de données permettant d'observer le recours au congé parental par les parents sur une longue période de temps. Par conséquent, afin de pouvoir répondre à la motion de la Chambre des Députés dans un délai raisonnable, il a été choisi de s'intéresser aux premières naissances d'enfants donnant droit au « nouveau » congé

¹ Chambre des Députés, Projet de loi portant réforme du congé parental, p.7.

parental et pouvant donner lieu à des premières observations sur les résultats à court terme de la réforme du congé parental.

De manière générale, l'étude vise à répondre à la motion de la Chambre des Députés au travers des questions suivantes :

- Comment l'utilisation et le recours au congé parental (CP), ainsi que les formes du CP, ont-ils évolué au cours du temps ?
- L'utilisation et le recours au CP parmi les mères et les pères ont-ils augmenté immédiatement après l'introduction de la réforme de 2016 ?
- Quelle est la différence en termes d'utilisation et de recours au CP avant et après la réforme parmi différents groupes de parents selon des distinctions en termes de nombre d'enfants du parent, de salaires, de statuts d'emploi et de caractéristiques de leur employeur ?
- Quel est le comportement des parents sur le marché de l'emploi après leur CP ?
- Quels sont les obstacles et difficultés rencontrés par les employeurs avant et après la réforme du CP ?

Pour répondre à ces questions, la présente étude a été structurée autour de cinq modules d'analyse :

- **le module 1** propose une analyse descriptive des tendances d'évolution du taux d'utilisation et du taux de recours au congé parental dans les 12 mois qui suivent la naissance ainsi que du taux d'utilisation de l'allocation éducation, sur les générations de naissances comprises entre 2003 et février 2017 ;
- **le module 2** se focalise sur l'estimation de la différence de recours au congé parental des parents pour les cohortes d'enfants nés juste avant et juste après la réforme (c'est-à-dire une estimation des effets à court terme d'avoir un enfant après et avant la réforme du congé parental) ;
- **le module 3** présente une estimation des différents recours au congé parental des pères au cours des 5 premières années suivant la naissance avant et après la réforme ;
- **le module 4** fournit une analyse descriptive des comportements des mères sur le marché du travail après le congé parental ;
- enfin, **le module 5** se focalise sur une analyse qualitative de la perception de la réforme du congé parental par des employeurs.

2. Contexte de l'étude du congé parental au Luxembourg

2.1 Historique du congé parental au Luxembourg

Le congé parental a été introduit en 1999 au Luxembourg. À l'époque, cette politique faisait suite à la directive de l'UE en matière de congé parental (Directive 96/34/CE du Conseil) et visait les objectifs suivants : la santé de l'enfant, la réconciliation entre vie professionnelle et vie familiale, la promotion de l'égalité des genres et la lutte contre le chômage à travers le remplacement des personnes en congé parental.

Ce nouveau droit était accordé aux parents à la suite de la naissance ou de l'adoption d'un enfant sous les conditions édictées par la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales². Les principaux critères d'éligibilité étaient alors :

- Que l'enfant soit âgé de moins de 5 ans et soit élevé dans le foyer du parent ;
- Que le parent s'adonne principalement à l'éducation de l'enfant durant le temps de son congé parental ;
- Que le parent réside au Luxembourg ou dans un des pays qui relèvent du champ d'application des règlements communautaires ;
- Que le parent soit travailleur indépendant ou salarié sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg au moment de la naissance ou de la démarche d'adoption de l'enfant et de façon continue une année avant le début du congé parental ;
- Que le parent salarié détienne un contrat de travail ou d'apprentissage dont la durée mensuelle de travail est au moins égale à la moitié de la durée normale de travail chez son employeur ;
- Que le parent soit détenteur d'un contrat de travail qui couvre la durée du congé parental et qu'il ne soit pas en période d'essai pour un contrat à durée indéterminée.

Après l'entrée en vigueur de cette nouvelle politique, tout parent respectant ces conditions d'éligibilité pouvait prendre un congé parental à temps plein pour une durée de 6 mois ou à mi-temps pour une durée de 12 mois. La naissance ou l'adoption d'un enfant donnait lieu à l'ouverture de deux congés parentaux, un pour chaque parent de l'enfant. Un des congés devait être pris directement après le congé de maternité (1^{er} congé parental), l'autre jusqu'aux cinq ans de l'enfant (2^e congé parental). Les parents n'avaient toutefois pas le droit de prendre leur congé parental en même temps³.

Le congé parental donnait lieu à une indemnité forfaitaire d'un montant de 1533,59 euros pour un congé parental à temps plein et de 766,73 euros pour un congé parental à temps partiel.

² Loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales <http://legilux.public.lu/eli/etat/leg/loi/1999/02/12/n3/jo>

³ Les parents avaient toutefois le droit de prendre le congé parental à mi-temps en même temps à condition que les horaires de ces congés ne coïncident pas.

Cette indemnité forfaitaire a été indexée jusqu'en 2006⁴ pour atteindre la somme de 1778,31 euros pour le temps plein et 889,15 euros pour le temps partiel⁵.

Des précisions et de légères adaptations ont été toutefois successivement apportées au texte de loi⁶. Parmi ces dernières, on notera certaines modifications apportées en 2006 quant aux critères d'éligibilité : des interruptions ne dépassant pas sept jours de travail au total sur la période de 12 mois précédant le congé parental ne disqualifient pas le travailleur du droit au congé parental et une personne qui change d'employeur au cours de l'année précédant le congé parental garde désormais le droit au congé parental si son nouvel employeur accepte d'octroyer le congé.

Cependant, malgré plusieurs modifications de la loi sur le congé parental, les principales caractéristiques du congé parental sont restées identiques plus d'une décennie jusqu'au vote de la réforme du congé parental à la Chambre des Députés le 11 octobre 2016. Le projet de loi portant réforme du congé parental fait état de cinq objectifs visés par la réforme de la politique : « favoriser la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, créer une relation solide entre l'enfant et ses parents, mieux répondre aux besoins des parents, augmenter la proportion des pères qui en profitent afin de favoriser l'égalité des chances, augmenter le nombre de personnes en général qui y ont recours »⁷. Le gouvernement entend alors atteindre ces objectifs en passant par trois axes de révision de la loi de 1999.

→ Allègement des conditions d'éligibilité au congé parental :

- le congé parental peut être pris jusqu'à l'âge de 6 ans et jusqu'à l'âge de 12 ans pour un enfant adopté (contre une limite d'âge de 5 ans auparavant) ;
- un parent détenteur de plusieurs contrats de travail auprès d'employeurs différents peut désormais prétendre au congé parental s'il effectue au minimum 10 heures de travail par semaine au total (contre un seuil minimal de 20 heures par semaine auparavant) ;
- la condition de résidence commune entre l'enfant et le parent est assouplie de sorte qu'il n'est plus nécessaire que l'enfant vive avec le parent depuis sa naissance ou une certaine période avant le début du congé parental.

⁴ Loi du 27 juin 2006 adaptant certaines modalités d'application de l'échelle mobile des salaires et des traitements. <http://legilux.public.lu/eli/etat/leg/loi/2006/06/27/n1/jo>

⁵ Chambre des Salariés, Conférence de presse de la Chambre des Salariés en date du 29 septembre 2014, Note sur le congé parental, p.5.

⁶ Pour une description exhaustive des modifications apportées à la loi du 12 février 1999, voir Chambre des Salariés, « Le congé parental : situation au 1^{er} janvier 2017 », Droit du travail, Luxembourg, 2017.

⁷ Chambre des Députés, Projet de loi portant réforme du congé parental, p.7.

→ Offre élargie de congés parentaux

La réforme flexibilise et augmente les périodes et formes de congé parental offertes aux parents de telle sorte que l'offre passe de 2 à 6 formes de congé parental possibles.

- Congé parental à temps plein de 6 mois ou 4 mois : soit une suspension intégrale de l'activité de travail du parent ;
- congé parental à temps partiel de 12 mois ou 8 mois : soit une réduction de 50% de l'activité de travail du parent ;
- congé parental fractionné de 20 mois à raison de 8h/semaine ou de quatre périodes d'un mois : soit une réduction de 20% de l'activité du parent par semaine ou une suspension intégrale de l'activité pendant les quatre périodes concernées.

L'offre est toutefois limitée selon le nombre de contrats de travail détenus par le salarié et le nombre d'heures travaillées (cf. *tableau 1*).

Tableau 1 : Diversité des choix de congé parental selon l'activité du parent

Activités du parent avant le congé parental	Temps plein 6 mois	Temps plein 4 mois	Temps partiel 8 mois	Temps partiel 12 mois	Fractionné 8h/semaine	Fractionné 4 x 1 mois
1 contrat à temps plein	X	X	X	X	X	X
1 contrat entre mi-temps et temps plein	X	X	X	X		
1 contrat entre 10 et 20 heures par semaine	X	X				
Plus d'1 contrat de travail et au moins 10h/semaine	X	X				
1 contrat d'apprentissage	X	X				

→ Indemnisation liée au revenu

La réforme propose désormais un revenu de remplacement lié au revenu du parent et non plus une indemnité forfaitaire. Ce revenu de remplacement varie en fonction des heures travaillées par le parent avant le début du congé parental, du revenu du parent et de la forme de congé parental choisie (cf. *tableau 2*).

Tableau 2 : Limites inférieures et supérieures du revenu de remplacement selon le type de congé parental et les heures travaillées par le parent

Type de congé	Moyenne des heures travaillées	Limite inférieure	Limite supérieure
Congé parental à temps plein	40	2 071,10	3 451,83
	30	1 553,33	2 588,87
	20	1 035,55	1 725,92
	10	517,77	862,96
Congé parental à mi-temps	40	1 035,55	1 725,92
	30	776,66	1 294,44
	20	517,77	862,96
Congé parental fractionné	40	414,22	690,37

Source : Caisse pour l'Avenir des Enfants⁸

⁸ <https://cae.public.lu/fr/conge-parental/informations-generales/montants.html>

2.2 Mesure de la prise de congé parental par les parents

L'évaluation à court terme de la réforme du congé parental nécessite de disposer d'indicateurs qui permettent de saisir les évolutions qui se produisent. Dans cette partie, nous présentons l'éventail des indicateurs disponibles et ceux que nous utiliserons dans l'ensemble du rapport.

2.2.1 Les nombres absolus ou bruts

Il existe plusieurs façons d'évaluer à quel point un droit est utilisé par la population. L'une des mesures les plus répandues se retrouve dans le décompte du nombre de bénéficiaires du droit en question.

a) Le nombre de bénéficiaires du congé parental

Chaque année, le Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région publie le nombre de parents qui bénéficient du congé parental sur une période donnée⁹. Le tableau 3 reprend le nombre de bénéficiaires du congé parental (1^{er} congé et 2^e congé) par année de manière séparée pour les hommes et les femmes.

Tableau 3 : Évolution du nombre de bénéficiaires du congé parental par année (1999-2018)

	Femmes 1er congé	Hommes 1er congé	Femmes 2e congé	Hommes 2e congé
1999	1323	60	20	30
2000	1707	79	69	156
2001	1886	75	96	240
2002	1951	104	122	394
2003	2143	91	158	521
2004	2155	107	170	541
2005	2325	96	186	611
2006	2389	105	199	644
2007	2285	111	181	591
2008	2526	124	248	697
2009	2681	106	241	788
2010	2921	110	231	866
2011	2711	119	242	849
2012	2879	116	204	826
2013	2859	141	169	908
2014	3006	122	200	928
2015	3268	149	221	957
2016	3320	187	237	976
2017	4058	327	519	3347
2018	4287	402	588	4319

Source : Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région - Rapport d'activité 2018, pp.190-192

⁹ Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région - Rapport d'activité 2018, pp.190-192

<https://gouvernement.lu/dam-assets/fr/publications/rapport-activite/minist-famille-integration-grande-region/2018- rapport-activites/Rapport-d-activite-2018-Version-definitive-le-28-fevrier-2019.pdf>

Ces nombres absolus permettent de disposer rapidement de statistiques annuelles et de mettre en évidence des tendances. On note ainsi que ce nombre est passé de 1 343 à 4 875 mères et de 90 à 4 721 pères entre 1999 et 2018. Sous l'impulsion de la réforme de 2016, une forte augmentation du nombre de bénéficiaires est constatée entre 2016 et 2017, particulièrement pour les hommes (28,8% d'augmentation pour les femmes et 215,91 % pour les hommes). Aussi, alors que le congé parental était principalement le fait des femmes dans les années précédentes, le nombre de bénéficiaires est proche de l'égalité entre hommes et femmes en 2018 (4 875 femmes et 4 721 hommes).

Toutefois, comme tout nombre absolu, ces résultats ne donnent qu'une information partielle sur les tendances à l'œuvre et sont difficilement comparables dans le temps. Compte tenu du fait que le nombre de naissances peut varier d'une année à l'autre ou d'un pays à l'autre, ces nombres bruts ne peuvent constituer une mesure certaine de comparaison entre deux situations données dans le temps ou dans l'espace.

b) Le taux d'utilisation du congé parental

Une deuxième mesure communément utilisée est le taux d'utilisation. Le taux d'utilisation du congé parental se réfère au nombre de bénéficiaires du congé parental divisé par le nombre de parents d'enfants nés durant la période observée. Le calcul du taux d'utilisation nécessite de disposer du nombre d'enfants nés sur une période déterminée et du nombre de congés parentaux accordés pour ces enfants sur une période particulière.

En tant que mesure relative montrant la part de parents qui prennent un congé parental, le taux d'utilisation permet à la fois d'évaluer à quel point le congé parental profite au public général (les parents) et de faire des comparaisons dans le temps et dans l'espace.

c) Le taux de recours au congé parental

Enfin, le troisième indicateur possible est le taux de recours au congé parental. Cette mesure est souvent citée dans les rapports internationaux¹⁰. Il s'agit du nombre de bénéficiaires divisé par le nombre de parents éligibles d'enfants nés durant la période de référence. Les personnes éligibles sont celles qui respectent l'ensemble des conditions prévues par la loi pour bénéficier du congé parental et ont donc droit au congé parental.

Comme le taux d'utilisation, le taux de recours est une mesure relative qui permet d'effectuer des comparaisons dans le temps et dans l'espace.

Mais contrairement au taux d'utilisation qui prend en compte tous les parents qu'ils soient éligibles ou non, le taux de recours permet de mettre en lumière le fait que certains parents n'ont pas accès à la politique en raison des critères d'éligibilité. Ainsi, les différences entre les taux d'utilisation et de recours peuvent mettre en évidence le fait qu'une politique est plus ou moins inclusive.

¹⁰ Moss, 2010, Plantenga et Remery, 2005, Anxo et al., 2007, ILO, 2011b

On trouve généralement moins d'études qui font état du taux de recours au congé parental, car le calcul de ce taux requiert de pouvoir déterminer si un parent était éligible au congé parental et dès lors de disposer d'un large éventail de données. Une des limites de cet indicateur est d'ailleurs que tous les critères ne peuvent pas être vérifiés sur base de données. Il s'agit donc d'une mesure conditionnelle aux données disponibles.

2.2.2 Spécifications des mesures utilisées dans le présent rapport

Parce qu'ils permettent d'effectuer des comparaisons dans le temps, nous utiliserons dans le présent rapport les taux d'utilisation et de recours au congé parental. Avant d'examiner les résultats des analyses pour le Luxembourg, nous présentons de manière succincte dans cette partie comment ces taux ont été calculés.

a) Indicateurs selon le genre

Les mères et les pères n'ont généralement pas les mêmes comportements en matière de congé parental, ne partent pas du même point de départ et ne sont pas forcément susceptibles de réagir de la même manière à des politiques familiales. Il est donc important de distinguer les deux populations¹¹ pour bien pouvoir identifier les tendances à l'œuvre pour chacun de ces deux groupes. C'est pourquoi les taux d'utilisation et de recours au congé parental seront calculés de manière séparée pour les mères et pour les pères dans le présent rapport.

b) Le mois et l'année de naissance comme référence

Contrairement aux nombres absolus qui présentent le nombre de bénéficiaires durant une année déterminée et ne tiennent pas compte du moment de naissance des enfants pour lesquels sont pris ces congés parentaux, les taux d'utilisation et de recours que nous utilisons prennent comme base de référence le moment de naissance des enfants. Il est ainsi possible d'étudier le recours au congé parental pour des enfants nés au cours d'une année spécifique ou d'un mois et d'une année spécifiques (exemple : les enfants nés en novembre 2005).

Ainsi, pour bénéficier d'une base de comparaison stable dans le temps, nous considérons en dénominateur de nos calculs l'ensemble des enfants nés au cours d'une période déterminée de la manière suivante :

¹¹ Han et al. (2007)

Taux d'utilisation pour les enfants nés en 2005

$$= \frac{\text{Nombre de mères /pères d'enfants nés en 2005 ayant pris un congé parental}}{\text{Nombre de mères /pères d'enfants nés en 2005}}$$

Taux de recours pour les enfants nés en 2005

$$= \frac{\text{Nombre de mères /pères d'enfants nés en 2005 ayant pris un congé parental}}{\text{Nombre de mères /pères éligibles d'enfants nés en 2005}}$$

La manière dont le taux d'utilisation est calculé implique que les dates données (mois et année spécifiques) soient interprétées comme les taux d'utilisation et de recours pour les enfants nés un mois et une année spécifiques. Ceci est à distinguer d'une interprétation sur base des congés parentaux pris au cours d'un mois et d'une année spécifiques.

2.2.3 Les données

Les modules 1, 2, 3, 4 et une partie du module 5 de la présente étude se baseront sur des données administratives provenant de l'Inspection Générale de la Sécurité Sociale (IGSS).

a) Description des données quantitatives

Afin de pouvoir réaliser les analyses nécessaires à chaque module compris dans l'étude, l'IGSS a mis à disposition du LISER des données comprenant des informations sur des enfants nés entre 2003 et 2018 ainsi que sur leurs parents. Les données fournies par l'IGSS permettent ainsi de disposer :

- Des données sociodémographiques (telles que le genre, l'âge et le lieu de résidence) sur les enfants et sur leurs parents résidents et non-résidents permettant de sélectionner des populations d'étude déterminées pour chaque module d'analyse.
- Des données sur la carrière et les caractéristiques des emplois des parents résidents et non-résidents permettant de vérifier les critères d'éligibilité des parents au congé parental et d'étudier différents groupes de parents en fonction de leur situation économique.
- Des données sur les caractéristiques des employeurs du secteur privé des parents résidents et non-résidents permettant d'étudier le recours au congé parental selon les caractéristiques de l'employeur.
- Des données sur certaines prestations sociales luxembourgeoises perçues par les parents résidents et non-résidents permettant d'identifier le recours au congé parental et les caractéristiques du congé parental choisi par les parents.

b) Les données sur les frontaliers¹²

Les taux d'utilisation et de recours au congé parental seront toujours calculés de manière séparée pour les résidents du Luxembourg et les résidents de pays frontaliers. Aussi, ces taux ne seront pas présentés sur un même graphique en raison de limitations quant à l'exhaustivité des données sur les frontaliers.

En effet, il existe une asymétrie entre les données disponibles pour les résidents luxembourgeois et les données disponibles sur les résidents de pays frontaliers. Dans le premier cas, l'information quant aux mères et aux pères d'enfants est exhaustive et nous disposons d'informations sur l'ensemble de ces individus. Dans le second cas, nous disposons d'informations sur les pères ou les mères résidant dans un pays frontalier et travaillant au Luxembourg et d'informations incomplètes sur leurs partenaires quand ces derniers ne travaillent pas au Luxembourg. Il en résulte que les taux calculés dans le présent rapport ne peuvent pas être comparés entre les pays de résidence des parents car les données sur lesquelles ils reposent ne sont pas en tous points identiques.

c) Les données spécifiques pour le module 5

Pour sélectionner les différentes entreprises à interviewer, nous avons eu recours dans un premier temps aux données administratives provenant de l'IGSS, puis dans un deuxième temps aux données provenant du répertoire des entreprises luxembourgeoises publié par le STATEC.

Pour l'analyse qualitative, le LISER a collecté des données via des entretiens « d'expert » auprès d'un groupe spécifique d'employeurs.

¹² Tout au long de ce rapport, nous utiliserons aussi le terme « non-résident », qui est dans le cadre de cette étude un synonyme de « frontalier », et les termes peuvent être utilisés de manière interchangeable.

MODULE I

**Analyses de l'évolution de la prise
du congé parental**

INTRODUCTION

Hormis les données absolues publiées annuellement par le Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région, les informations sur l'étendue du congé parental au Luxembourg et son évolution ont pendant longtemps été rares voire inexistantes en raison de l'absence de données permettant de calculer les taux d'utilisation et de recours au congé parental. Dès lors, dans les années qui ont suivi l'introduction du congé parental au Luxembourg, les études ont mobilisé d'autres types de données et d'autres mesures pour évaluer l'étendue du congé parental au Luxembourg : sur base de données qualitatives dans un rapport de KPMG en 2002¹³ ou à l'aide d'une question posée dans une enquête quantitative sur l'intention (et non le comportement réel) de prendre un congé parental en 2007¹⁴.

Encore à ce jour, on dispose de peu de statistiques sur le taux d'utilisation et de recours au congé parental au Luxembourg. Une publication gouvernementale montre que 30 % des potentiels ayants droit ont pris un congé parental (5,3 % des pères et 54,4 % des mères) sur la période allant de 1999 à 2001¹⁵. Une première évaluation du congé parental au Luxembourg¹⁶ menée en 2013 sur les parents d'enfant unique montre qu'en moyenne, durant la période 1999-2007, 46,3 % des mères et 10,6 % des pères éligibles ont pris le congé.

Ce bref aperçu des données existantes au Luxembourg montre la nécessité de disposer de davantage d'informations sur l'évolution du taux d'utilisation et de recours au congé parental au Luxembourg. Les données fournies au LISER par l'Inspection Générale de la Sécurité Sociale permettent pour la première fois de le faire.

L'objectif principal du premier module est d'analyser l'évolution de la prise de congé parental par les parents au cours du temps. La description de ces évolutions couvrira une population d'enfants nés de janvier 2003 à février 2017 et s'étendra sur une période d'observation des comportements en termes de prise de congé parental allant d'avril 2003 à février 2018. Plus spécifiquement, nous tenterons de mettre en lumière des évolutions particulières prenant place à la suite de la réforme du congé parental datant de décembre 2016. Pour décrire ces évolutions au cours du temps, le congé parental sera analysé sous l'angle de deux taux : le taux d'utilisation du congé parental et le taux de recours au congé parental.

Afin de donner un cadre plus contextuel à l'analyse de l'évolution de la prise de congé parental par les parents au cours du temps, ce premier module a un objectif supplémentaire. Il s'agit de fournir une analyse de l'évolution du taux d'utilisation de l'allocation d'éducation, autre politique ayant interagi avec la politique de congé parental jusqu'en mai 2015.

¹³ KPMG, 2002, Etude d'évaluation de l'impact du Congé parental au Grand-Duché de Luxembourg - Présentation des résultats, 28 novembre 2002. ([lien](#))

¹⁴ Bousselin 2007

¹⁵ Les chiffres-clés du congé parental, de 1999 à 2001, publication gouv.lu

¹⁶ Valentova M., Bia M., Le congé parental chez les parents d'enfant unique. Analyse du recours au congé parental par les mères et les pères d'enfant unique, Rapport rédigé pour le compte du Ministère de la Famille et de l'Intégration, LISER, Luxembourg, 2013.

Compte tenu des objectifs multiples spécifiés ci-dessus de ce premier module, il comprend quatre parties. La première partie présente les données et la méthodologie pour analyser l'évolution du congé parental au Luxembourg. Dans une deuxième partie, l'évolution du taux d'utilisation de congé parental des parents est analysée. La troisième partie se focalise sur l'évolution du taux de recours au congé parental des parents éligibles à ce congé. Les analyses des parties 2 et 3 seront d'abord décrites de manière générale, puis de manière plus précise selon le rang et la forme du congé parental, la composition familiale ou encore certaines caractéristiques de l'employeur principal des parents. Enfin, après l'étude de l'évolution du taux d'utilisation et du taux de recours au congé parental, la quatrième partie se concentre sur l'analyse du taux d'utilisation de l'allocation d'éducation.

1. Méthodologie

1.1 Données de l'IGSS

Les bases de données fournies par l'IGSS comprennent des données sur les enfants et leurs parents. Les données concernant l'emploi des parents (caractéristiques de l'emploi, de la carrière et des employeurs) ne pouvaient être disponibles de manière mensuelle qu'à partir de janvier 2002. Les données sur l'emploi et sur les prestations sociales perçues par les parents (telles que le congé parental) sont disponibles de manière mensuelle jusqu'en février 2018. Après cette date, nous ne disposons plus d'informations sur la carrière et les prestations sociales perçues par les parents. Ces contraintes relatives aux données ont guidé le choix de la période d'observation.

1.2 La prise du congé parental un an après la naissance de l'enfant comme base de comparaison

Dans le cadre de cette évaluation intermédiaire des résultats de la réforme du congé parental, un point de comparaison était nécessaire pour pouvoir mener une analyse sur plusieurs années. La réforme datant de la fin de l'année 2016, il n'est pas encore possible à ce jour de suivre le comportement des parents ayant récemment eu un enfant sur une longue période de temps. Tenant compte des limitations quant aux données disponibles et afin d'avoir un point de comparaison semblable au cours du temps, nous observerons le comportement des parents 12 mois après la naissance de leur enfant. Ainsi, pour chaque année de naissance, le comportement des parents d'enfants nés une année donnée sera suivi pendant une année après la naissance de leur enfant. Le numérateur des taux d'utilisation et de recours au congé parental sont donc spécifiés comme dans l'exemple ci-dessous :

Taux d'utilisation pour les enfants nés en 2005

$$= \frac{\text{Nombre de mères (resp. pères) d'enfants nés en 2005 ayant pris un congé parental dans les 12 mois suivant la naissance de leur enfant}}{\text{Nombre de mères (resp. pères) d'enfants nés en 2005}}$$

Taux de recours pour les enfants nés en 2005

$$= \frac{\text{Nombre de mères (resp. pères) d'enfants nés en 2005 ayant pris un congé parental dans les 12 mois suivant la naissance de leur enfant}}{\text{Nombre de mères (resp. pères) éligibles d'enfants nés en 2005}}$$

Tenant compte du comportement des parents en termes de congé parental uniquement jusqu'à un an après la naissance de leur enfant, les analyses du module 1 sont des résultats à court terme qui ne permettent de décrire qu'une partie du comportement des parents. Les parents ayant droit au congé parental jusqu'aux 5 ans de l'enfant avant la réforme et jusqu'aux 6 ans de l'enfant après la réforme¹⁷, l'observation du comportement sur la première année ne permet pas de mettre en lumière l'ampleur complète du phénomène du congé parental auprès des pères et des mères.

Cette limite est particulièrement prégnante pour les pères, qui ont généralement plus tendance à prendre le second congé parental que les mères et donc à avoir recours au congé parental plus tardivement que ces dernières.

À titre d'exemple, parmi les mères d'enfants nés entre janvier 2003 et novembre 2011¹⁸ qui prennent un congé parental, le congé parental est pris dans une vaste majorité des cas au cours des 12 mois suivant la naissance de l'enfant. C'est le cas de plus de 9 mères qui prennent un congé parental sur 10¹⁹, que ce soit pour les mères résidant au Luxembourg (93 %), en Belgique (95 %), en France (97 %) ou en Allemagne (98 %).

En revanche, parmi les pères d'enfants nés entre janvier 2003 et novembre 2011 qui prennent un congé parental, le congé parental est pris dans moins de la moitié des cas au cours des 12 mois suivant la naissance de l'enfant. C'est le cas de 32 % des pères résidant au Luxembourg, 42 % des résidents belges, 50 % des résidents français et 43 % des résidents allemands qui prennent un congé parental. Néanmoins, comme nous le verrons dans ce rapport, sur les quelques mois d'observation de la nouvelle réforme de 2016, la proportion de pères ayant recours au CP dans les 12 mois suivant la naissance a déjà augmenté de manière significative.

Au vu de ces proportions, l'utilisation de la base de référence de 12 mois après la naissance est très peu limitante pour l'analyse du comportement des mères. Elle l'est en revanche davantage pour analyser le comportement des pères en termes de congé parental. Il est possible que l'analyse à court terme sous-estime l'ampleur du congé parental pour les pères.

En dépit de cette limite, cette mesure reste le meilleur dénominateur commun pour comparer l'évolution au cours du temps en incluant les mois suivant la réforme du congé parental compte tenu des données limitées dont nous disposons. Par ailleurs, le troisième module de la présente étude se focalisera sur l'étude du comportement des pères et permettra de compléter, pour les pères, la présente analyse.

Notons que pour réduire autant que possible la présente limitation, tout congé parental qui débute dans la période de 12 mois après la naissance a été pris en compte, que ce congé parental soit entièrement achevé ou non durant cette période. En d'autres termes, un congé

¹⁷ 12 ans pour les adoptions.

¹⁸ Enfants pour lesquels il est possible de suivre le comportement des parents jusqu'à 5 ans après leur naissance et qui ont 5 ans avant la réforme de décembre 2016

¹⁹ Source : fichiers IGSS

parental débutant lorsque l'enfant a 11 mois et s'achevant 6 mois plus tard (donc au-delà des 12 mois de l'enfant) est pris en compte dans le calcul du taux d'utilisation et de recours.

1.3 Délimitation de la population d'étude

Afin de garantir la qualité des résultats de l'analyse et de pouvoir tenir compte des caractéristiques d'emploi des parents un an avant la naissance de l'enfant, les analyses du module 1 débuteront au plus tôt avec des enfants nés à partir de janvier 2003.

Les données sur les prestations sociales ne sont disponibles que jusqu'en février 2018. En outre, la méthodologie adoptée en vue de réaliser une comparaison dans le temps impose de pouvoir observer le comportement des parents au cours d'une période de 12 mois après la naissance de leur enfant. Par conséquent, il n'est possible d'observer le comportement des parents dans une telle configuration que pour des enfants nés au plus tard en février 2017.

La population d'étude pour l'évolution du taux d'utilisation comprendra tous les enfants nés entre janvier 2003 et février 2017. En raison de limitations dues à certaines variables permettant de déterminer l'éligibilité au congé parental, la population d'étude pour l'évolution du taux de recours au congé parental sera composée de tous les enfants nés entre janvier 2005 et février 2017.

L'analyse de l'évolution du taux d'utilisation de l'allocation d'éducation dans les 12 mois qui suivent la naissance d'un enfant porte sur l'ensemble des enfants nés entre janvier 2005 et mai 2015, date à laquelle correspond la suppression de l'allocation d'éducation en juin 2015²⁰.

²⁰ Les demandes arrivées à la Caisse avant le 1^{er} juin 2015 sont prises en compte par la Caisse.

2. Évolution de l'utilisation du congé parental

2.1 Population d'intérêt

L'analyse de l'évolution du taux d'utilisation du congé parental (CP) 12 mois après la naissance d'un enfant porte sur l'ensemble des enfants nés entre janvier 2003 et février 2017. L'analyse est menée de manière séparée pour les mères et pour les pères de ces enfants. Dans les bases de données fournies par l'IGSS, on dénombre pour ces dates de naissance 227 547 enfants pour lesquels des informations sont disponibles sur leur mère et 235 702 enfants pour lesquels des informations sont disponibles sur leur père. Ces enfants peuvent être des enfants de mères ou de pères résidant au Luxembourg, en Belgique, en France ou en Allemagne. La répartition de ces enfants selon le pays de résidence de leur père ou de leur mère est décrite dans le tableau suivant.

Tableau 1 : Répartition des enfants selon le pays de résidence de leur père ou de leur mère

		Nombre d'enfants	Pourcentage
Pays de résidence de la mère à la naissance de l'enfant	Luxembourg	100 511	44,2 %
	France	68 768	30,2 %
	Belgique	33 640	14,8 %
	Allemagne	24 628	10,8 %
	Total	227 547	100 %
Pays de résidence du père à la naissance de l'enfant	Luxembourg	100 625	42,7 %
	France	71 245	30,2 %
	Belgique	37 481	15,9 %
	Allemagne	26 351	11,2 %
	Total	235 702	100 %

Source : IGSS, 2003-février 2018, calculs LISER

Les analyses du taux d'utilisation porteront sur l'ensemble de ces enfants de manière séparée pour les mères et les pères et selon le pays de résidence du parent. Il faut toutefois noter une limitation à cet égard quant à l'inclusion de tous les enfants dans l'analyse. Le taux d'utilisation est une mesure visant à donner une indication de l'ampleur de l'utilisation parmi l'ensemble des parents sans considération d'un quelconque critère d'éligibilité au CP. Le taux d'utilisation doit ainsi renseigner sur la proportion de parents qui prennent un congé parental parmi l'ensemble des parents. Or, le contexte luxembourgeois, fortement marqué par la composition

de son marché du travail (travailleurs frontaliers et travailleurs résidents du Luxembourg) est particulier à cet égard. Les mères et pères d'enfants comptabilisés dans les tableaux ci-dessus ne sont pas forcément détenteurs d'un emploi au Luxembourg au moment de la naissance de l'enfant considéré. C'est par exemple le cas lorsque :

- Un seul des parents de l'enfant considéré a travaillé ou travaille au Luxembourg mais que des informations sur l'autre parent de cet enfant se trouvent dans le fichier IGSS parce qu'il est conjoint(e) de la personne qui travaille au Luxembourg (travailleur frontalier ou immigré).
- L'enfant considéré est né avant que le parent ne travaille au Luxembourg mais se trouve néanmoins dans la base de données, car il est l'un des enfants d'un travailleur pour lequel nous disposons d'informations sur l'ensemble de ses enfants que ces derniers soient nés ou non avant que le parent ne travaille au Luxembourg.

Dans ce type de situations, le calcul du taux d'éligibilité comporte une limite importante, car il prend en compte des parents pour lesquels la naissance d'enfants n'est pas susceptible d'ouvrir un droit au congé parental au Luxembourg mais éventuellement dans le pays de résidence du parent. À titre d'exemple, une mère habitant et travaillant en Belgique dont le conjoint est un travailleur frontalier peut prétendre à une prestation sociale de congé parental en Belgique et non au Luxembourg. Nous disposons d'informations sociodémographiques sur cette mère dans la base de données mais d'aucune information sur les prestations sociales reçues par cette mère en dehors du Luxembourg. En tenant compte de cette mère dans le calcul du taux d'utilisation du congé parental pour les enfants de parents résidant dans un pays frontalier, le taux d'utilisation est sous-estimé, car il ne comptabilise pas le fait que ce parent peut avoir pris un congé parental ailleurs qu'au Luxembourg. L'autre méthode consistant à sélectionner uniquement les parents pour lesquels la naissance d'un enfant est susceptible d'ouvrir un droit au congé parental n'est toutefois pas envisageable, car de ce fait le taux d'utilisation serait fortement surestimé pour les pays frontaliers. En effet, une telle sélection baserait le calcul du taux d'utilisation principalement sur des personnes ayant une carrière professionnelle, critère central de l'éligibilité au congé parental. Or, le taux d'utilisation se distingue du taux de recours au congé parental principalement par le fait qu'il ne prend pas en compte les critères d'éligibilité.

Compte tenu des limitations de chaque option, le taux d'utilisation sera calculé sur l'ensemble de la population des mères et des pères d'enfants. Ces résultats seront présentés de manière séparée pour les mères puis les pères, selon leur pays de résidence au moment de la naissance de l'enfant : au Luxembourg dans un premier temps, puis dans les pays frontaliers dans un deuxième temps. Dans ce dernier cas, les taux d'utilisation présentés peuvent être sous-estimés et doivent être interprétés comme une limite basse du taux d'utilisation réel.

2.2 Résultats de l'analyse du taux d'utilisation du CP

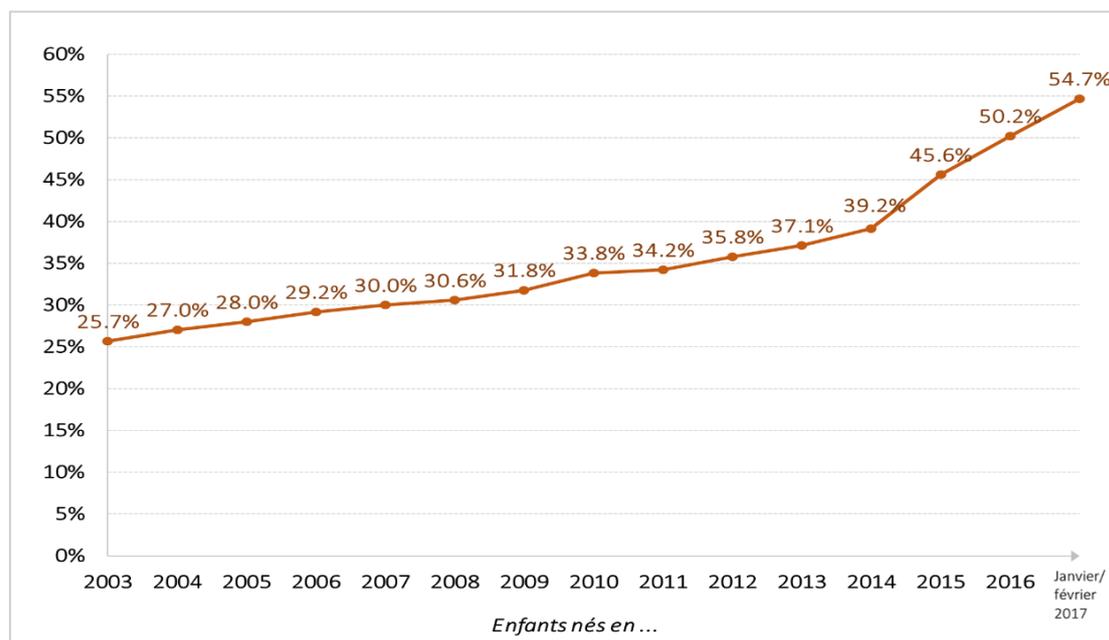
2.2.1 Évolution annuelle du taux d'utilisation du CP

a) Mères dont la résidence est au Luxembourg

Dans tous les pays disposant d'une législation sur le congé parental, les mères sont les principales bénéficiaires de ce droit.

Pour les résidentes luxembourgeoises, le taux d'utilisation par les mères du congé parental 12 mois après la naissance d'un enfant a constamment augmenté dans le temps. Le graphique 1 présenté ci-dessous montre qu'environ un quart des mères d'enfants nés en 2003 ont pris un congé parental dans les 12 mois qui suivent la naissance de leur enfant. La croissance de ce taux est stable durant plus d'une décennie de naissances. On constate en effet une augmentation de l'ordre d'un à deux points de pourcentage pour chaque année de naissance consécutive (hormis en 2011) jusqu'aux naissances de 2014. Ainsi, sans réforme substantielle du congé parental au Luxembourg, la proportion de mères prenant un congé parental dans les 12 mois qui suivent la naissance de leur enfant a augmenté d'année en année.

Graphique 1 : Pour les mères résidant au Luxembourg, taux d'utilisation général du congé parental dans les 12 mois suivant la naissance de l'enfant, selon l'année de naissance de l'enfant



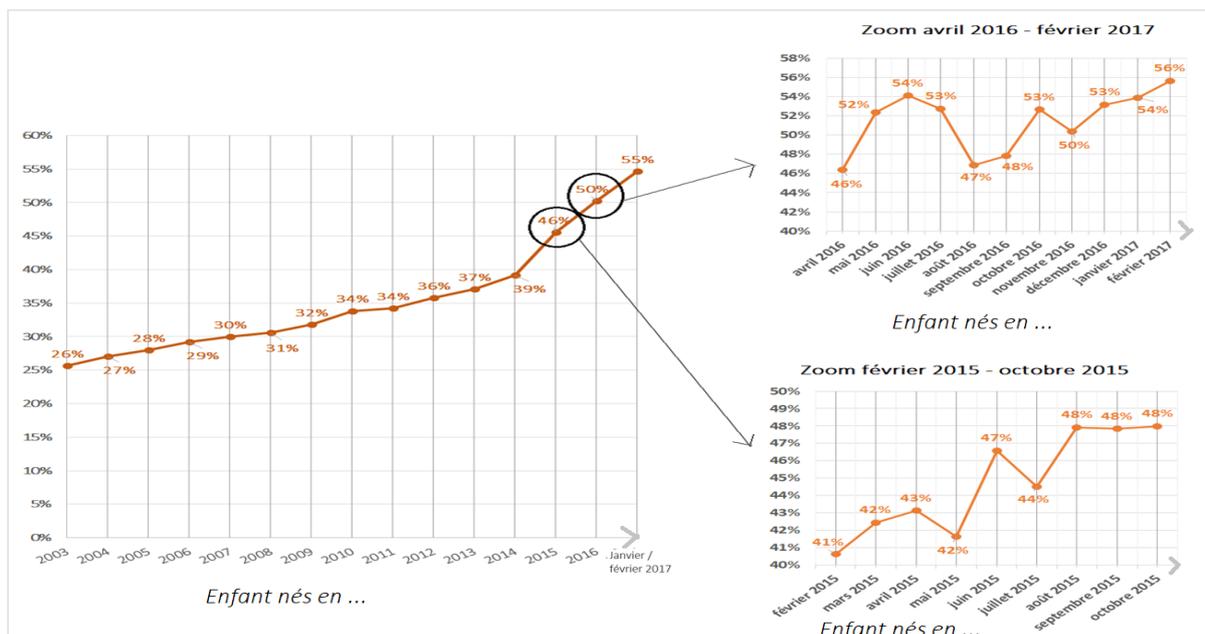
Source : IGSS, 2003-février 2018, calculs LISER

Guide de lecture : Parmi les mères d'enfants nés en janvier et février 2017 résidant au Luxembourg, 55 % ont pris un congé parental dans les 12 mois suivant la naissance.

Un tournant important est ensuite observé pour les naissances de 2015. À partir de cette année de naissance, le taux d'utilisation augmente de manière plus importante qu'auparavant. L'augmentation successive est de 6,4 points de pourcentage pour les mères d'enfants nés en 2015, de 4,6 points de pourcentage pour les mères d'enfants nés en 2016 et de 4,4 points de pourcentage pour les mères d'enfants nés en janvier et février 2017, ce qui équivaut à des augmentations se situant entre 8 et 16 % par année. Alors qu'une mère d'enfants nés en 2003 sur quatre utilisait le CP, elles sont près d'une sur deux pour les enfants nés en 2015, 2016 et janvier et février 2017 : 46 % pour les mères d'enfants nés en 2015, 50 % pour les mères d'enfants nés en 2016 et 55 % pour les mères d'enfants nés en janvier et février 2017.

Ces augmentations d'une ampleur plus importante à partir des naissances de 2015 doivent être analysées de manière plus approfondie afin de considérer un lien éventuel avec des réformes des politiques familiales au Luxembourg. Le graphique 2 ci-dessous s'intéresse plus particulièrement à ces évolutions en considérant en détail les taux d'utilisation pour des mères d'enfants nés au cours de mois de naissance déterminés.

Graphique 2 : Pour les mères résidant au Luxembourg, taux d'utilisation général du congé parental dans les 12 mois suivant la naissance de l'enfant, selon l'année de naissance de l'enfant + Zoom sur février-octobre 2015 et avril 2016-février 2017



Source : IGSS, 2003-février 2018, calculs LISER

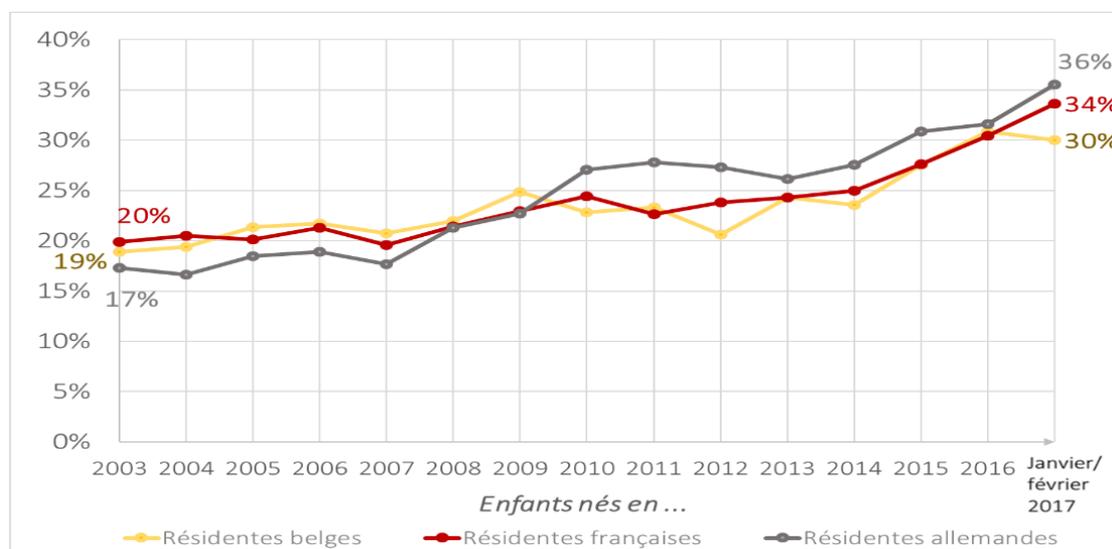
On constate sur ce graphique que le taux d'utilisation du congé parental dans les 12 mois qui suivent la naissance de l'enfant augmente pour les mères d'enfants nés après juin 2015. Cette date coïncide avec l'annulation de l'allocation d'éducation. Les résultats décrits dans le graphique 2 semblent indiquer qu'à la suite de l'annulation de l'allocation d'éducation, la proportion de mères utilisant le congé parental a augmenté.

Par ailleurs, cette augmentation du taux d'utilisation pour les mères d'enfants nés en 2015 ne peut pas être liée à la réforme du congé parental entrée en vigueur en décembre 2016. En effet, aucun « nouveau » congé parental n'est constaté pour des enfants nés à la fin de l'année 2015²¹. Malgré l'augmentation du taux d'utilisation qui s'opère déjà pour les mères d'enfants nés en 2015, le taux d'utilisation continue d'augmenter pour les mères d'enfants nés en 2016 et en janvier et février 2017. Les évolutions constatées pour les mères d'enfants nés en 2016 s'expliquent probablement, mais pas seulement, par l'annulation de l'allocation d'éducation et la nouvelle politique de CP.

b) Mères dont la résidence est dans un pays frontalier

Rappelons-le, les données sur les parents résidant dans un pays frontalier doivent être interprétées avec prudence, car le taux d'utilisation du CP dans les 12 mois qui suivent la naissance de l'enfant peut être sous-estimé.

Graphique 3 : Pour les mères, taux d'utilisation général du congé parental dans les 12 mois suivant la naissance de l'enfant, selon l'année de naissance de l'enfant et le pays de résidence (F, B, D) du parent



Source : IGSS, 2003-février 2018, calculs LISER

Guide de lecture : Parmi les mères d'enfants nés en janvier et février 2017 résidant en Belgique, 30 % ont pris un congé parental dans les 12 mois suivant la naissance (resp. 34 % et 36 % pour les mères résidentes en France et en Allemagne).

²¹ Les données IGSS permettent en effet de distinguer si un congé parental est pris sous l'ancien régime ou sous le nouveau régime de la législation.

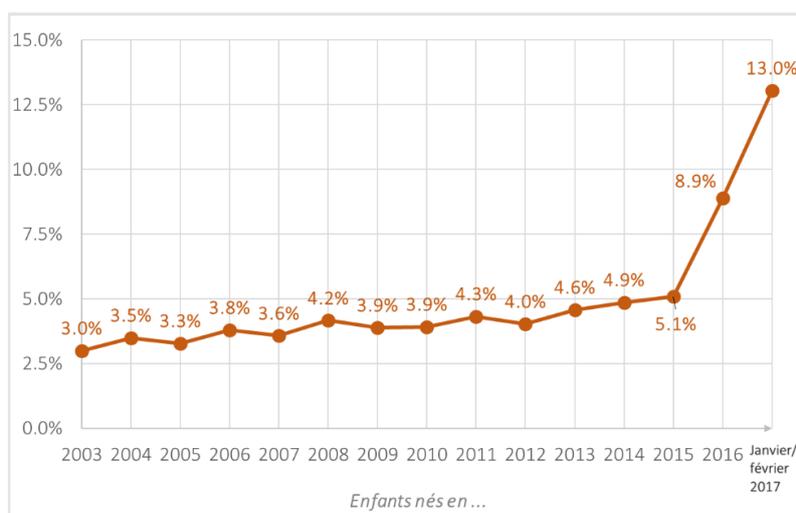
Le graphique 3 montre que le taux d'utilisation du CP dans les 12 mois qui suivent la naissance de l'enfant se situe autour des 20 % pour les mères d'enfants nés en 2003 résidant dans un des pays frontaliers (20 % France, 19 % Belgique, 17 % Allemagne). Ce taux augmente au cours des années de naissance mais pas de manière aussi constante que pour les mères résidentes du Luxembourg. Pour les générations de naissance suivantes (2015, etc.), même si la croissance est moins marquée, le taux d'utilisation du CP dans les 12 mois qui suivent la naissance de l'enfant croît. Ainsi le taux d'utilisation pour les mères d'enfants nés en janvier et février 2017, soit après la réforme, est de 34 % pour les mères résidant en France, 30 % pour les mères résidant en Belgique et 36 % pour les mères résidant en Allemagne (contre 55 % pour les mères résidentes au Luxembourg).

c) Pères dont la résidence est au Luxembourg

Considérons à présent l'évolution du taux d'utilisation pour les pères résidant au Luxembourg au moment de la naissance de leur enfant.

Dans le graphique 4, on constate que le taux d'utilisation est nettement plus bas pour les pères que pour les mères. Ainsi, alors que le taux d'utilisation du congé parental dans les 12 mois qui suivent la naissance de leur enfant se situe autour de 25 % pour les mères d'enfants nés en 2003, ce taux n'est que de 3 % pour les pères d'enfants nés en 2003. Moins de 5 % des pères d'enfants nés en 2003 ont pris un congé parental 12 mois après la naissance de leur enfant. Il s'agit donc d'un phénomène marginal parmi les pères. Les différences en termes d'ampleur du taux d'utilisation pour les pères et les mères 12 mois après la naissance de l'enfant s'accroissent sur toute la période considérée. Ainsi, le Luxembourg ne fait pas exception par rapport aux autres pays où le congé parental est nettement moins utilisé par les pères que par les mères.

Graphique 4 : Pour les pères résidant au Luxembourg, taux d'utilisation général du congé parental dans les 12 mois suivant la naissance de l'enfant, selon l'année de naissance de l'enfant



Source : IGSS, 2003-février 2018, calculs LISER

Guide de lecture : Parmi les pères d'enfants nés en janvier et février 2017 résidant au Luxembourg, 13 % ont pris un congé parental dans les 12 mois suivant la naissance.

Si l'on s'intéresse à l'évolution au cours des années de naissance, on constate que l'évolution du taux d'utilisation des pères se différencie de celle des mères sur plusieurs aspects.

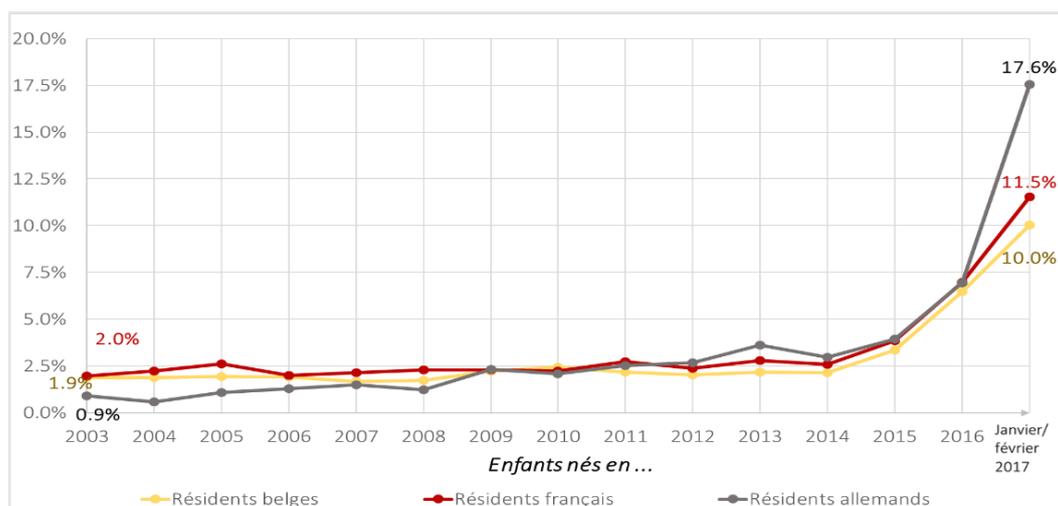
- Dans un premier temps, l'évolution du taux d'utilisation est très lente voire inexistante chez les pères au cours d'une décennie de naissance. Jusqu'aux naissances de 2016, les augmentations du taux d'utilisation préalables, si elles existent, ne sont jamais plus importantes que des augmentations de 0,5 point de pourcentage d'une année de naissance à l'autre.
- Dans un deuxième temps, une augmentation notable s'opère à partir des naissances de 2016, et non pour les naissances de 2015, comme pour les mères. Ainsi, le taux d'utilisation est de 8,9 % pour les pères d'enfants nés en 2016 et de 13 % pour les pères d'enfants nés en janvier et février 2017. Pour expliquer cette augmentation plus tardive chez les pères que chez les mères, on peut ici faire l'hypothèse que les pères ont été moins touchés par l'annulation de l'allocation d'éducation que les mères.
- Dans un troisième temps, l'augmentation constatée à partir des naissances de 2016 est d'une ampleur plus importante que celle constatée chez les mères. En effet, on constate une augmentation du taux d'utilisation de l'ordre de 75 % pour les pères d'enfants nés en 2016 (comparé à 2015) et de 47 % pour les pères d'enfants nés dans les premiers mois de 2017 (comparé à 2016). Pour rappel, l'augmentation constatée pour ces périodes de naissance pour les mères était de l'ordre de 10 %.

Ces trois points de divergence entre l'évolution de la courbe du taux d'utilisation chez les pères et les mères suggèrent une réalité différente pour ces deux groupes. Les pères ont un point de départ en termes de taux d'utilisation beaucoup plus bas que les mères. Par ailleurs, alors que le taux d'utilisation des mères augmente sans changement substantiel de la politique du congé parental, l'évolution du taux d'utilisation chez les pères ne montre aucune augmentation « naturelle » au cours des années et n'augmente de manière significative qu'après un changement important de la politique. En d'autres termes, en l'absence d'une réforme du congé parental, la courbe représentée sur le graphique ci-dessus indique que le taux n'aurait sans doute pas augmenté dans les années futures.

d) Pères dont la résidence est dans un pays frontalier

Bien que l'on ne puisse pas comparer le taux d'utilisation selon le pays de résidence du père pour les raisons évoquées précédemment, il est néanmoins possible de comparer leur évolution dans le temps. En l'occurrence, l'évolution du taux d'utilisation au cours des années est relativement similaire pour les pères qui résident au Luxembourg ou dans un pays frontalier (cf. graphique 5).

Graphique 5 : Pour les pères, taux d'utilisation général du congé parental dans les 12 mois suivant la naissance de l'enfant, selon l'année de naissance de l'enfant et le pays de résidence (F, B, D) du parent bénéficiant de ce congé parental



Source : IGSS, 2003-février 2018, calculs LISER

Guide de lecture : Parmi les pères d'enfants nés en janvier et février 2017 résidant en Belgique, 10 % ont pris un congé parental dans les 12 mois suivant la naissance (resp. 11,5 % et 17,6 % pour les pères résidant en France et en Allemagne).

Très stable durant une décennie de naissances, jusqu'aux naissances de 2016 et 2017 et se situant autour de 2,5 % de pères utilisant le congé parental dans les 12 mois qui suivent la naissance (cf. graphique 5), le taux d'utilisation enregistre une augmentation substantielle pour les naissances de 2016 et de janvier et février 2017. Ainsi, le taux d'utilisation du congé parental dans les 12 mois qui suivent la naissance est de 6,5 % (Belgique), 6,9 % (Allemagne) et 7,0 % (France) pour les pères d'enfants nés en 2016 et de 10,0 % (Belgique), 17,6 % (Allemagne) et 11,5 % (France) pour les pères d'enfants nés en janvier et février 2017. Le taux de croissance de ce taux d'utilisation est plus important que celui des luxembourgeois entre les naissances de 2015 et 2016, excepté pour les résidents allemands : ce taux de croissance était de 93 % pour les résidents belges, de 81 % pour les résidents français, de 76 % pour les résidents allemands et de 75 % pour les résidents luxembourgeois. L'ordre est quasi inversé pour le taux de croissance du taux d'utilisation du CP par les pères pour les enfants nés entre 2016 et janvier et février 2017 : 47 % pour les résidents luxembourgeois, 55 % pour les résidents belges, 66 % pour les résidents français et 153 % pour les résidents allemands. Nous notons ainsi que l'augmentation du taux d'utilisation pour les pères résidant en Allemagne est particulièrement importante.

2.2.2 Évolution du taux d'utilisation du CP selon le type de congé parental

Au-delà des évolutions générales du taux d'utilisation qui tiennent compte de la proportion de parents qui utilisent le congé parental, des changements peuvent également se produire dans la manière dont les pères et les mères prennent le congé parental. Dans cette partie, nous nous intéresserons donc aux évolutions qui ont pu se produire au cours du temps selon le type de congé parental choisi par les parents. Plus spécifiquement, une attention particulière sera portée aux éventuelles évolutions qui se produisent après la réforme du congé parental de 2016.

a) Évolution du taux d'utilisation du CP selon le rang du congé parental

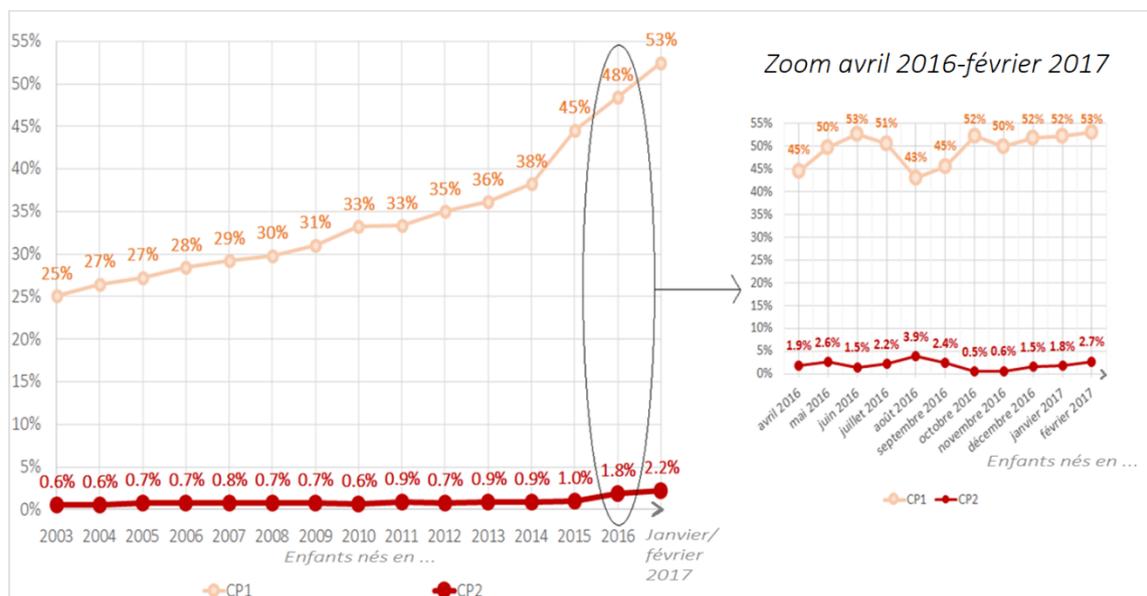
Chaque naissance ou adoption d'enfant donne lieu immédiatement à l'ouverture de deux congés parentaux (un par parent). Le premier congé parental (CP1) doit être pris après le congé de maternité. Le second congé parental (CP2) peut être pris jusqu'aux 5 ans de l'enfant avant la réforme, jusqu'aux 6 ans de l'enfant après la réforme et jusqu'aux 12 ans d'un enfant adopté. Les données disponibles à l'heure du présent rapport permettent d'observer les parents uniquement 12 mois après la naissance de leur enfant, ce qui implique que les résultats concernant le CP2 portent uniquement sur les 12 premiers mois de vie des enfants. Les graphiques suivants présentent les évolutions du comportement des parents selon leur choix d'un CP1 ou d'un CP2.

a.1 Analyse des mères

Le graphique 6 montre l'évolution du taux d'utilisation du 1^{er} et 2nd congé parental dans les 12 mois suivant la naissance de l'enfant pour les mères résidant au Luxembourg à la naissance de leur enfant.

Pour les mères, l'utilisation du CP2 dans les 12 mois qui suivent la naissance de l'enfant est une pratique minoritaire, et ce, sur toute la période considérée. La proportion de mères qui prennent un CP2 entre les naissances de 2003 et 2015 représente tout au plus 1 % de toutes les mères. En revanche, le graphique montre une augmentation constante de l'utilisation du CP1 chez les mères résidant au Luxembourg, et ce, avant même les changements de politiques familiales opérés en 2015 et 2016. Ainsi, si le taux d'utilisation général des mères 12 mois après la naissance de leur enfant a augmenté sur toute la période considérée, c'est principalement du fait de l'augmentation de l'utilisation des CP1 dans cette période. À partir des naissances de 2015, la pente de la courbe d'utilisation du CP1 par les mères est plus importante, signe d'une augmentation de l'utilisation du CP1 qui croît davantage après l'annulation de l'allocation d'éducation et la réforme du congé parental. Quant au CP2, une légère augmentation de la proportion de mères en CP2 est visible à partir des naissances de 2016 pour atteindre 2,2 % pour les naissances de janvier et février 2017. Le cumul de ces deux augmentations fait baisser automatiquement le nombre de mères ne prenant pas de congé parental dans les 12 mois qui suivent la naissance de l'enfant.

Graphique 6 : Pour les mères résidant au Luxembourg, taux d'utilisation général du 1^{er} et du 2^e congé parental dans les 12 mois suivant la naissance de l'enfant, selon l'année de naissance de l'enfant + Zoom sur les mois d'avril 2016 à février 2017



Source : IGSS, 2003-février 2018, calculs LISER

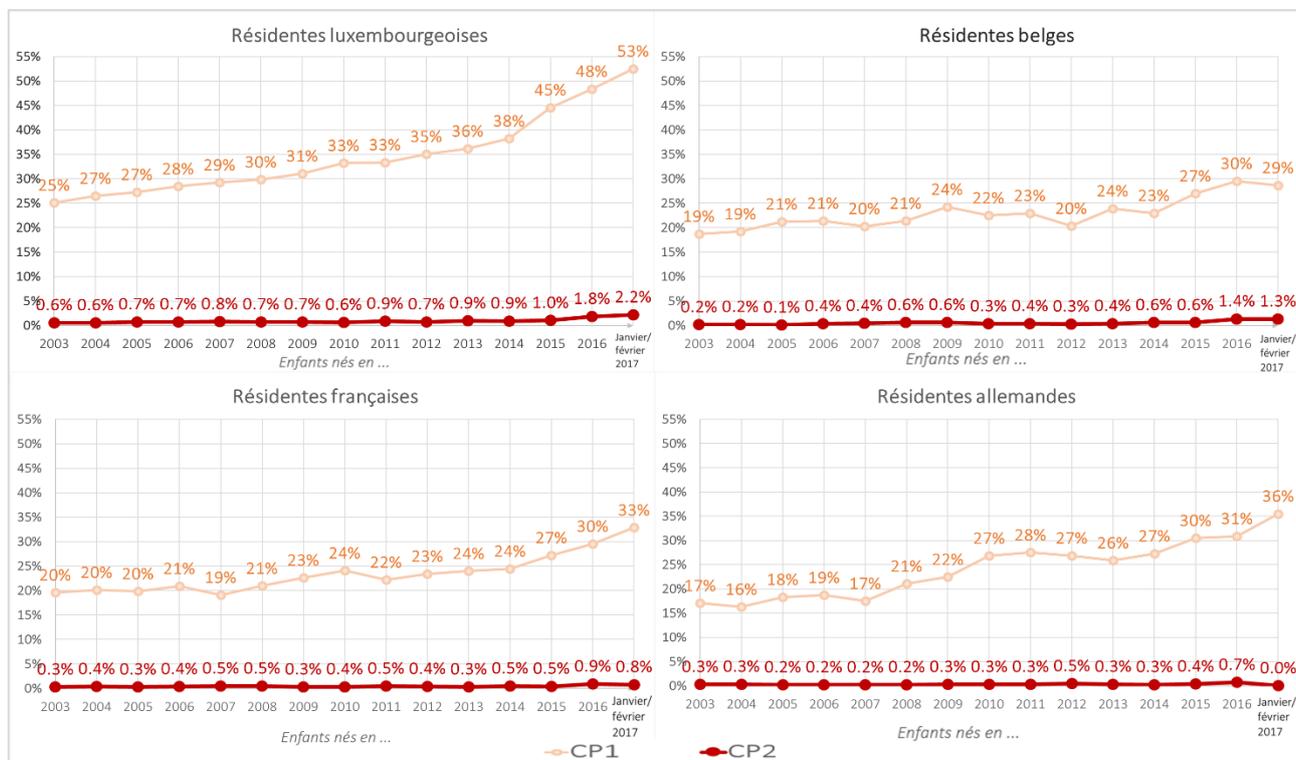
Guide de lecture : Parmi les mères d'enfants nés en janvier et février 2017 résidant au Luxembourg, 53 % ont pris un CP1 et 2,2 % un CP2 dans les 12 mois suivant la naissance de l'enfant (les 45 % restants n'ont pas pris de congé parental).

Ce graphique 6 fait également le point sur les évolutions opérant par mois de naissance d'avril 2016 à février 2017. On constate ici un léger pic de l'utilisation du CP2 et une baisse de l'utilisation des CP1 par les mères d'enfants nés en août et septembre 2016. Puisque la réforme du congé parental n'était pas encore en vigueur au moment de la naissance de ces enfants, ceci pourrait s'expliquer par un léger retard de la prise du congé parental (et dès lors la prise d'un CP2 plutôt qu'un CP1) afin de pouvoir bénéficier d'un « nouveau » congé parental plus favorable avec les nouvelles modalités de la loi.

Le graphique 7 ci-dessous montre que les tendances observées pour les mères qui résident au Luxembourg sont similaires pour les mères d'enfants résidant dans un des pays frontaliers :

- nous notons une très faible utilisation du CP2 dans les 12 mois suivant la naissance pour toutes les générations de naissances, et ce même après la réforme ;
- quel que soit le pays de résidence des mères, il existe une augmentation constante du taux d'utilisation du CP1, augmentation plus visible encore à partir des naissances de 2015.

Graphique 7 : Pour les mères, taux d'utilisation général du 1^{er} et du 2^e congé parental dans les 12 mois suivant la naissance de l'enfant, selon l'année de naissance de l'enfant et le pays de résidence du parent bénéficiaire du CP



Source : IGSS, 2003-février 2018, calculs LISER

Guide de lecture : Parmi les mères d'enfants nés en janvier et février 2017 résidant au Luxembourg, 53 % ont pris un CP1 et 2,2 % un CP2 dans les 12 mois suivant la naissance (les 45 % restants n'ont pas pris de congé parental dans les 12 mois suivant la naissance de l'enfant).

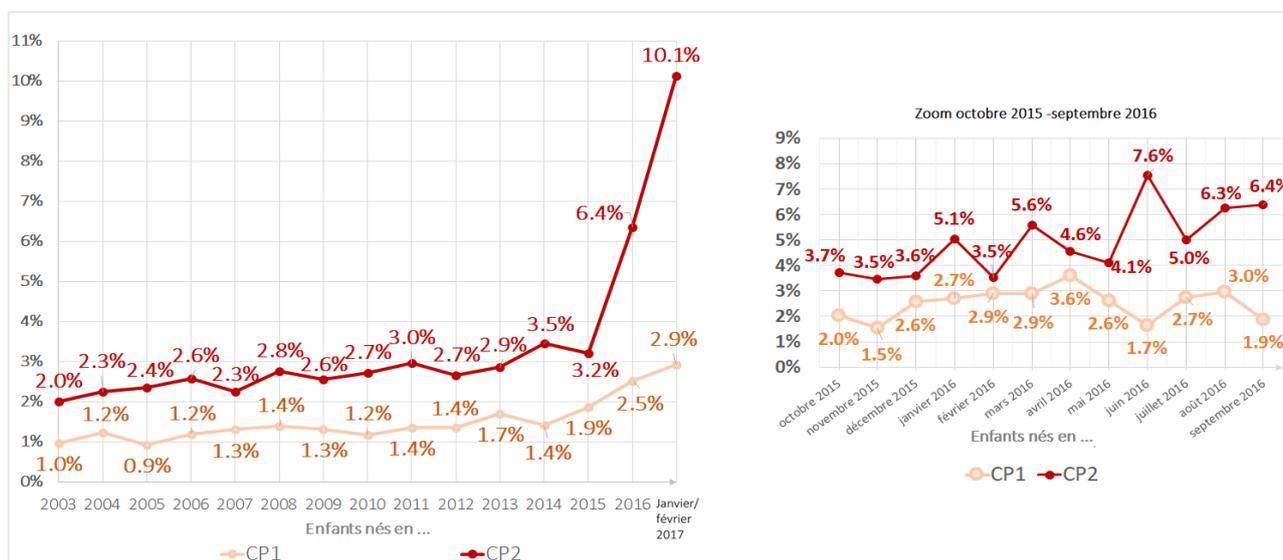
a.2 Analyse des pères

Les courbes décrivant l'évolution de l'utilisation du CP1 et du CP2 par les pères 12 mois après la naissance de leur enfant montrent des tendances différentes de celles observées pour les mères. Comme le taux d'utilisation général du congé parental, l'utilisation du CP1 et du CP2 par les pères a très peu varié dans la première décennie de naissances considérée (cf. graphique 8). La proportion de pères utilisant le premier congé parental a varié entre 1 % pour les naissances de 2003 et 1,4 % pour les naissances de 2014. La proportion de pères utilisant le second congé parental est légèrement plus importante durant cette période : elle varie entre 2 % pour les naissances de 2003 et 3,5 % pour les naissances de 2014.

On relève ensuite que les deux courbes augmentent de manière plus importante pour les naissances de 2016 et les mois de janvier et février 2017. Si, pour les mères, c'est principalement l'utilisation du CP1 qui a augmenté, pour les pères, la tendance inverse est observée. Après la réforme du congé parental, bien que l'utilisation des CP1 et CP2 augmentent, l'utilisation du CP2 (multiplication par 3,2) augmente nettement plus que celle du CP1 (multiplication par 1,6) pour les pères d'enfants nés en 2015 et janvier et février 2017.

Par conséquent, la croissance observée du taux global d'utilisation du CP pour les pères dans la première partie est en grande partie due à la croissance du taux d'utilisation du CP2.

Graphique 8 : Pour les pères résidant au Luxembourg, taux d'utilisation général du CP1 et CP2 dans les 12 mois suivant la naissance de l'enfant, selon l'année de naissance de l'enfant + Zoom sur les mois d'octobre 2015 à septembre 2016



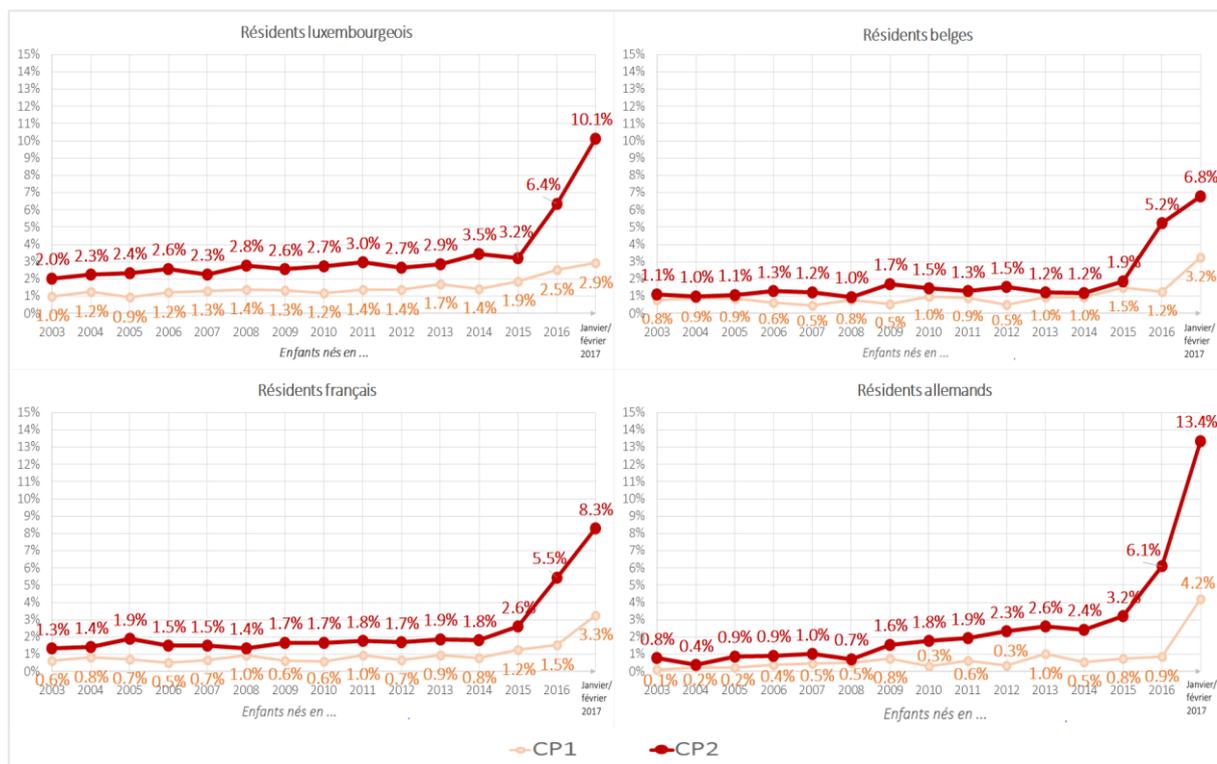
Source : IGSS, 2003-février 2018, calculs LISER

Guide de lecture : Parmi les pères d'enfants nés en janvier et février 2017 résidant au Luxembourg, 2,9 % ont pris un CP1 et 10,1 % un CP2 dans les 12 mois suivant la naissance (les 87 % restants n'ont pas pris de congé parental dans les 12 mois suivant la naissance de l'enfant).

Le graphique 8 montre également les évolutions opérant par mois de naissance d'octobre 2015 à février 2016. Des pics d'augmentation sont observés principalement pour l'utilisation du CP2 par les pères d'enfants nés très tôt en 2016 (bien avant l'entrée en vigueur de la réforme du congé parental de 2016). Les pères utilisant davantage le deuxième congé parental que les mères durant la première année de vie de l'enfant, ils ont davantage eu l'occasion de pouvoir bénéficier de la réforme du congé parental pour des naissances éloignées de décembre 2016. Pour les pères qui résident dans un des trois pays frontaliers, la tendance à l'œuvre est similaire à celle des pères résidant au Luxembourg (cf. graphique 9).

D'après les résultats ci-dessus, il s'avère que ce sont principalement les mères qui restent à la maison afin de garder leur enfant peu de temps après l'accouchement. Cependant, les pères ont considérablement accru leur engagement dans la garde de leurs enfants, tant qu'ils sont encore très jeunes, tel que l'indique l'augmentation spectaculaire, après la réforme, de l'utilisation du CP au cours de la première année de vie de l'enfant. Ce résultat peut témoigner d'un changement vers une répartition plus égalitaire entre les sexes des activités de soin et d'éducation des jeunes enfants.

Graphique 9 : Pour les pères, taux d'utilisation général du CP1 et du CP2 dans les 12 mois suivant la naissance de l'enfant, selon l'année de naissance de l'enfant et le pays de résidence du parent bénéficiaire du CP



Source : IGSS, 2003-février 2018, calculs LISER

Guide de lecture : Parmi les pères d'enfants nés en janvier et février 2017 résidant au Luxembourg, 2,9 % ont pris un CP1 et 10,1 % un CP2 dans les 12 mois suivant la naissance (les 87 % restants n'ont pas pris de congé parental dans les 12 mois suivant la naissance de l'enfant).

a) Évolution du taux d'utilisation du CP selon la forme du congé parental

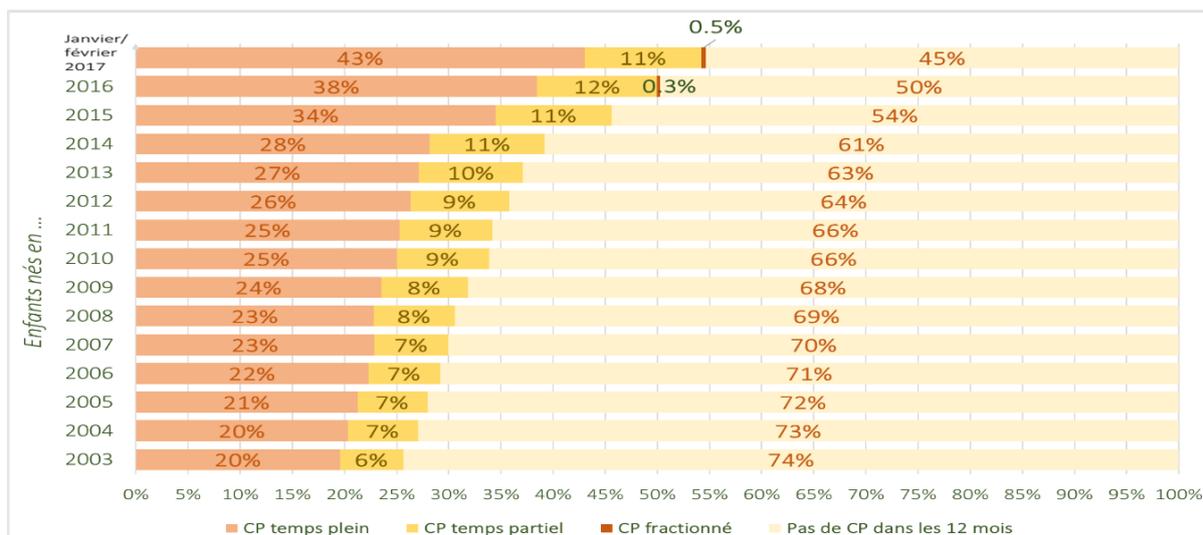
Selon leur situation, les parents ont le choix entre plusieurs formes de congé parental. Avant la réforme, deux formes de congé parental étaient possibles : le congé parental de 6 mois à temps plein et le congé parental de 12 mois à mi-temps. Avec la réforme, le nombre de possibilités est passé de 2 à 6 formes de congé parental : congé à temps plein de 4 ou 6 mois, congé à temps partiel de 8 ou 12 mois, congé fractionné de 20 mois à 8h/semaine ou 4 périodes d'un mois.

Cette section présente les évolutions du comportement des parents pour les différentes formes de congé parental. Par souci de clarté, les congés parentaux sont présentés en 3 catégories : temps plein, temps partiel, fractionné.

b.1 Analyse des mères

L'analyse de l'évolution de l'utilisation du CP selon la forme de congé parental choisie par les mères dans les 12 mois qui suivent la naissance de leur enfant est présentée dans le graphique 10.

Graphique 10 : Pour les mères résidant au Luxembourg, taux d'utilisation général du congé parental 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)



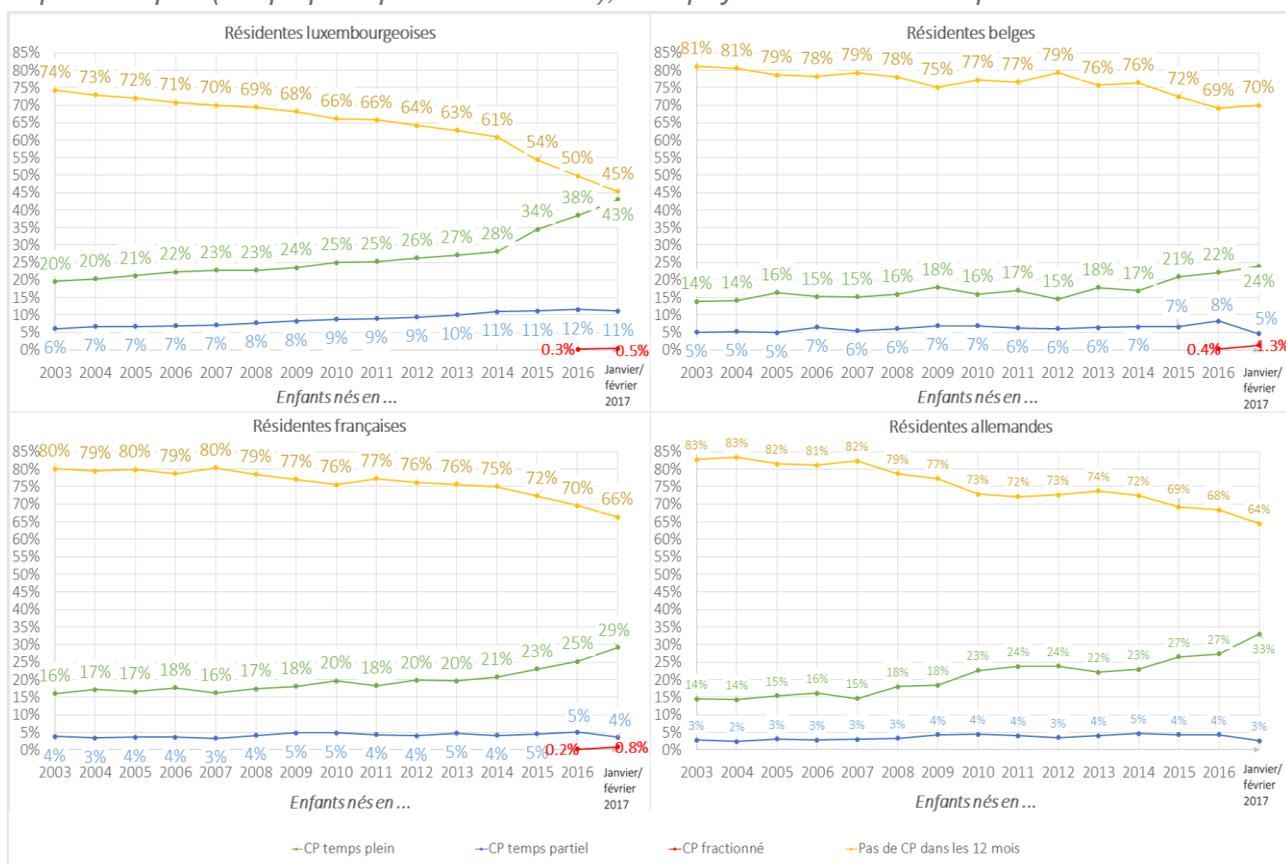
Source : IGSS, 2003-février 2018, calculs LISER

Guide de lecture : Parmi les mères d'enfants nés en janvier et février 2017 résidentes du Luxembourg, 43 % ont pris un congé parental à temps plein dans les 12 mois suivant la naissance, 11 % un congé parental à temps partiel, et 0,5 % un CP fractionné ; 45 % n'ont pas pris de congé parental dans les 12 mois suivant la naissance.

Pour les mères résidant au Luxembourg, l'utilisation du congé à temps plein et celle du congé à temps partiel dans les 12 mois qui suivent la naissance de l'enfant augmentent de manière assez similaire des naissances de 2003 aux naissances de 2014. Sur toute cette période, la proportion de mères qui utilisent le congé parental à temps plein est plus importante que la proportion de mères qui utilisent le congé parental à temps partiel. À titre d'exemple, parmi les mères d'enfants nés en 2011, 25 % des mères utilisent un congé parental à temps plein, 9 % utilisent un congé parental à temps partiel et 66 % n'utilisent pas de congé parental dans les 12 mois qui suivent la naissance de leur enfant. À compter des naissances de 2015, la tendance se modifie et c'est principalement l'utilisation du temps plein qui augmente, et ce, sans pour autant que l'utilisation des autres formes de congé parental ne diminue. L'utilisation du congé fractionné par les mères dans les 12 mois qui suivent la naissance de leur enfant est marginale : 0,5 % des mères d'enfants nés en janvier et février 2017 ont opté pour un CP de ce type. Pour ces mêmes mois de naissance, sous l'impulsion de la réforme, la part des mères résidant au Luxembourg optant pour un congé parental à temps plein 12 mois après la naissance de leur enfant (43 %) vient pratiquement égaler la part des mères qui ne prennent pas de congé parental (45 %).

Le graphique 11 montre les évolutions de l'utilisation des différentes formes de congé parental pour les mères résidant dans les pays frontaliers.

Graphique 11 : Pour les mères, taux d'utilisation général du congé parental 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 du parent



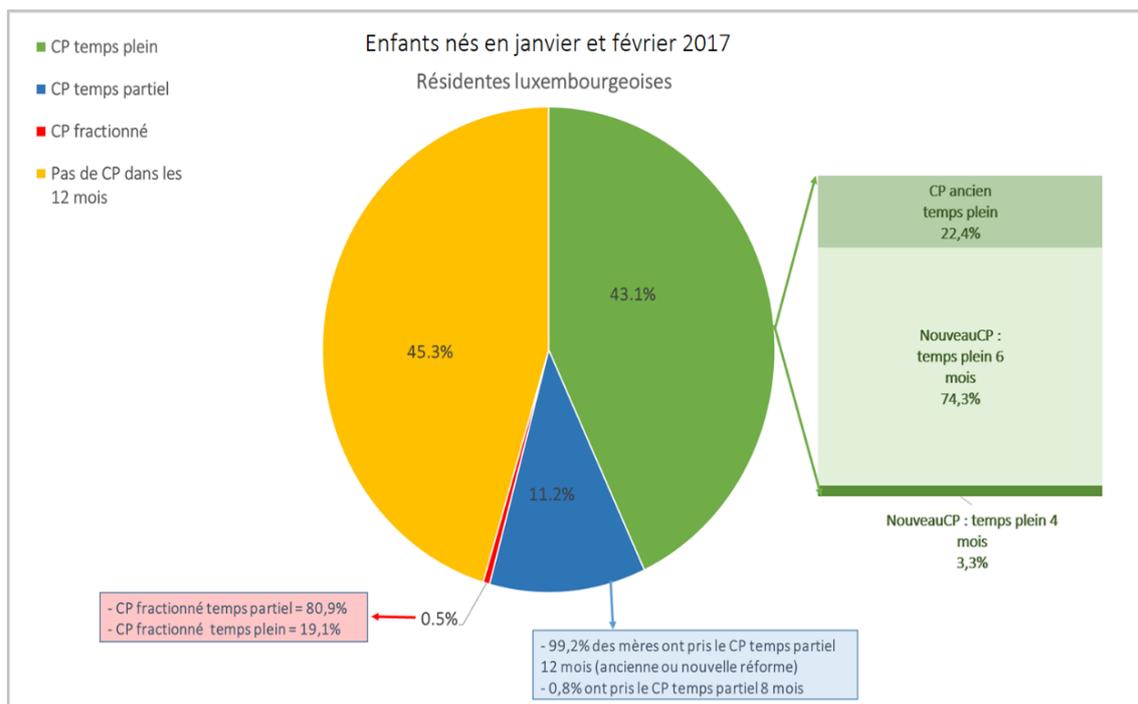
Source : IGSS, 2003-février 2018, calculs LISER

Guide de lecture : Parmi les mères d'enfants nés en janvier et février 2017 résidentes du Luxembourg, 43 % ont pris un congé parental à temps plein dans les 12 mois suivant la naissance, 11% un congé parental à temps partiel, et 0,5 % un CP fractionné ; 45 % n'ont pas pris de congé parental dans les 12 mois suivant la naissance.

Pour les frontalières, c'est aussi l'utilisation du congé parental à temps plein qui augmente principalement après la réforme du congé parental. Toutefois, contrairement aux mères résidant au Luxembourg, l'utilisation du congé à temps partiel diminue légèrement chez les mères résidant en France, en Belgique et en Allemagne après la réforme du congé parental. Leur utilisation du congé parental fractionné est elle aussi marginale.

Les graphiques présentés ci-dessus (10 et 11) regroupent l'ensemble des formes de congé parental en trois catégories. Il peut être intéressant maintenant d'examiner l'utilisation du congé parental chez les mères selon toutes les formes possibles. Le graphique 12 présente de tels résultats pour l'utilisation du congé parental par les mères d'enfants nés en janvier et février 2017 résidant au Luxembourg.

Graphique 12 : Pour les mères d'enfants nés en janvier et février 2017 et résidant au Luxembourg, taux d'utilisation général du congé parental dans les 12 mois suivant la naissance de l'enfant, selon le type de congé parental pris (ancienne et nouvelle réforme)



Source : IGSS, 2003-février 2018, calculs LISER

Guide de lecture : Parmi les mères d'enfants nés en janvier et février 2017 résidant au Luxembourg, 43,1 % ont pris un congé parental à temps plein dans les 12 mois suivant la naissance : 22,4 % sont encore en CP temps plein de l'ancienne réforme, 74,3 % en CP temps plein 6 mois de la nouvelle réforme et 3,3 % en CP temps plein 4 mois de la nouvelle réforme.

Pour chaque forme de congé parental possible, les durées les plus courtes sont très marginalement choisies par les parents. Ainsi, parmi les mères qui ont opté pour un congé parental à temps plein, seules 3,3 % ont opté pour un congé parental de 4 mois. Parmi les mères qui ont choisi un congé parental à temps partiel, seules 0,8 % ont opté pour le congé parental de 8 mois. Enfin, parmi la faible proportion de mères utilisant le congé parental fractionné dans les 12 mois qui suivent la naissance de leur enfant, 80,9 % ont opté pour le congé fractionné à temps partiel. Des résultats similaires sont observés pour les mères résidant dans les pays frontaliers.

b.2 Analyse des pères

La même analyse de l'utilisation des différentes formes de CP a été réalisée pour les pères (cf. graphique 13). Pour les pères résidant au Luxembourg, durant la première décennie d'observation de naissances, les proportions d'utilisation du temps plein et du temps partiel sont relativement similaires et ces proportions suivent les mêmes tendances d'évolution. Après la réforme du congé parental, l'utilisation de toutes les formes confondues augmente mais l'utilisation du congé parental à temps plein par les pères augmente légèrement plus que les autres formes. Ainsi, parmi les pères d'enfants nés dans les premiers mois de 2017 résidant au Luxembourg, 6,8 % utilisent un congé à temps plein, 4,9 % utilisent un congé parental à temps partiel et 1,4 % un congé fractionné dans les 12 mois qui suivent la naissance de leur

enfant. La tendance est similaire pour les pères résidant dans un pays frontalier (cf. graphique 13).

Graphique 13 : Pour les pères, taux d'utilisation général du congé parental 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 du parent



Source : IGSS, 2003-février 2018, calculs LISER

Guide de lecture : Parmi les pères d'enfants nés en janvier et février 2017 résidents du Luxembourg, environ 6,8 % ont pris un congé parental à temps plein dans les 12 mois suivant la naissance, 4,9 % un congé parental à temps partiel, et 1,4 % un CP fractionné ; 87 % n'ont pas pris de congé parental dans les 12 mois suivant la naissance.

Au vu de l'ensemble des résultats pour les mères et les pères ci-dessus, nous observons que les parents qui ont eu un enfant après la réforme du CP ont plus fréquemment opté pour le congé parental à temps plein. Cela peut indiquer que les mères et les pères préfèrent être pleinement engagés dans l'éducation des enfants pendant cette période de la vie de l'enfant. Cela peut également être interprété comme une tendance à réduire les écarts existants entre les sexes dans l'investissement dans l'éducation des enfants.

2.2.3 Évolution du taux d'utilisation selon les caractéristiques des parents

Nous avons examiné jusqu'à présent l'utilisation du congé parental dans les 12 mois qui suivent la naissance de l'enfant par les mères et les pères selon le rang et la forme de CP. Ces premières analyses concernaient les mères et les pères sans distinction particulière hormis le pays de résidence du parent à la naissance de l'enfant afin de différencier les parents résidant au Luxembourg des parents résidant dans un des pays frontaliers. Dans cette partie, nous introduirons une nouvelle distinction selon une caractéristique familiale concernant les parents (les mères et les pères séparément). Il s'agit du nombre d'enfants que le parent avait à la naissance de l'enfant considéré :

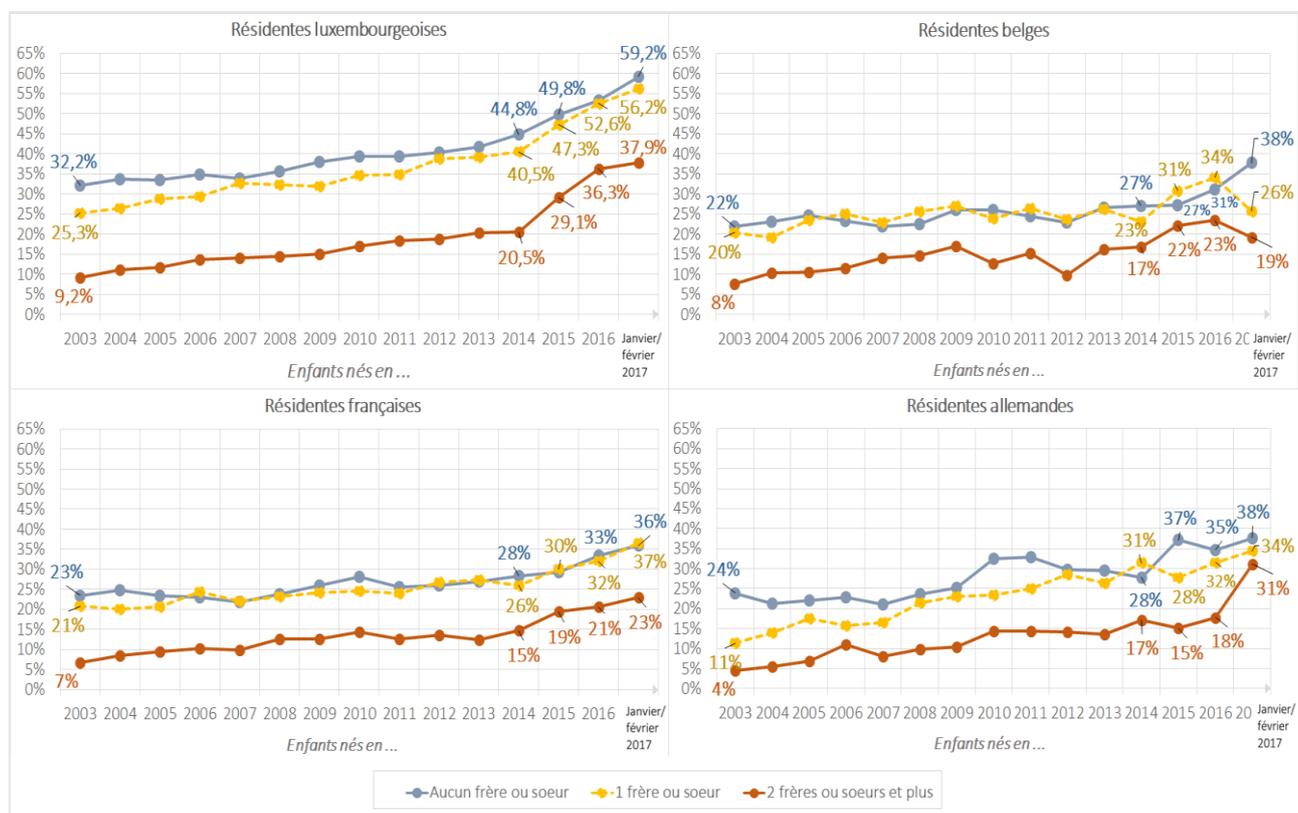
- Le premier groupe concerne les parents pour lesquels il s'agit de leur 1^{er} enfant ; c'est-à-dire que l'enfant n'avait aucun frère et sœur lors de sa naissance,
- Le deuxième groupe est composé des parents pour lesquels il s'agit de leur 2^e enfant ; c'est-à-dire que l'enfant avait un frère ou une sœur lors de sa naissance,
- Le troisième groupe se concentre sur les parents pour lesquels il s'agit au moins de leur 3^e enfant ; c'est-à-dire que l'enfant avait au moins deux frères et sœurs lors de sa naissance.

Cette distinction nous permettra d'avoir une vision plus spécifique des évolutions qui ont eu lieu au cours des années pour différents groupes de parents, et notamment, de savoir si les tendances qui s'opèrent immédiatement après la réforme du congé parental sont identiques ou divergent au sein de différents groupes de parents.

a) Analyse des mères

Le graphique 14 ci-dessous décrit l'évolution, pour les mères, du taux d'utilisation du CP dans les 12 mois qui suivent la naissance selon qu'il s'agisse du premier enfant de la mère, du deuxième enfant de la mère ou au moins du troisième enfant de la mère et selon le pays de résidence.

Graphique 14 : Pour les mères, taux d'utilisation général du congé parental dans les 12 mois suivant la naissance de l'enfant, selon l'année de naissance de l'enfant, le nombre d'enfants déjà présents à la naissance, et le pays de résidence du parent bénéficiant de ce congé parental



Source : IGSS, 2003-février 2018, calculs LISER

Guide de lecture : Pour les mères d'enfants nés en janvier et février 2017 résidentes au Luxembourg, en moyenne 59 % ont pris leur CP à la naissance de leur 1^{er} enfant (l'enfant n'a pas de frère ou de sœur) dans les 12 mois suivant la naissance, 56 % à la naissance de leur 2^e enfant (l'enfant a 1 frère ou 1 sœur), et 38 % à la naissance de leur 3^e enfant ou plus (l'enfant a au moins 2 frères et sœurs).

Deux constats peuvent être faits à l'aune de ces graphiques. Le premier est que dans chacun d'entre eux (peu importe le pays de résidence de la mère à la naissance), le taux d'utilisation du CP dans les 12 mois qui suivent la naissance de l'enfant est toujours plus important pour les mères d'un premier enfant et d'un second enfant que pour les mères qui ont déjà au moins deux enfants à la naissance de leur enfant. Ce taux d'utilisation prend des valeurs très proches sur toute la période considérée pour les mères d'un premier enfant et pour celles d'un second enfant et les deux courbes suivent des évolutions assez similaires, en particulier pour les résidentes du Luxembourg et de la France. En revanche, le taux d'utilisation pour les mères qui ont au moins déjà deux enfants à la naissance de leur enfant se situe à des niveaux plus bas. À titre d'exemple, pour les mères résidant au Luxembourg, la différence de ce taux d'utilisation entre les mères d'enfants nés en 2003 pour lesquelles il s'agit du premier enfant et celles qui ont déjà au moins 2 enfants est de 23 points de pourcentage (32,2 % contre 9,2 %). Ainsi, sur toute la période considérée, les mères qui ont déjà au moins 2 enfants utilisent nettement moins le CP que les autres mères. Notons ici que cette distinction entre ces

groupes de mères selon leur nombre d'enfants ne tient pas compte de l'effet d'autres variables sous-jacentes sur le taux d'utilisation. Ainsi, aucun lien direct de cause à effet ne peut être fait entre le nombre d'enfants de la mère et le taux d'utilisation. En l'occurrence, il se peut que les mères qui ont déjà au moins deux enfants soient des mères qui ont moins tendance à travailler que les autres mères et seraient donc moins susceptibles d'être éligibles que les autres mères. Nous reviendrons sur cet aspect lorsque nous examinerons l'évolution du taux de recours au CP.

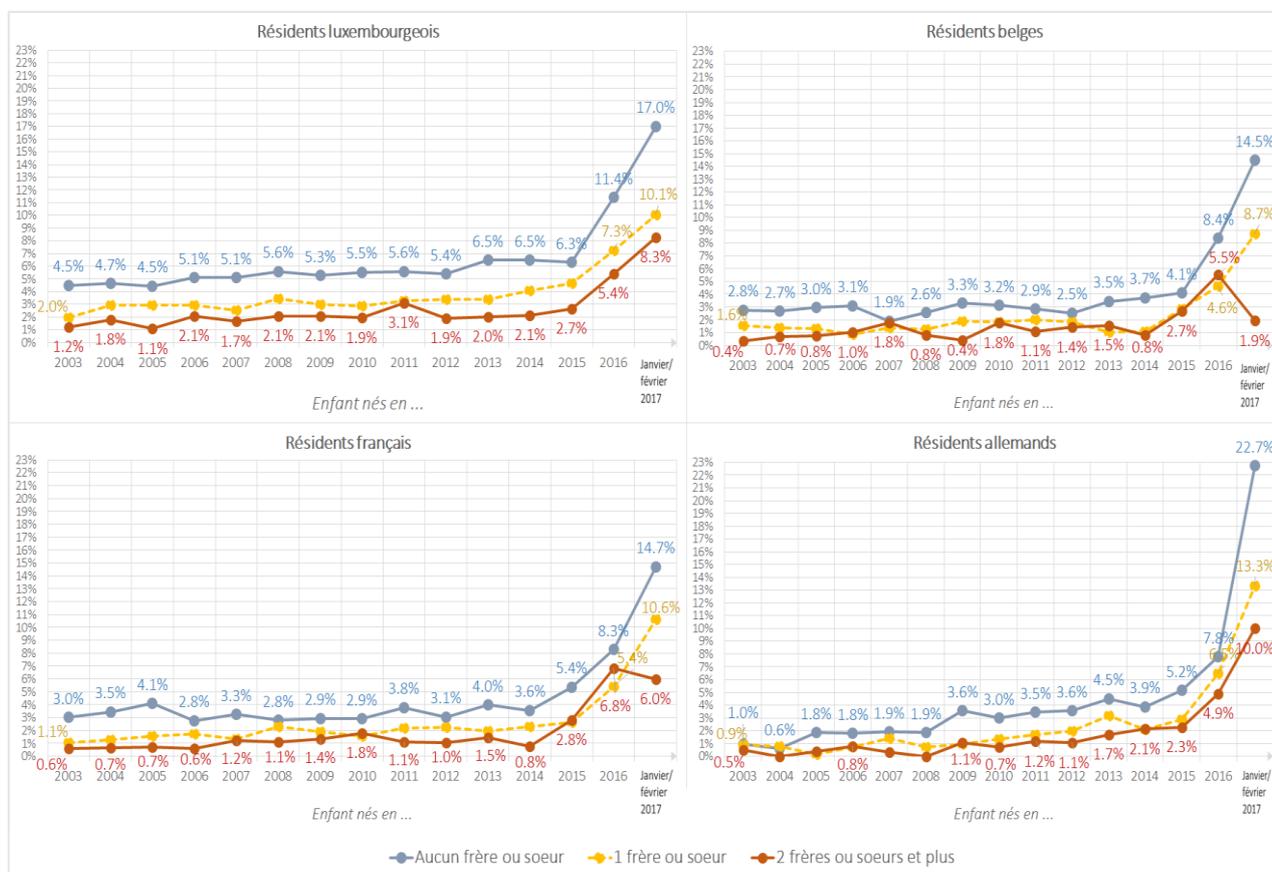
Le deuxième constat concerne une évolution différenciée après l'annulation de l'allocation d'éducation et la réforme du CP, du taux d'utilisation du CP dans les 12 mois qui suivent la naissance de l'enfant selon le nombre d'enfants de la mère chez les mères résidant au Luxembourg. En effet, le taux d'utilisation augmente de manière plus importante pour les mères qui ont déjà au moins deux enfants que chez les autres mères pour les enfants nés après 2015.

b) Analyse des pères

Les mêmes analyses ont été réalisées pour les pères. Le graphique 15 ci-dessous décrit l'évolution du taux d'utilisation du congé parental dans les 12 mois qui suivent la naissance selon qu'il s'agisse du premier enfant du père, du deuxième enfant du père ou au moins du troisième enfant du père. Les situations sont décrites de manière séparée selon que le père vit au Luxembourg, en France, en Belgique ou en Allemagne à la naissance de l'enfant considéré.

Contrairement aux résultats pour les mères, les taux d'utilisation du CP ne se distinguent pas de manière importante selon le nombre d'enfants du père. En revanche, point de similarité, le taux d'utilisation le plus important sur toute la période considérée est celui des pères d'un premier enfant, suivi du taux d'utilisation pour les pères d'un deuxième enfant et, ensuite, du taux d'utilisation pour les pères pour lesquels il s'agit au moins du troisième enfant.

Graphique 15 : Pour les pères, taux d'utilisation général du congé parental dans les 12 mois suivant la naissance de l'enfant, selon l'année de naissance de l'enfant, le nombre d'enfants déjà présents à la naissance, et le pays de résidence du parent bénéficiant de ce congé parental



Source : IGSS, 2003-février 2018, calculs LISER

Guide de lecture : Pour les pères sélectionnés d'enfants nés en janvier et février 2017 résidant au Luxembourg, en moyenne 17 % ont pris leur CP à la naissance de leur 1^{er} enfant (l'enfant n'a pas de frère ou de sœur) dans les 12 mois suivant la naissance, 10 % à la naissance de leur 2^e enfant (l'enfant a 1 frère ou 1 sœur), et 8 % à la naissance de leur 3^e enfant ou plus (l'enfant a au moins 2 frères et sœurs).

De plus, des évolutions différenciées du taux d'utilisation du congé parental sont aussi perceptibles selon le nombre d'enfants du père après la réforme du congé parental. Ainsi, pour les naissances d'enfants après 2016, le taux d'utilisation pour les pères d'un premier enfant augmente de manière plus importante que pour les autres pères. L'effet de la réforme du CP semble donc plus important pour ces pères. Mais notons ici qu'aucun lien direct de cause à effet ne peut être envisagé et que des variables sous-jacentes peuvent expliquer cette différence. Par exemple, les pères d'un premier enfant sont généralement plus jeunes que les autres pères et peuvent dès lors être une génération de pères plus enclins à s'investir dans leur rôle de père que les générations précédentes.

Concernant les mères :

- Le taux d'utilisation global du congé parental (CP) 12 mois après la naissance d'un enfant a constamment augmenté dans le temps. Un tournant important est ensuite observé après la suppression de l'allocation d'éducation (AE) et la réforme du CP : le taux d'utilisation du CP pour les mères résidentes du Luxembourg est passé de 39,2 % pour les naissances de 2014 à 54,7 % pour celles de janvier et février 2017. Le même constat est établi pour les mères frontalières, avec des niveaux et des ampleurs de croissance différents.
- L'utilisation du CP1 est nettement plus fréquente que celle du CP2. Comme le taux d'utilisation global du CP, le taux d'utilisation du CP1 croît à chaque génération de naissances, avec une accélération après la suppression de l'AE et la réforme du CP. Inférieur à 1 % sur la première décennie de naissances observées, le taux d'utilisation du CP2 passe à 2 % pour les naissances de janvier et février 2017. On peut identifier les mêmes comportements chez les mères frontalières.
- L'utilisation du CP à temps plein est la plus fréquente et c'est également celle qui augmente le plus après l'annulation de l'allocation d'éducation (AE) et l'entrée en vigueur de la nouvelle réforme du CP. Pour les dernières naissances étudiées en 2017, le taux d'utilisation du CP à temps plein (43 %) et le taux de non utilisation (45 %) sont presque identiques chez les résidentes luxembourgeoises. A contrario, pour les frontalières, le taux de non utilisation reste supérieur à 60% même pour les dernières naissances étudiées en 2017. Par ailleurs, parmi toutes les nouvelles formes possibles de CP après la réforme, les durées les plus courtes sont très marginalement choisies.
- Le taux d'utilisation du CP lorsqu'il s'agit au moins de leur 3^e enfant se situe bien en dessous des taux d'utilisation du CP lorsqu'il s'agit de leur 1^{er} et 2^e enfant. Ces deux derniers se confondent d'ailleurs sur l'ensemble de la période, quel que soit le pays de résidence. Le comportement des mères lorsqu'il s'agit au moins de leur 3^e enfant est celui qui se modifie le plus après la suppression de l'allocation d'éducation (AE) et la réforme du CP.

Concernant les pères :

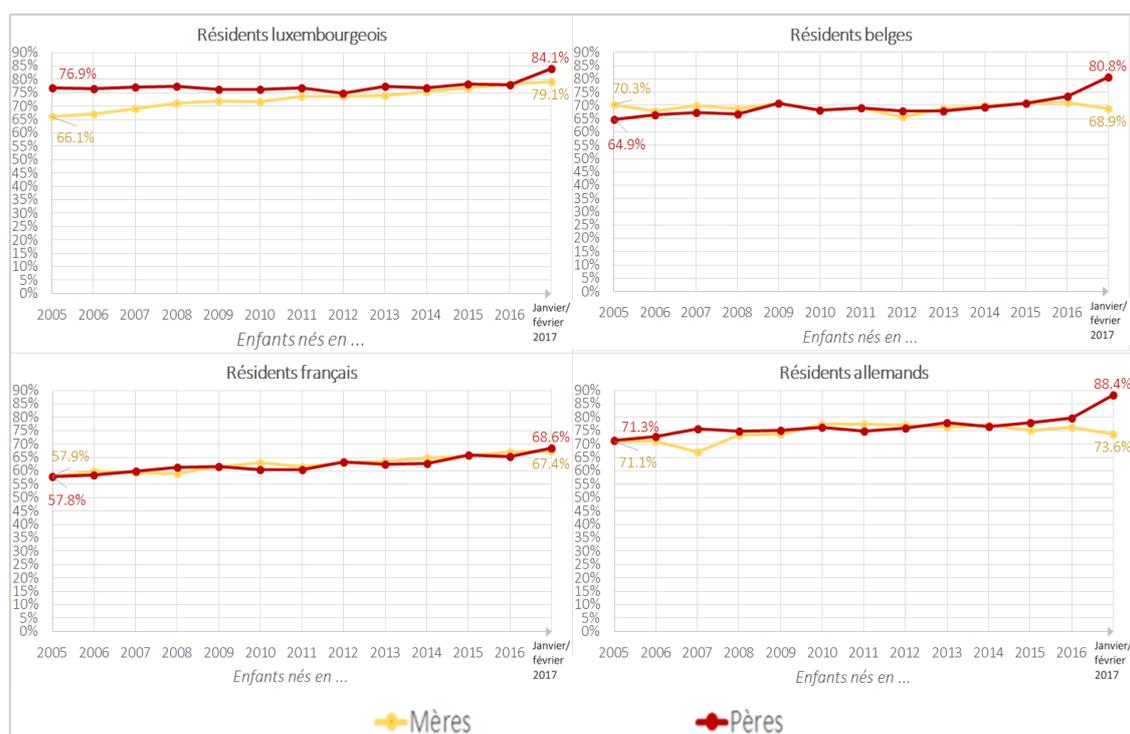
- Quel que soit le pays de résidence, l'utilisation du CP est beaucoup moins fréquente que celle des mères (3 % des pères résidant au Luxembourg pour les naissances en 2003) et chez eux, seule la réforme du CP semble avoir influencé leur comportement (13 % pour les naissances de janvier et février 2017) ; la croissance de l'utilisation du CP après la réforme est même d'une plus grande ampleur que celle observée chez les mères, qu'ils soient résidents ou frontaliers.
- Contrairement aux mères, les pères utilisent plus fréquemment le CP2 sur toutes les générations de naissances étudiées et l'augmentation visible après les naissances de 2015 est d'une plus grande ampleur pour l'utilisation du CP2.
- Les courbes des taux d'utilisation du CP à temps plein et du CP à temps partiel se confondent pour tous les groupes de pères (résidents et frontaliers) jusqu'aux naissances de 2015. Après la réforme, le taux de recours au CP à temps plein croît un peu plus vite que pour le CP à temps partiel.
- Quel que soit le pays de résidence, les pères pour qui il s'agissait de leur 1^{er} enfant enregistrent toujours des taux d'utilisation du CP un peu plus élevés que les autres pères, bien que les différences soient moins visibles que chez les mères. Les pères pour qui il s'agissait d'au moins leur 3^e enfant ou de leur 2^e enfant présentent des taux plus bas et très proches en termes de niveau et d'évolution. Enfin, bien qu'aucun lien direct de cause à effet ne puisse être envisagé, le comportement des pères lorsqu'il s'agit de leur 1^{er} enfant est celui qui s'est le plus modifié après la réforme du CP.

3. Évolution du taux de recours au congé parental

Contrairement au taux d'utilisation du CP, le taux de recours prend en compte les critères d'éligibilité au CP des parents. Il s'agit donc d'un indicateur complémentaire. Depuis 1999, certains de ces critères d'éligibilité ont été modifiés en 2006 et lors de la réforme de 2016 (cf. annexe 1) afin d'apporter plus de flexibilité dans les périodes de congés et de conditionner l'indemnité de congé parental au revenu du bénéficiaire.

Pour les naissances des deux premiers mois de 2017, 79,1 % des mères résidant au Luxembourg et y ayant déjà travaillé avant que l'enfant naisse sont éligibles au CP (resp. 84,1 % pour les pères - cf. graphique 16). Depuis 2005, c'est le taux d'éligibilité des mères qui a le plus augmenté : il était en effet de 66,1 % pour les mères d'enfants nés en 2005 (resp. 76,9 % pour les pères).

Graphique 16 : Taux d'éligibilité des mères et pères ayant déjà travaillé au Luxembourg avant que l'enfant naisse, selon l'année de naissance des enfants



Source : IGSS, 2005-février 2018, calculs LISER

Guide de lecture : 79,1 % des mères d'enfants nés en janvier et février 2017 (84,1 % des pères) résidant au Luxembourg et y ayant déjà travaillé avant que l'enfant naisse sont éligibles au CP.

Quant aux frontaliers, ce sont les voisins allemands qui enregistrent les taux d'éligibilité les plus élevés sur toutes les générations de naissances. Ainsi, 73,6 % des mères (resp. 88,4 % des pères) d'enfants nés les deux premiers mois de 2017 résidant en Allemagne sont éligibles. A contrario, les parents frontaliers français sont ceux qui présentent les taux d'éligibilité les plus faibles sur l'ensemble des générations de naissances d'enfants : 67,4 % des mères (resp. 68,6 % des pères) d'enfants nés les deux premiers mois de 2017 sont éligibles. Pour les

parents résidant en Belgique, les taux d'éligibilité au CP des mères et des pères d'enfants nés en janvier et février 2017 s'élèvent respectivement à 68,9 % et 80,8 %. Pour tous les frontaliers, les taux sont proches sur toutes les années de naissances observées entre 2005 et 2017 et connaissent une hausse de la même ampleur. Pour les deux mois de 2017, si les taux d'éligibilité restent quasiment identiques entre mères et pères pour les frontaliers français, chez les frontaliers belges et allemands, on peut observer un certain détachement du taux des pères.

3.1 Population d'intérêt

L'analyse de l'évolution du taux de recours au CP dans les 12 mois qui suivent la naissance d'un enfant porte sur l'ensemble des enfants nés entre janvier 2005 et février 2017²². L'analyse est menée de manière séparée pour les mères et pour les pères de ces enfants. Dans les bases de données fournies par l'IGSS, on dénombre pour ces dates de naissance 194 963 enfants pour lesquels des informations sont disponibles sur leur mère et 200 622 enfants pour lesquels des informations sont disponibles sur leur père. Selon le critère d'éligibilité des parents, ce sont 75 025 enfants nés entre 2005 et 2017 dont la mère est éligible au CP, et 103 900 enfants dont le père est éligible au CP. Comme pour le taux d'utilisation, les enfants peuvent être des enfants de mères (resp. de pères) résidant au Luxembourg, en Belgique, en France ou en Allemagne. La répartition de ces enfants selon le critère d'éligibilité et le pays de résidence est résumée dans le tableau suivant.

Tableau 2 : Répartition des enfants selon le critère d'éligibilité de la mère (resp. du père) et le pays de résidence à la naissance de l'enfant

	Résident(e)s belges	Résident(e)s françaises	Résident(e)s allemandes	Résident(e)s luxembourgeoises	Ensemble
Nombre d'enfants dont la mère est non-éligible au CP	19 902	41 427	15 594	43 015	119 938
Nombre d'enfants dont la mère est éligible au CP	8 586	17 428	5 965	43 046	75 025
Total du nombre d'enfants nés de 2005 à fév. 2017, quel que soit le statut d'éligibilité de la mère	28 488	58 855	21 559	86 061	194 963
Nombre d'enfants dont le père est non-éligible au CP	16 213	35 077	11 049	34 383	96 722
Nombre d'enfants dont le père est éligible au CP	15 282	25 537	11 623	51 458	103 900
Total du nombre d'enfants nés de 2005 à fév. 2017, quel que soit le statut d'éligibilité du père	31 495	60 614	22 672	85 841	200 622

Source : IGSS, 2005-février 2018, calculs LISER

²² Pour rappel, dans la partie 1 sur la méthodologie, la population d'étude pour l'évolution du taux de recours au CP sera composée de tous les enfants nés entre janvier 2005 et février 2017 en raison des limitations dues à certaines variables permettant de déterminer l'éligibilité au CP.

3.2. Résultats de l'analyse du taux de recours au congé parental

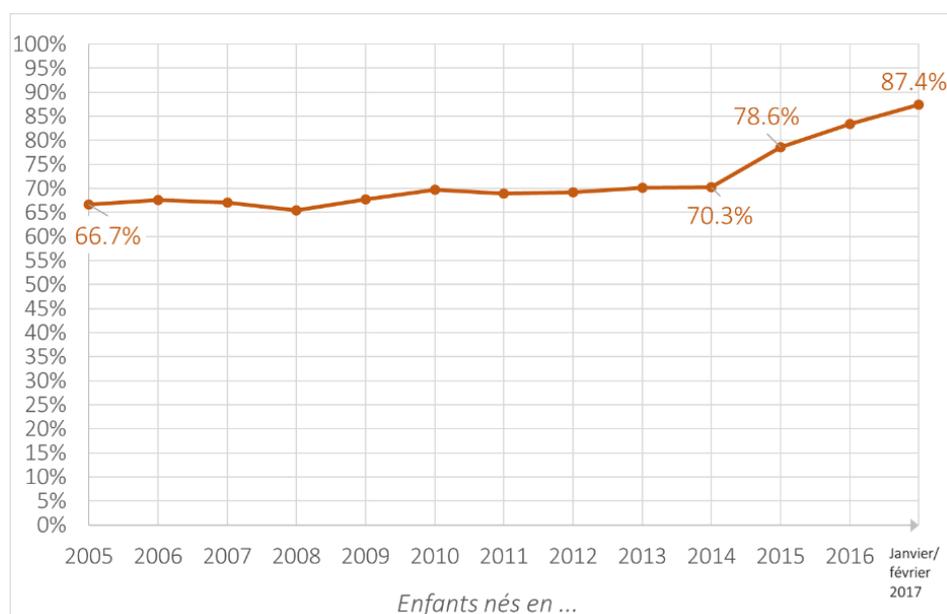
3.2.1 Évolution annuelle du taux de recours au congé parental

a) Mères dont la résidence est au Luxembourg

Le taux de recours au congé parental dans les 12 mois qui suivent la naissance des mères résidant au Luxembourg est resté quasiment stable ou en très légère hausse au cours des différentes années de naissance entre 2005 et 2014. En moyenne, environ 7 mères sur 10 prennent un congé parental pour s'occuper de leur enfant dans les 12 mois qui suivent leur naissance : 66,7 % pour les mères d'enfants nés en 2005 et 70,3 % pour les mères d'enfants nés en 2014.

Le taux de recours augmente de manière importante pour les mères d'enfants nés en 2015. Ce taux croît ainsi de 8,3 points de pourcentage comparé au même taux considéré pour les mères d'enfants nés en 2014. Ainsi, comme pour le taux d'utilisation, l'augmentation du taux de recours au congé parental est présente dès les naissances de 2015 sous l'impulsion de l'abolition de l'allocation d'éducation, avant l'introduction de la réforme du congé parental.

Graphique 17 : Taux de recours au congé parental dans les 12 mois suivant la naissance de l'enfant chez les mères résidentes du Luxembourg et éligibles au CP, selon l'année de naissance de l'enfant



Source : IGSS, 2005-février 2018, calculs LISER

Guide de lecture : Parmi les mères d'enfants nés en janvier et février 2017, résidentes du Luxembourg et éligibles au congé parental, 87,4 % ont eu recours au congé parental dans les 12 mois suivant la naissance.

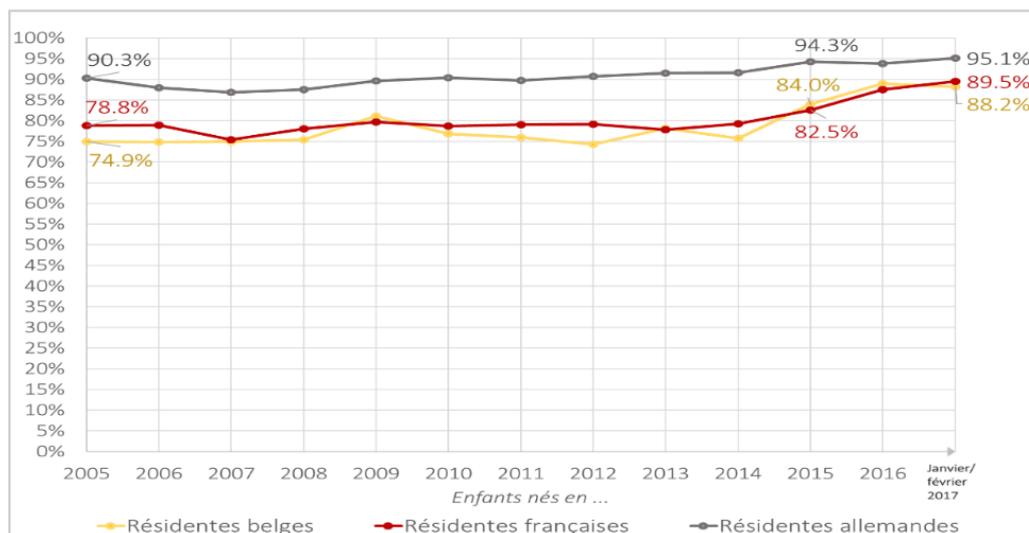
Le taux de recours au congé parental des mères continue d'augmenter pour les années de naissance suivantes et atteint la valeur de 87,4 % pour les premières naissances 2017 (janvier et février), juste après la réforme du congé parental. Ainsi, après la réforme du congé parental, près de 9 mères éligibles résidant au Luxembourg sur 10 ont recours au congé parental dans les 12 mois qui suivent la naissance de leur enfant. Le congé parental concerne alors presque la totalité des mères d'enfants et le non-recours au congé parental par les mères devient très minoritaire.

b) Mères dont la résidence est dans un pays frontalier

Pour les mères résidant dans un des pays frontaliers au moment de la naissance de leur enfant, l'évolution du taux de recours au congé parental dans les 12 mois qui suivent la naissance de leur enfant est un peu différente. En effet, le taux de recours des mères résidant dans un pays frontalier est dès le départ très élevé : 74,9 % pour les mères d'enfants nés en 2005 résidant en Belgique, 78,8 % pour les mères résidant en France et 90,3 % pour les mères résidant en Allemagne pour la même génération d'enfants 2005.

Sur la période considérée, le taux de recours augmente chez les résidentes des trois pays frontaliers et concerne près de 9 mères sur 10 pour les mères résidant en France et en Belgique pour les enfants nés en janvier et février 2017 et plus de 9 mères de la même génération de naissances sur 10 pour les mères résidant en Allemagne après la réforme du congé parental. Néanmoins, l'augmentation du taux de recours des frontalières (excepté pour les Belges) ne se réalise pas dans le même temps et n'est pas de même ampleur que celui des résidentes luxembourgeoises. Pour les résidentes luxembourgeoises et les frontalières belges, la première augmentation s'opère entre les naissances de 2014 et 2015 (après la suppression de l'allocation d'éducation) : le taux de recours croît respectivement de 12 % et 11 %. Pour les frontalières françaises et allemandes, l'augmentation du taux de recours est moins visible (respectivement 4 % et 3 %). En général, les frontalières utilisaient moins fréquemment que les résidentes luxembourgeoises l'allocation d'éducation, et par conséquent l'effet de son abolition est moins perceptible chez les premières (excepté pour les Belges dans le cas présent). La deuxième augmentation a lieu à partir des naissances de 2015. Jusqu'aux naissances de février 2017, le taux de recours des frontalières françaises a augmenté de 8 % (contre 11 % pour les résidentes luxembourgeoises ; celui des Belges a augmenté de 5 % tandis que celui des Allemandes n'a crû que de 0,9 %).

Graphique 18 : Taux de recours au congé parental des mères dans les 12 mois suivant la naissance de l'enfant, selon l'année de naissance de l'enfant et le pays de résidence (F, B, D) du parent bénéficiant de ce congé parental



Source : IGSS, 2005-février 2018, calculs LISER

Guide de lecture : Parmi les mères d'enfants nés en janvier et février 2017, résidentes de Belgique et éligibles au congé parental, 88,2 % ont eu recours au congé parental dans les 12 mois suivant la naissance (resp. 89,5 % et 95,1 % pour les mères résident en France et en Allemagne).

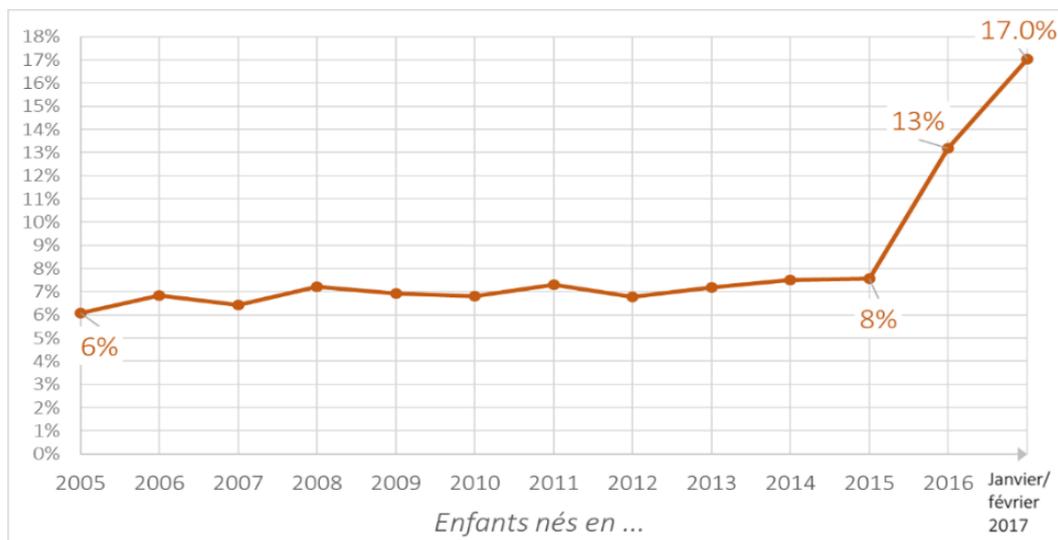
L'augmentation du taux de recours au congé parental est donc nettement plus perceptible pour les mères résidant au Luxembourg. Et, alors qu'il existait un décalage entre les mères résidant au Luxembourg et les mères frontalières pour les premières générations de naissances, cette différence s'amenuise dans les dernières années de naissance considérées.

c) Pères dont la résidence est au Luxembourg

Nous tenons à rappeler ici que l'analyse du recours des pères au CP dans les 12 mois qui suivent la naissance de l'enfant, surtout après la réforme, n'est pas forcément représentative du comportement des pères dans la mesure où, prenant plus fréquemment le CP2, ils ont jusqu'aux 6 ans de l'enfant pour y recourir.

Dans le graphique 19, on constate que le taux de recours est nettement plus bas pour les pères que pour les mères. En effet, alors que le taux de recours au congé parental dans les 12 mois qui suivent la naissance de leur enfant se situe autour de 67 % pour les mères d'enfants nés en 2005, ce taux n'est que de 6 % pour les pères d'enfants de la même génération. Comme pour les mères, l'évolution du taux de recours des pères est très lente au cours d'une décennie de naissances et les différences en termes d'ampleur du taux de recours entre les pères et les mères 12 mois après la naissance de l'enfant s'étendent sur toutes les générations de naissances entre 2005 et 2015. Pour les naissances de 2015, 8 % des pères ont eu recours au CP. Ce phénomène touchait donc moins d'un père sur dix sur l'ensemble des naissances de 2005 à 2015.

Graphique 19 : 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



Source : IGSS, 2005-février 2018, calculs LISER

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.

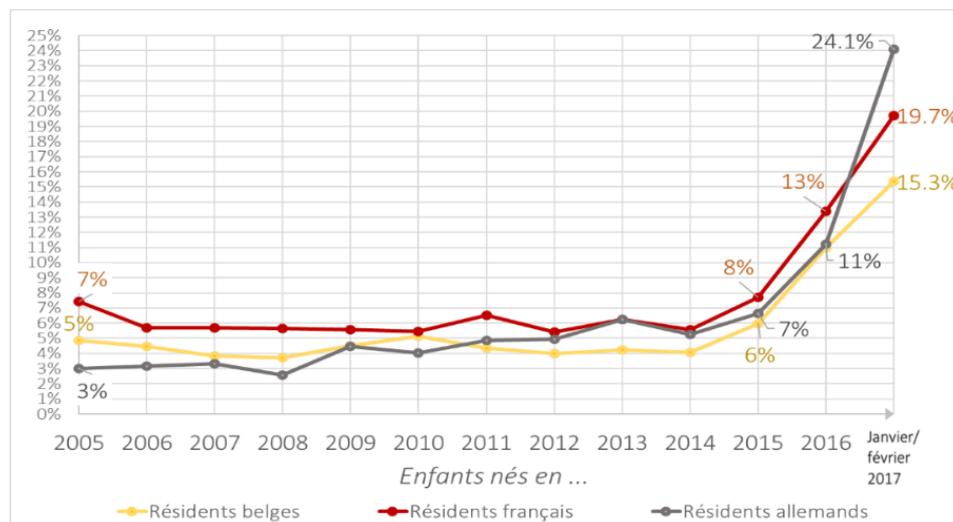
Comme pour le taux d'utilisation, l'augmentation notable du taux de recours des pères s'opère à partir des naissances de 2016 et non à partir des naissances de 2015 comme pour les mères. Ainsi, le taux de recours est de 13 % pour les pères d'enfants nés en 2016 et de 17 % pour les pères d'enfants nés en janvier et février 2017, soit une augmentation de 125 % depuis les naissances de 2015 (contre +11 % pour les mères). Cette augmentation plus tardive chez les pères que chez les mères peut sans doute trouver en partie son origine dans le fait que les pères ont été moins influencés par l'annulation de l'allocation d'éducation que les mères, et que c'est surtout la nouvelle réforme du congé parental qui a modifié leur comportement.

d) Pères dont la résidence est dans un pays frontalier

L'évolution du taux de recours au CP des frontaliers, et spécialement les Belges et les Français, est relativement similaire à celle des pères qui résident au Luxembourg.

Les frontaliers belges et français enregistrent des taux de recours au CP assez proches de ceux des résidents luxembourgeois sur l'ensemble des générations de naissances, tandis que les frontaliers allemands démarrent avec un niveau plus bas pour terminer sur un niveau de taux de recours au CP bien plus élevé que celui des résidents luxembourgeois.

Graphique 20 : 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 et le pays de résidence (F, B, D) du parent bénéficiant de ce congé parental



Source : IGSS, 2005-février 2018, calculs LISER

Guide de lecture : Parmi les pères d'enfants nés en janvier et février 2017, résidents de Belgique et éligibles au congé parental, 15,3 % ont eu recours au congé parental dans les 12 mois suivant la naissance (resp. 19,7 % et 24,1 % pour les pères résidents en France et en Allemagne).

Ainsi, entre les naissances de 2005 et celles de 2015, le taux de recours des frontaliers belges (resp. français) évolue de 5 % (resp. 7 % pour les français) à 6 % (resp. 8 % pour les français). Pour les mêmes générations de naissances, le taux de recours des Allemands fait plus que doubler pour passer de 3 % pour les pères d'enfants nés en 2005 à 7 % pour ceux dont les enfants sont nés en 2015. Comme pour les résidents luxembourgeois, après la réforme, le taux de recours pour les enfants nés en 2016 croît fortement pour tous les frontaliers. Alors que cette croissance continue pour les naissances de janvier et février 2017, le taux de recours des frontaliers allemands se détache plus nettement pour atteindre 24,1 % (contre 15,3 % pour les frontaliers belges et 19,7 % pour les frontaliers français).

3.2.2 Évolution du taux de recours au congé parental selon le type de congé parental

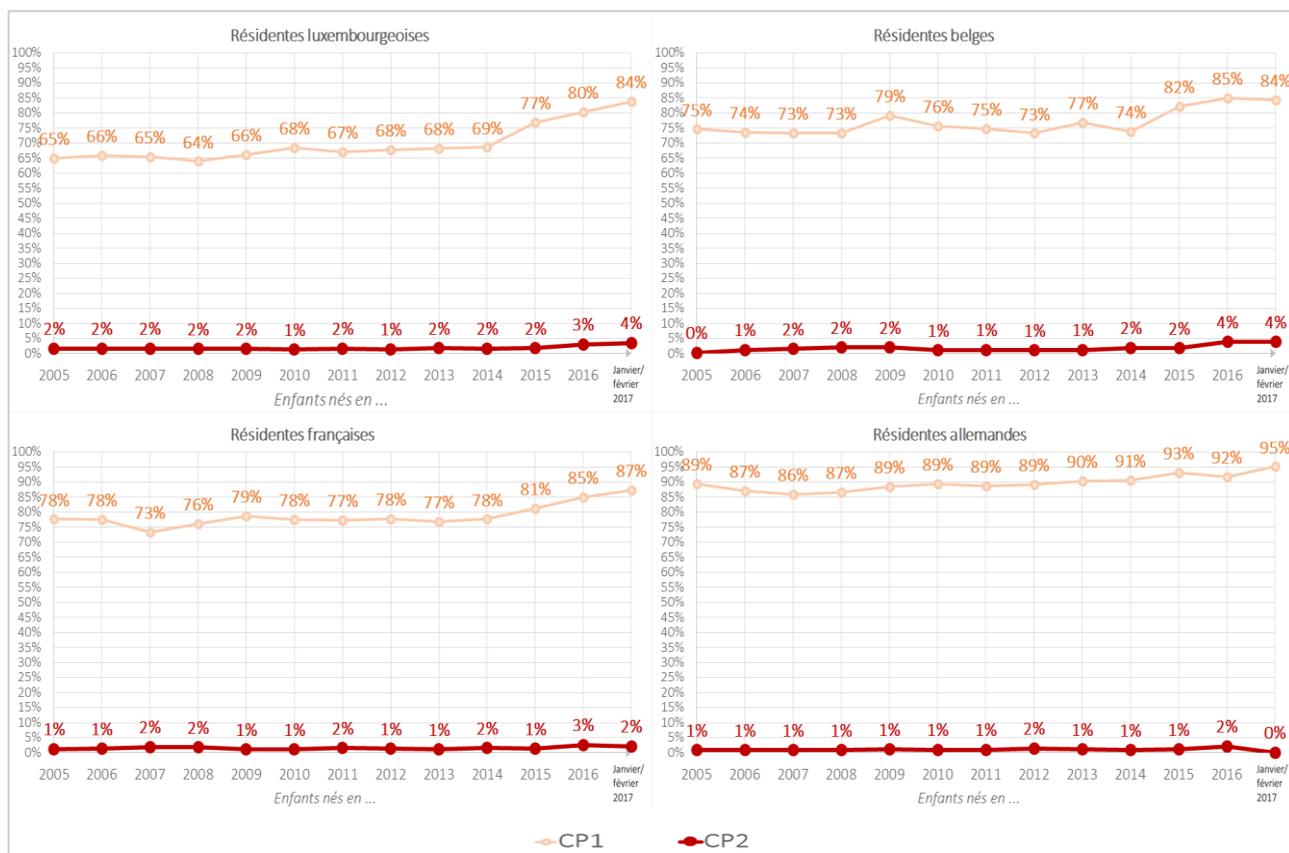
a) Évolution du taux de recours au CP selon le rang du congé parental

a.1 Analyse des mères

Sans surprise, comme pour le taux d'utilisation, le recours au CP2 dans les 12 mois qui suivent la naissance de l'enfant est une pratique minoritaire pour les mères résidant au Luxembourg et les frontalières, et ce, sur toute la période de naissances considérée (cf. graphique 21). Ainsi, quel que soit le pays de résidence, la proportion de mères qui prennent un CP2 dans cette période représente tout au plus 1 % à 2 % de toutes les mères (y compris celles qui ne prennent pas de congé parental) jusqu'aux naissances de 2016. Après la réforme (soit pour les naissances de 2016 et janvier-février 2017), une légère augmentation de la proportion de mères en CP2 est visible pour les résidentes luxembourgeoises et belges, aux environs de

4 %, tandis que pour les résidentes allemandes et françaises, cette part est restée plutôt stable ou en baisse.

Graphique 21 : Taux de recours au 1^{er} et 2^e congé parental des mères (éligibles) dans les 12 mois suivant la naissance de l'enfant, selon l'année de naissance de l'enfant et le pays de résidence



Source : IGSS, 2005-février 2018, calculs LISER

Guide de lecture : Parmi les mères d'enfants nés en janvier et février 2017, résidentes du Luxembourg et éligibles au congé parental, 84 % ont recours au CP1 et 4 % au CP2 dans les 12 mois suivant la naissance ; les 13 % restantes n'ont pas pris de congé parental dans les 12 mois suivant la naissance de l'enfant.

En ce qui concerne le CP1, pour les résidentes luxembourgeoises, le recours est assez stable ou en très légère augmentation entre les naissances de 2005 et celles de 2014 : 69% des mères d'enfants nés en 2014 ont eu recours au CP1, contre 65% pour les mères d'enfants nés en 2005. Après l'annulation de l'allocation d'éducation et la réforme du congé parental, on observe une hausse de 15 points de pourcentage du taux de recours, qui passe ainsi à 84 % pour les mères d'enfants nés en janvier et février 2017.

Pour les frontalières, comparativement aux résidentes luxembourgeoises, le taux de recours au CP1 suit quasiment les mêmes tendances (stabilité jusqu'aux enfants nés en 2014, puis hausse), bien que le niveau soit plus élevé dès les naissances de 2005 : 75 % pour les mères frontalières belges, 78 % pour les mères frontalières françaises, et 89 % pour les mères frontalières allemandes. Si la croissance du taux de recours après l'abolition de l'allocation d'éducation et la réforme du congé parental est bien présente, elle est de moindre ampleur

par rapport à celle des résidentes luxembourgeoises. Le taux de recours étant déjà très élevé pour les frontalières allemandes, cette hausse à partir des naissances de 2014 est de 5 %, pour atteindre un taux de recours au CP1 de 95 % pour les naissances de janvier et février 2017. Pour les frontalières belges et françaises, le taux de recours au CP1 croît respectivement de 14 % et 13 % pour atteindre 84 % et 87 % des mères d'enfants nés en janvier et février 2017.

a.2 Analyse des pères

Les courbes décrivant l'évolution du recours au CP1 et au CP2 par les pères 12 mois après la naissance de leur enfant montrent des tendances qui diffèrent de celles observées pour les mères (cf. graphique 22).

Pour les pères qui résident au Luxembourg, le recours au CP1 et au CP2 a très peu varié dans la première décennie de naissances (2005-2015) : 4,3 % (CP2) pour les pères d'enfants nés en 2005 et 4,8 % (CP2) pour les pères d'enfants nés en 2015. Ce n'est qu'à partir des naissances de 2016 qu'une croissance des taux de recours, plus forte pour le CP2 que pour le CP1, s'opère. Ainsi, pour les enfants nés en janvier et février 2017, le taux de recours des pères au CP2 a presque triplé (13,3 %) et celui du CP1 a été multiplié par 1,33 (3,7 %).

Graphique 22 : Taux de recours au 1^{er} et 2^e congé parental des pères (éligibles) dans les 12 mois suivant la naissance de l'enfant, selon l'année de naissance de l'enfant et le pays de résidence



Source : IGSS, 2005-février 2018, calculs LISER

Guide de lecture : Parmi les pères d'enfants nés en janvier et février 2017, résidents du Luxembourg et éligibles au congé parental, 3,7 % ont recours au CP1 et 13,3 % au CP2 dans les 12 mois suivant la naissance ; les 83 % restants n'ont pas pris de congé parental dans les 12 mois suivant la naissance de l'enfant

Pour les frontaliers belges et français, les mêmes tendances d'évolution des taux de recours sont observées : les taux de recours sont plutôt stables la première décennie de naissances (aux environs de 3 % pour les pères frontaliers belges et 5 % pour les frontaliers français), puis tous deux croissent après la réforme du congé parental, la croissance du recours au CP2 étant de plus grande amplitude. Pour les enfants nés en janvier et février 2017, le taux de recours au CP2 s'élève à 14,2 % pour les frontaliers français²³ et 10,4 % pour les frontaliers belges²⁴. Les taux de recours au CP1, quant à eux, s'élèvent respectivement à 5,6 % pour les frontaliers français et 5 % pour les frontaliers belges²⁵. Concernant les frontaliers allemands, leur taux de recours au CP1 est très faible jusqu'aux naissances de 2016 (proche de 1 %), puis augmente à 5,8 % pour les naissances de janvier et février 2017 (multiplication par 4,5). Quant à leur taux de recours au CP2, il a plus que doublé entre les naissances de 2005 et de 2015 (2,4 % pour les pères d'enfants nés en 2005 contre 5,4 % pour les pères d'enfants nés en 2015), pour atteindre 18,3 % pour les naissances de janvier et février 2017 (soit un facteur multiplicatif de 3,4).

b) Évolution du taux de recours au CP selon la forme du congé parental

b.1 Analyse des mères

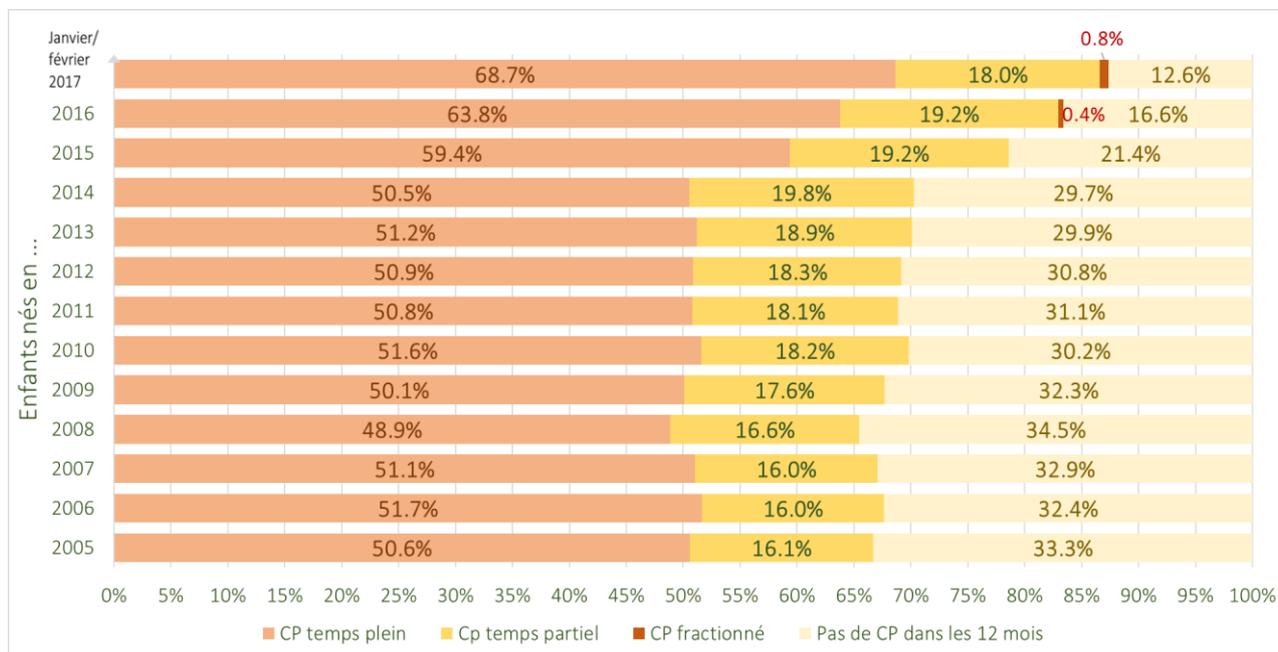
Pour les mères résidant au Luxembourg, le non-recours au CP a été divisé par plus de deux sur l'ensemble des générations de naissances de 2005 à janvier et février 2017 : 33,3 % des mères d'enfants nés en 2005 n'ont pas eu recours au CP, tandis qu'elles sont moins de 13 % pour les enfants nés en janvier et février 2017.

²³ Par rapport au taux de recours pour les enfants nés en 2015, ce taux a été multiplié par 2,7.

²⁴ Par rapport au taux de recours pour les enfants nés en 2015, ce taux a été multiplié par 3,1.

²⁵ Par rapport au taux de recours pour les enfants nés en 2015, ces taux ont été multipliés par 2,3 pour les frontaliers français et 1,9 pour les frontaliers belges.

Graphique 23 : Pour les mères résidentes du Luxembourg et éligibles au CP, taux de recours au congé parental dans les 12 mois suivant la naissance de l'enfant selon l'année de naissance de l'enfant et le type de congé parental pris (temps plein/partiel/fractionné)



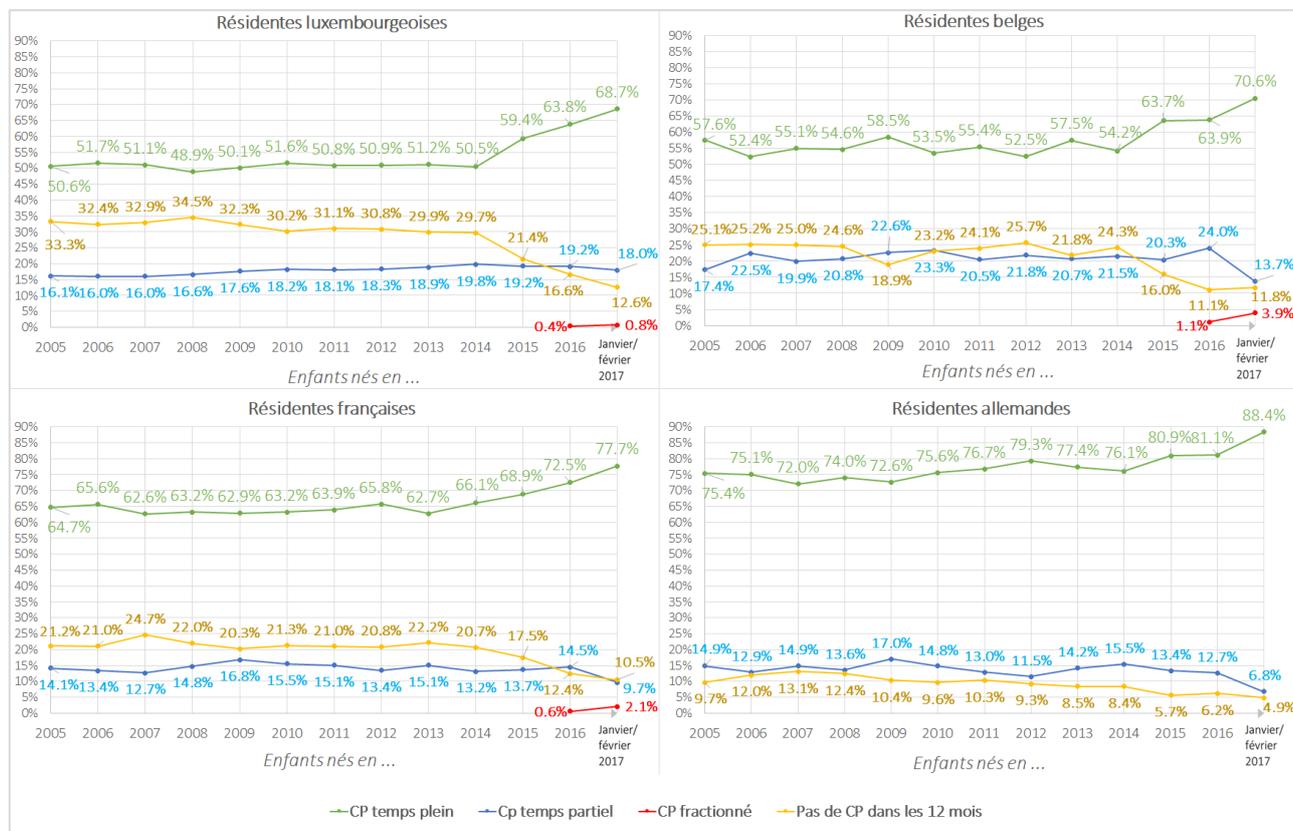
Source : IGSS, 2005-février 2018, calculs LISER

Guide de lecture : Parmi les mères d'enfants nés en janvier et février 2017, résidentes du Luxembourg et éligibles au congé parental, 68,7 % ont eu recours au congé parental à temps plein dans les 12 mois suivant la naissance, 18 % au congé parental à temps partiel, et 0,8 % au CP fractionné ; 12,6 % n'ont pas pris de congé parental dans les 12 mois suivant la naissance.

Sur l'ensemble des générations de naissances étudiées, on constate que l'augmentation du recours au CP est surtout due à l'augmentation du recours au CP à temps plein : plus de 18 points de pourcentage. Stable dans un premier temps sur les générations d'enfants nés entre 2005 et 2014 (environ la moitié des mères d'enfants nés sur cette période y ont eu recours), le recours au CP à temps plein a été de plus en plus fréquent après la suppression de l'allocation d'éducation (+9 points de pourcentage pour les naissances de 2015) et la nouvelle réforme du congé parental (+9 points de pourcentage pour les naissances de janvier et février 2017). Ainsi, pour ces dernières naissances, ce sont environ 7 mères sur 10 qui ont eu recours au CP à temps plein dans les 12 mois suivant la naissance de leur enfant. Le recours au CP à temps partiel est resté assez stable et pour les naissances de janvier et février 2017, 18 % des mères y ont eu recours. Le CP fractionné reste encore assez marginal pour les mois étudiés après la réforme.

En comparant avec les mères frontalières, on constate dans un premier temps que le recours au CP fractionné après la réforme est très marginal chez les frontalières françaises et belges, comme chez les résidentes luxembourgeoises, et inexistant chez les frontalières allemandes. Dans un deuxième temps, comme observé chez les résidentes luxembourgeoises, le recours au CP à temps partiel reste assez stable jusqu'aux naissances de 2015 pour les frontalières belges et jusqu'aux naissances de 2016 pour les frontalières françaises et allemandes.

Graphique 24 : Taux de recours au congé parental des mères éligibles au CP 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



Source : IGSS, 2005-février 2018, calculs LISER

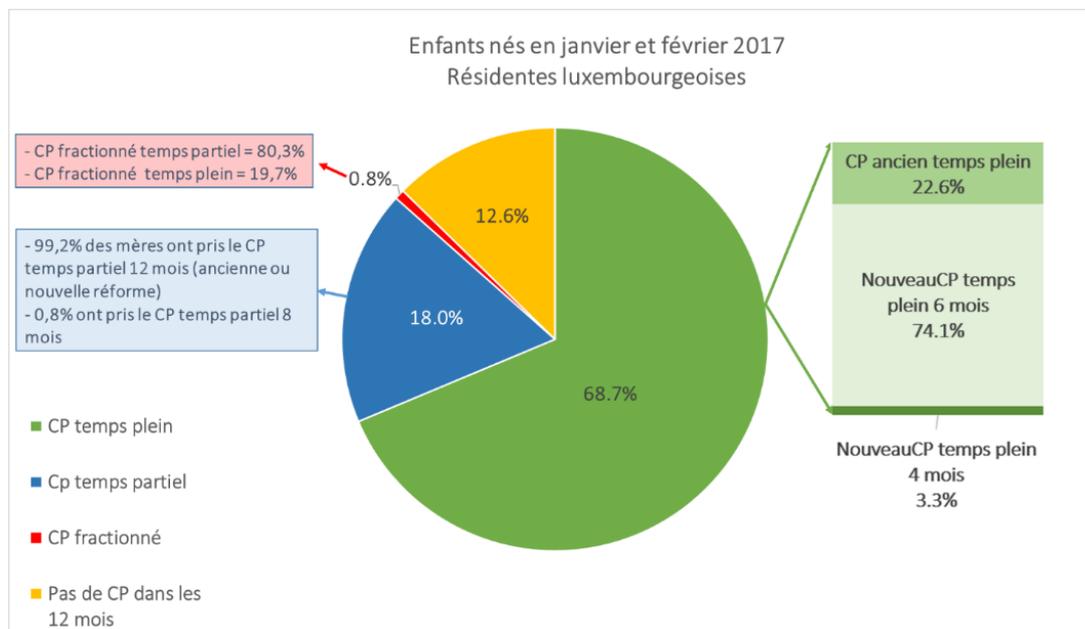
Guide de lecture : Parmi les mères d'enfants nés en en janvier et février 2017, résidentes du Luxembourg et éligibles au congé parental, 68,7 % ont eu recours au congé parental à temps plein dans les 12 mois suivant la naissance, 18 % au congé parental à temps partiel, et 0,8 % au CP fractionné ; 12,6 % n'ont pas pris de congé parental dans les 12 mois suivant la naissance

Enfin, ce sont finalement les courbes des taux de non-recours au CP et de recours au CP à temps plein qui évoluent de manière symétriquement opposée ; ceci signifie que la baisse du non-recours se fait au profit de l'augmentation du recours au CP à temps plein. Pour les dernières naissances observées de janvier et février 2017, les taux de recours au CP à temps plein dans les 12 mois qui suivent la naissance s'élèvent respectivement à 88,4 %, 77,7 % et 70,6 % pour les mères frontalières allemandes, françaises, et belges.

Le graphique suivant (cf. graphique 25) examine, selon toutes les formes possibles de CP, le recours au congé parental chez les mères d'enfants nés dans les deux premiers mois de 2017 résidant au Luxembourg. Comme pour le taux d'utilisation, pour chaque forme de congé parental possible après la réforme, les durées les plus courtes sont très marginalement choisies. Ainsi, parmi les mères qui ont eu recours à un congé parental à temps plein, seules 3,3 % ont opté pour un un congé parental de 4 mois. Parmi les mères qui ont choisi un congé parental à temps partiel, seules 0,8 % ont opté pour le congé parental de 8 mois. Enfin, parmi la faible proportion de mères utilisant le congé parental fractionné dans les 12 mois qui suivent

la naissance de leur enfant, 80,3 % ont opté pour le congé fractionné à temps partiel. Ces tendances sont également observées chez les frontalières.

Graphique 25 : Pour les mères (éligibles) d'enfants nés en janvier et février 2017 résidant au Luxembourg, taux de recours au congé parental dans les 12 mois suivant la naissance de l'enfant, selon le type de congé parental pris (ancienne et nouvelle réforme)



Source : IGSS, 2005-février 2018, calculs LISER

Guide de lecture : Parmi les mères d'enfants nés en janvier et février 2017, résidentes du Luxembourg et éligibles au congé parental, 68,7 % ont eu recours au congé parental à temps plein dans les 12 mois suivant la naissance : 22,6 % sont encore en CP temps plein de l'ancienne réforme, 74,1 % en CP temps plein 6 mois de la nouvelle réforme et 3,3 % en CP temps plein 4 mois de la nouvelle réforme.

b.2 Analyse des pères

L'analyse du taux de recours au CP des pères selon les diverses formes de CP indique que, quelle que soit la forme du CP, les taux sont restés assez stables sur les générations de naissances de 2005 à 2015, et ce, pour les résidents luxembourgeois comme pour les frontaliers.

Graphique 26 : 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



Source : IGSS, 2005-février 2018, calculs LISER

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.

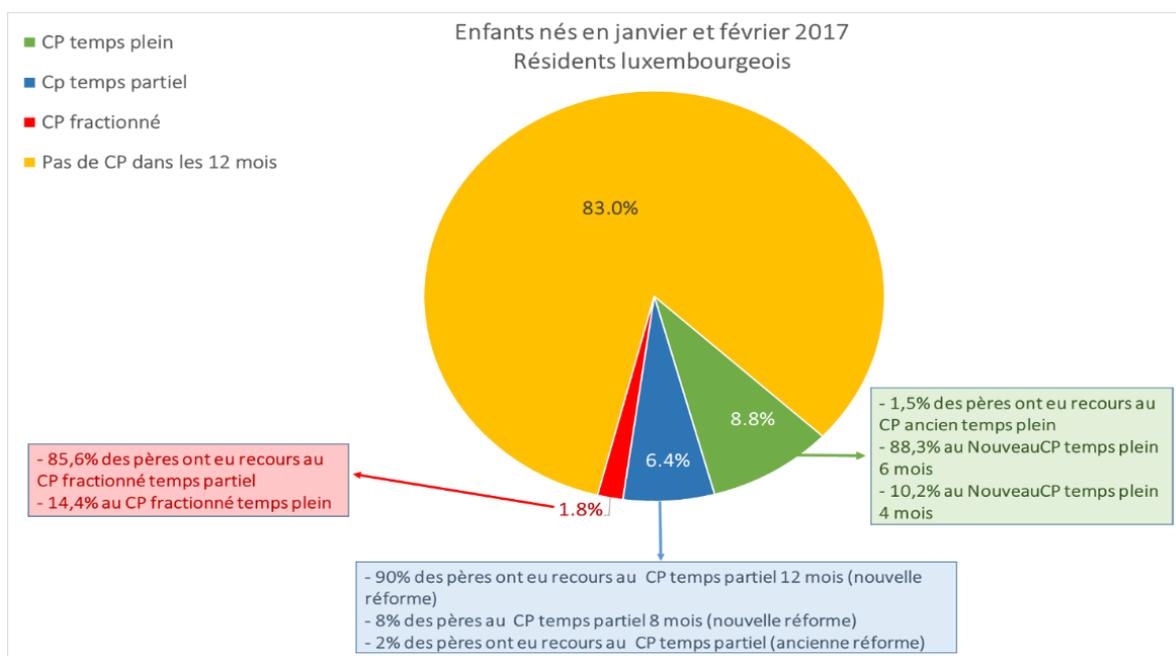
Après la réforme du congé parental, le recours à toutes les formes de CP confondues augmente mais dans des amplitudes différentes selon le pays de résidence et la forme de CP. Pour les pères résidant au Luxembourg, le taux de recours au CP à temps plein a été multiplié par plus de 2 entre les naissances de 2015 et celles de janvier et février 2017, pour atteindre finalement 8,8 %, et le taux de recours au CP à temps partiel par 1,8 pour les mêmes générations de naissances. Chez les pères frontaliers allemands²⁶ et belges²⁷, c'est aussi le recours au CP à temps plein qui a connu la croissance la plus forte. Pour les frontaliers belges, ce recours avait même déjà connu une augmentation pour les naissances de 2015. Chez les frontaliers français, la croissance du taux de recours au temps partiel (x2,3) a été légèrement plus forte que celle du taux de recours au temps plein (x2,2).

²⁶ Ce taux a été multiplié par 3,6 entre les naissances de 2015 et celles de janvier et février 2017. Parallèlement, le taux de recours au temps partiel a été multiplié par 2,6.

²⁷ Ce taux a été multiplié par 1,9 entre les naissances de 2015 et celles de janvier et février 2017. Parallèlement, le taux de recours au temps partiel a été multiplié par 1,7.

Comme pour les mères, le graphique ci-dessous détaille le recours aux différentes formes de CP des pères résidents luxembourgeois pour les naissances de janvier et février 2017. Le comportement des pères ressemble à celui des mères : pour le CP à temps plein et celui à temps partiel, les durées les plus courtes sont minoritairement choisies par les pères. Ainsi, parmi les pères ayant eu recours à un congé parental à temps plein, 10,2 % ont opté pour un congé parental temps plein de 4 mois (contre 89,8 % pour un congé parental temps plein de 6 mois). Parmi les pères qui ont choisi un congé parental à temps partiel, 8 % ont opté pour le congé parental de 8 mois.

Graphique 27 : Pour les pères (éligibles) d'enfants nés en janvier et février 2017 résidant au Luxembourg, taux de recours au congé parental dans les 12 mois suivant la naissance de l'enfant, selon le type de congé parental pris (ancienne et nouvelle réforme)



Source : IGSS, 2005-février 2018, calculs LISER

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 : 1,5 % sont encore en CP temps plein de l'ancienne réforme, 88,3 % en CP temps plein 6 mois de la nouvelle réforme et 10,2 % en CP temps plein 4 mois de la nouvelle réforme.

3.2.3 Évolution du taux de recours au congé parental selon les caractéristiques des parents

Jusqu'à présent, les analyses du taux de recours concernaient les mères et les pères sans distinction particulière hormis le pays de résidence du parent à la naissance de l'enfant. Dans les sections suivantes, nous introduirons des distinctions selon différentes caractéristiques familiales et professionnelles. Ainsi, le taux de recours sera étudié selon le nombre d'enfants déjà présents à la naissance, le salaire du bénéficiaire du CP et le statut d'emploi du bénéficiaire. Ces distinctions nous permettront d'avoir une vision plus spécifique sur les évolutions qui ont eu lieu au cours des années pour les différents groupes de mères (resp. de pères).

a) Évolution du taux de recours au CP selon le nombre d'enfants à la naissance

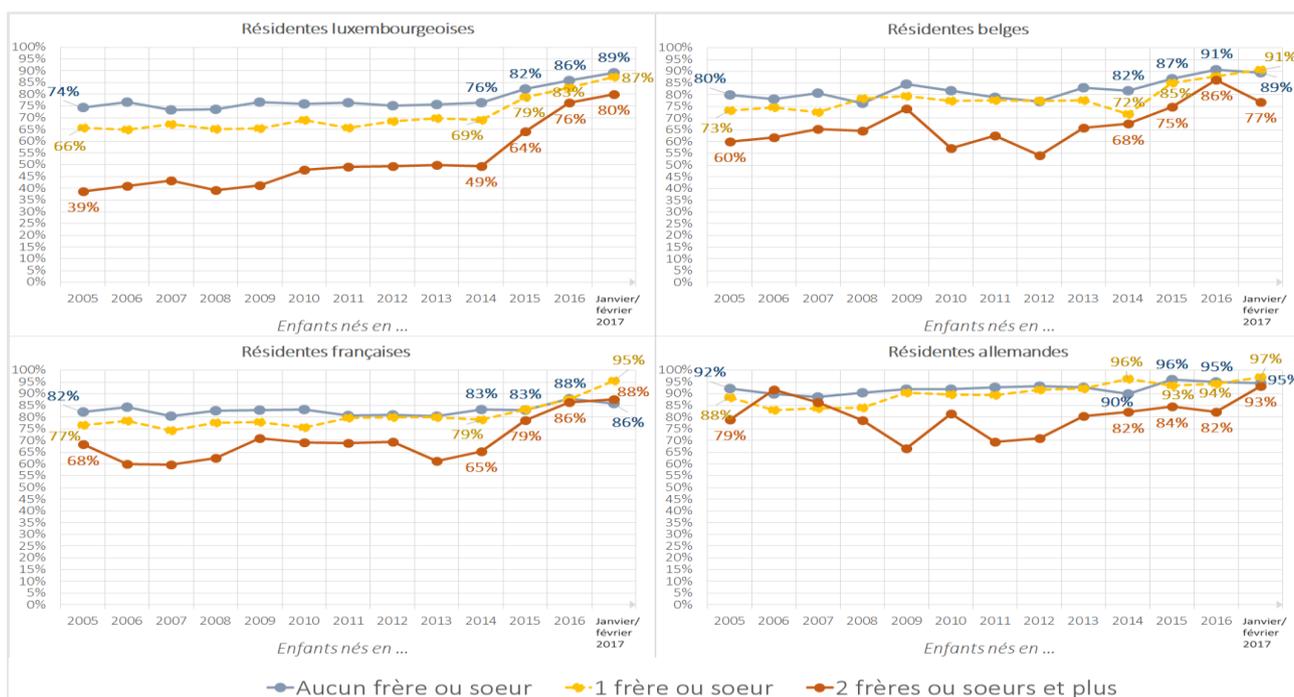
Comme pour le taux d'utilisation du CP, nous avons regroupé dans cette section les mères (resp. les pères) d'enfants selon qu'il s'agissait de leur 1^{er} enfant (l'enfant n'avait aucun frère et sœur lors de sa naissance), de leur deuxième enfant (l'enfant avait un frère ou une sœur lors de sa naissance) ou de leur troisième enfant voire plus (l'enfant avait au moins deux frères et sœurs lors de sa naissance).

a.1 Analyse des mères

Pour les mères résidentes luxembourgeoises (cf. *graphique 28*), trois constats peuvent être faits :

- tout d'abord, ce sont les mères pour qui il s'agissait de leur premier enfant qui ont eu plus fréquemment recours au CP, tandis que celles pour qui il s'agissait de leur troisième enfant, voire plus, sont celles qui ont eu le moins fréquemment recours au CP, et ce, pour toutes les générations de naissances étudiées ;

Graphique 28 : Taux de recours au congé parental des mères (éligibles) dans les 12 mois suivant la naissance de l'enfant, selon l'année de naissance de l'enfant, le nombre d'enfants de la mère déjà présents à la naissance et son pays de résidence



Source : IGSS, 2005-février 2018, calculs LISER

Guide de lecture : Parmi les mères d'enfants nés en janvier et février 2017, résidentes du Luxembourg et éligibles au congé parental, en moyenne 89 % ont eu recours au CP à la naissance de leur 1^{er} enfant dans les 12 mois suivant la naissance, 87 % à la naissance de leur 2^e enfant, et 80 % à la naissance de leur 3^e enfant ou plus.

- ensuite, sur les dix premières générations de naissances (2005-2014), les taux de recours des mères pour qui il s'agissait de leur 1^{er} enfant ou 2^e enfant sont restés relativement stables (respectivement 74 %-76 % pour les premières et 66 %-69 % pour les deuxièmes), tandis que pour les mères pour qui il s'agissait de leur 3^e enfant au moins, ce taux a

- augmenté de 10 points de pourcentage (39 % pour les mères d'enfants nés en 2005 et 49 % pour celles dont les enfants sont nés en 2014) ;
- enfin, l'abolition de l'allocation d'éducation et l'entrée en vigueur de la réforme du congé parental semblent avoir eu plus d'impact sur les mères ayant le plus d'enfants à la naissance, dans la mesure où leurs taux de recours ont connu la plus grande croissance entre les générations de naissances de 2014 et de janvier et février 2017. En effet, à la suppression de l'allocation d'éducation, le taux de recours des mères à leur 3^e enfant ou plus est passé de 49 % à 64 %, soit une croissance de 29 % entre les naissances de 2014 et celles de 2015²⁸. Puis, après la réforme du congé parental, ce taux de recours a encore augmenté pour passer à 80 % pour les naissances de janvier et février 2017 (+25 % entre les naissances de 2015 et janvier et février 2017), soit un taux de croissance global entre les naissances de 2014 et janvier et février 2017 de 62%²⁹.

En ce qui concerne les mères frontalières (*cf. graphique 28*), les mères pour qui il s'agissait de leur troisième enfant, voire plus, sont toujours celles qui ont eu le moins fréquemment recours au CP, et ce, pour quasiment toutes les générations de naissances étudiées. Les courbes des taux de recours des mères pour qui il s'agissait de leur premier enfant ou de leur 2^e enfant restent proches sur l'ensemble des générations de naissances et suivent les mêmes évolutions. Depuis la suppression de l'allocation d'éducation et l'entrée en vigueur de la réforme du congé parental, les mères frontalières françaises se comportent presque comme les mères résidentes luxembourgeoises, bien que la croissance du taux de recours ait été de moindre ampleur. En effet, ces deux événements ont le plus d'impact sur les mères pour qui il s'agissait de leur troisième enfant au moins : leur taux de recours est passé de 65 % pour les enfants nés en 2014 à 79 % pour ceux nés en 2015, pour finir à 88 % pour ceux nés en janvier et février 2017 (soit un taux global de croissance de 34 %). Néanmoins, les taux de recours des mères pour qui il s'agissait de leur 1^{er} enfant ou de leur 2^e enfant ont aussi évolué à la hausse pour atteindre respectivement 86 % et 95 % pour les enfants nés en janvier et février 2017. Pour les mères frontalières allemandes, les taux de recours au CP étaient déjà très élevés pour les naissances de 2005 quel que soit le nombre d'enfants déjà présents à la naissance ; et pour les enfants nés en janvier et février 2017, plus de 9 mères sur 10 ont eu recours au CP dans les 12 mois suivant la naissance. Pour les mères frontalières belges, tous les taux de recours ont évolué à la hausse pour toucher 90 % des mères d'un 1^{er} enfant et d'un 2nd enfant, et près de 80 % de celles d'un troisième enfant ou plus.

²⁸ Pour les mêmes générations de naissances, le taux de recours des mères de leur 1^{er} enfant est passé de 76 % à 82 % (+7 %), et celui des mères de leur 2^e enfant de 69 % à 79 % (+14 %).

²⁹ Entre les naissances de 2015 et janvier et février 2017, le taux de recours des mères de leur 1^{er} enfant a crû de 9 %, et celui des mères de leur 2^e enfant de 11 %. Leurs taux de recours ont donc augmenté globalement de 17 % et 27 % respectivement entre les naissances de 2014 et janvier et février 2017.

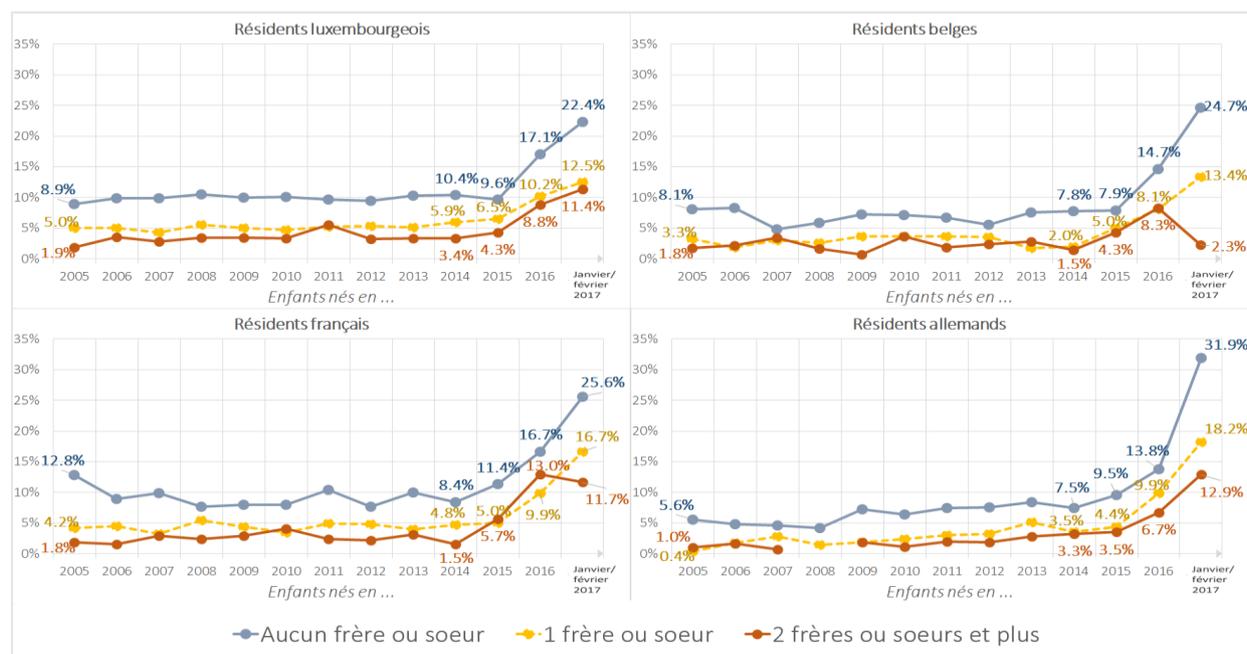
a.2 Analyse des pères

Comme pour les mères, quel que soit le pays de résidence, les pères pour qui il s'agissait de leur 1^{er} enfant enregistrent toujours des taux de recours au CP plus élevés que les autres pères, tandis que ceux pour qui il s'agissait de leur 3^e enfant au moins ont les taux les plus bas, même s'ils sont très proches, en termes de niveau et d'évolution, de ceux pour qui il s'agissait de leur 2^e enfant.

Contrairement aux mères résidentes luxembourgeoises, le comportement des pères résidents luxembourgeois quant au CP s'est peu modifié après la suppression de l'allocation d'éducation. A contrario, ces taux de recours ont commencé à croître au moment de la réforme du congé parental. Ainsi, entre les naissances de 2015 et celles de janvier et février 2017, les taux de recours des pères de leur 3^e enfant ou plus (x2,6) et de leur 1^{er} enfant (x2,3) ont été multipliés par plus de 2 et celui des pères de leur 2^e enfant par 2.

Pour les pères frontaliers allemands et belges aussi, les taux de recours commencent à croître entre les naissances de 2015 et 2016. Mais contrairement aux Luxembourgeois c'est le taux de recours au CP des pères frontaliers allemands pour qui il s'agissait de leur 2^e enfant qui a connu la plus grande croissance et concerne près de 2 pères sur 10 pour les naissances de janvier et février 2017 ; ces taux s'élèvent à 31,9 % pour les pères d'un 1^{er} enfant et 12,9 % pour les pères d'un 3^e enfant ou plus. Pour les pères frontaliers belges, les pères de leur 1^{er} enfant ont vu leur taux se multiplier par plus de 3 entre les naissances de 2015 (7,9 %) et celles de janvier et février 2017 (24,7 %).

Graphique 29 : 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 nombre d'enfants du père déjà présents à la naissance et son pays de résidence



Source : IGSS, 2005-février 2018, calculs LISER

Guide de lecture : Parmi les pères d'enfants nés en janvier et février 2017, résidents du Luxembourg et éligibles au congé parental, en moyenne 22,4 % ont eu recours au CP à la naissance de leur 1^{er} enfant dans les 12 mois suivant la naissance, 12,5 % à la naissance de leur 2^e enfant et 11,4 % à la naissance de leur 3^e enfant ou plus.

Enfin, pour les pères frontaliers français, on commence à observer une légère hausse des taux de recours au CP dès les naissances de 2015 pour les pères de leur 1^{er} enfant et 3^e enfant ou plus. Néanmoins, tous les taux ont décollé à partir des naissances de 2016. Ainsi, pour les enfants nés en janvier et février 2017, un quart des pères pour qui il s'agissait de leur 1^{er} enfant ont eu recours au congé parental dans les 12 mois suivant la naissance de l'enfant. Pour les pères d'un 2^e, et respectivement d'un 3^e enfant ou plus, les taux de recours s'élèvent à 16,7 % et 11,7 %.

b) Évolution du taux de recours au CP selon le salaire

Dans cette section, nous nous intéressons à différents groupes de mères (resp. pères) éligibles au congé parental en fonction de leur salaire. Il s'agira d'identifier si ce sont les personnes les moins aisées qui ont le plus souvent recours au CP. Notons que seules les mères (resp. pères) ayant eu un emploi salarié seront prises en compte. Dès lors que la personne a été au moins une fois en statut « indépendant » au cours des 12 mois, elle est exclue de la présente analyse, et ce, en raison de l'absence de données sur son salaire et sa durée de travail.

Concernant le salaire pris en compte, il s'agit du salaire horaire des 12 mois qui précèdent la naissance de l'enfant des mères (resp. pères) éligibles chez leur principal employeur. Selon une distribution allant du salaire social minimum (SSM) le moins élevé au SSM le plus élevé, nous déterminons quatre catégories de salaire (cf. annexe 2 pour les valeurs par année) :

- la classe n° 1 regroupe les mères (resp. les pères) dont le salaire est inférieur à 1,25 fois le SSM,
- la classe n° 2 est composée les mères (resp. les pères) gagnant entre 1,25 fois et moins de 2 fois le SSM,
- la classe n° 3 rassemble les mères (resp. les pères) gagnant entre 2 fois et moins de 3 fois le SSM,
- la classe n° 4 regroupe les mères (resp. les pères) gagnant 3 fois ou plus le SSM.
- Cette répartition nous permet d'analyser si le taux de recours au congé parental évolue de manière différente selon le groupe de salaire auquel appartient la mère (resp. le père) éligible.

b.1 Analyse des mères

Le graphique 30 présente l'évolution du taux de recours au congé parental dans les 12 mois qui suivent la naissance de leur enfant parmi les différents groupes de salaire des mères éligibles.

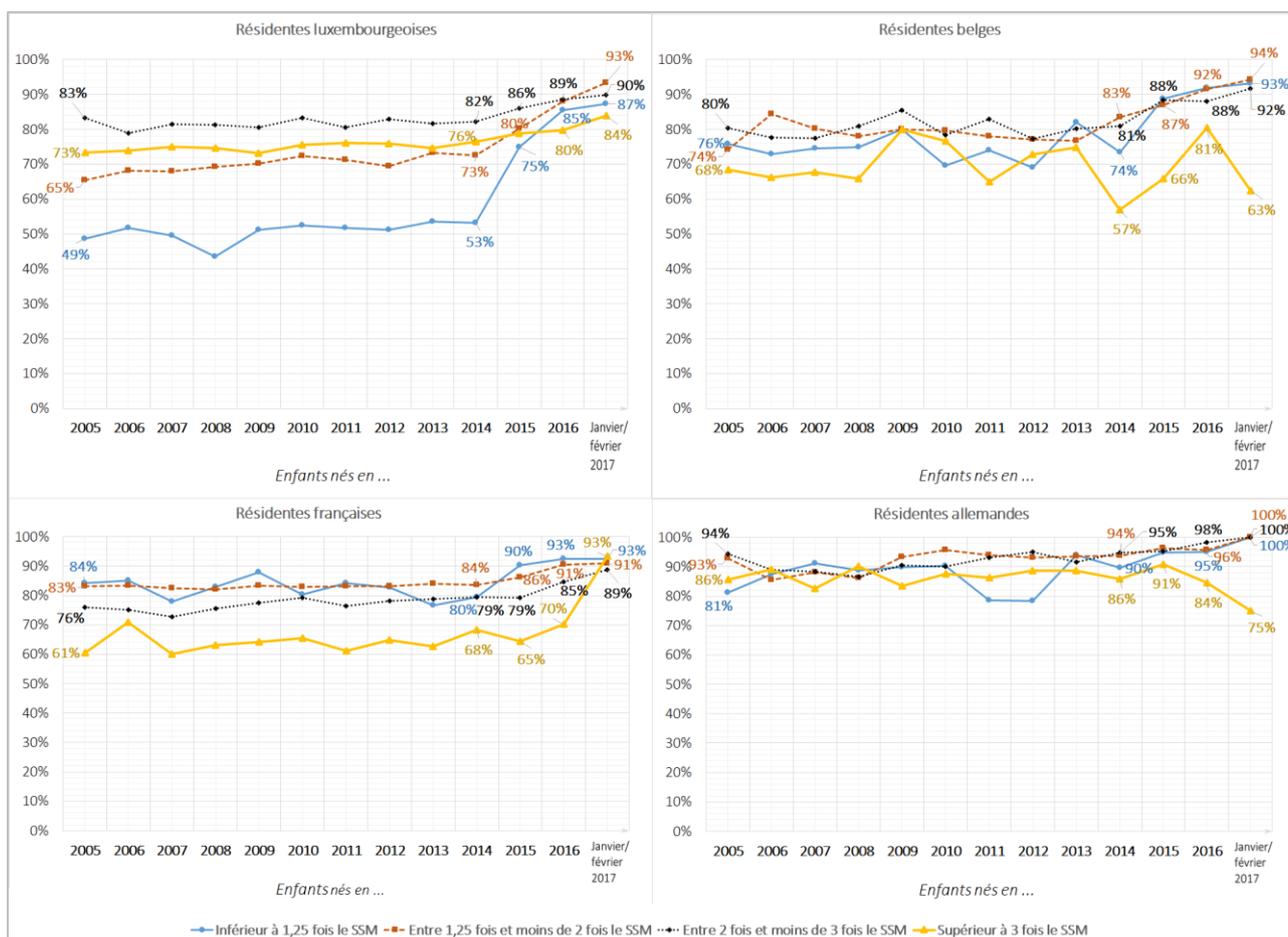
Pour les résidentes luxembourgeoises qui ont des enfants nés entre 2005 et 2014, le taux de recours est plus faible pour les mères ayant les revenus les moins élevés (c'est-à-dire gagnant moins de 1,25 fois le SSM). Ainsi, sur cette période, leur taux de recours oscille entre 49 % et 53 %. A contrario, sur les mêmes générations de naissances, les taux de recours des mères les plus aisées (plus de 2 fois le SSM) étaient les plus élevés et variaient entre 82 % et 83 % pour celles gagnant entre 2 et 3 fois le SSM et entre 73 % et 76 % pour les mères gagnant au

moins 3 fois le SSM. Une des explications peut résider dans le fait que sur cette période, il coexistait une politique de soutien financier pour les nouveaux parents, l'allocation d'éducation, conditionnée dans un premier temps à la non-activité des bénéficiaires et dans un deuxième temps au revenu.

À partir des naissances de 2015, après la suppression de l'allocation d'éducation, c'est le taux de recours des mères résidentes du Luxembourg les moins aisées qui a le plus augmenté : 22 points de pourcentage entre les naissances de 2014 et celles de 2015 contre par exemple 4 points de pourcentage d'augmentation pour les mères les plus aisées. Ces mères les moins aisées, plus vulnérables, ne percevant plus l'allocation d'éducation se sont vraisemblablement tournées plus fréquemment vers le congé parental. Par la suite, si la réforme du congé parental a engendré une hausse de tous les taux de recours, elle a eu particulièrement plus d'impact sur les taux des mères des deux classes les moins aisées³⁰ (gagnant moins de deux fois le SSM). Ces deux augmentations successives ont ainsi permis aux mères les moins aisées de rattraper le niveau des taux de recours des mères les plus aisées : 87 % des mères les moins aisées ont recours au CP dans les 12 mois suivant la naissance de l'enfant (naissances de janvier et février 2017) et, pour les mères les plus aisées, ce taux s'élève à 84 %.

³⁰ Le taux de recours des mères gagnant moins de 1,25 fois le SSM a augmenté de 17 % entre les naissances de 2015 et celles de janvier et février 2017, et celui des mères gagnant entre 1,25 fois et 2 fois le SSM a augmenté de 16 %, contre respectivement 4 % et 7 % pour les mères gagnant entre 2 fois et 3 fois le SSM et celles gagnant plus de 3 fois le SSM.

Graphique 30 : Taux de recours au congé parental des mères (éligibles) dans les 12 mois suivant la naissance de l'enfant, selon l'année de naissance de l'enfant, le salaire de la mère et son pays de résidence



Source : IGSS, 2005-février 2018, calculs LISER

Note : par exemple, en 2015, le SSM horaire (non qualifié) s'élève à 11,1154 € → classe n° 1 : <14,4406 €, classe n° 2 : [14,4406 €-23,1050 €], classe n° 3 : [23,1050 €-34,6575 €], classe n°4 : >34,6575 €.

Guide de lecture : Parmi les mères éligibles au congé parental d'enfants nés en janvier et février 2017 et résidentes du Luxembourg, en moyenne 87 % de celles dont le salaire est inférieur à 1,25 fois le SSM ont eu recours au CP dans les 12 mois suivant la naissance (resp. 93 % lorsque les mères perçoivent entre 1,25 et moins de 2 fois le SSM, 90 % lorsque les mères perçoivent entre 2 et moins de 3 fois le SSM, et 84 % lorsque les mères perçoivent plus de 3 fois le SSM).

Le graphique présente également la situation pour les mères frontalières. Hormis pour les frontalières françaises, où les mères éligibles ayant les salaires les plus élevés sont celles qui ont eu le moins recours au congé parental excepté après la réforme du CP, la situation semble moins contrastée pour les mères frontalières belges et allemandes par rapport aux mères luxembourgeoises. Sur la première décennie de naissances, les taux de recours au CP des mères frontalières françaises sont restés assez stables quelle que soit la classe de salaire, avec des niveaux de départ différents. Les mères les plus aisées enregistrent les taux le plus faibles, variant entre 61 % et 65 % entre les naissances de 2005 et celles de 2015. Pour les mères des autres classes de salaires, ces taux varient entre 76 % et 84 % sur la même période.

On constate néanmoins deux particularités :

- pour les mères les moins aisées (gagnant moins de 1,25 fois le SSM), c'est après la suppression de l'allocation d'éducation que le taux de recours a connu une croissance (+ 10 points de pourcentage entre les naissances de 2014 et de 2015, puis stabilisation),
- pour les mères les plus aisées (gagnant 3 fois le SSM ou plus), c'est après la réforme du congé parental que leur comportement s'est le plus modifié : leur taux de recours part de 65 % pour les naissances de 2015 pour rattraper le niveau des autres mères (93 %) pour les naissances de janvier et février 2017, soit deux augmentations successives de 5 points de pourcentage entre les naissances de 2015 et de 2016 et de 23 points entre celles de 2016 et janvier et février 2017.

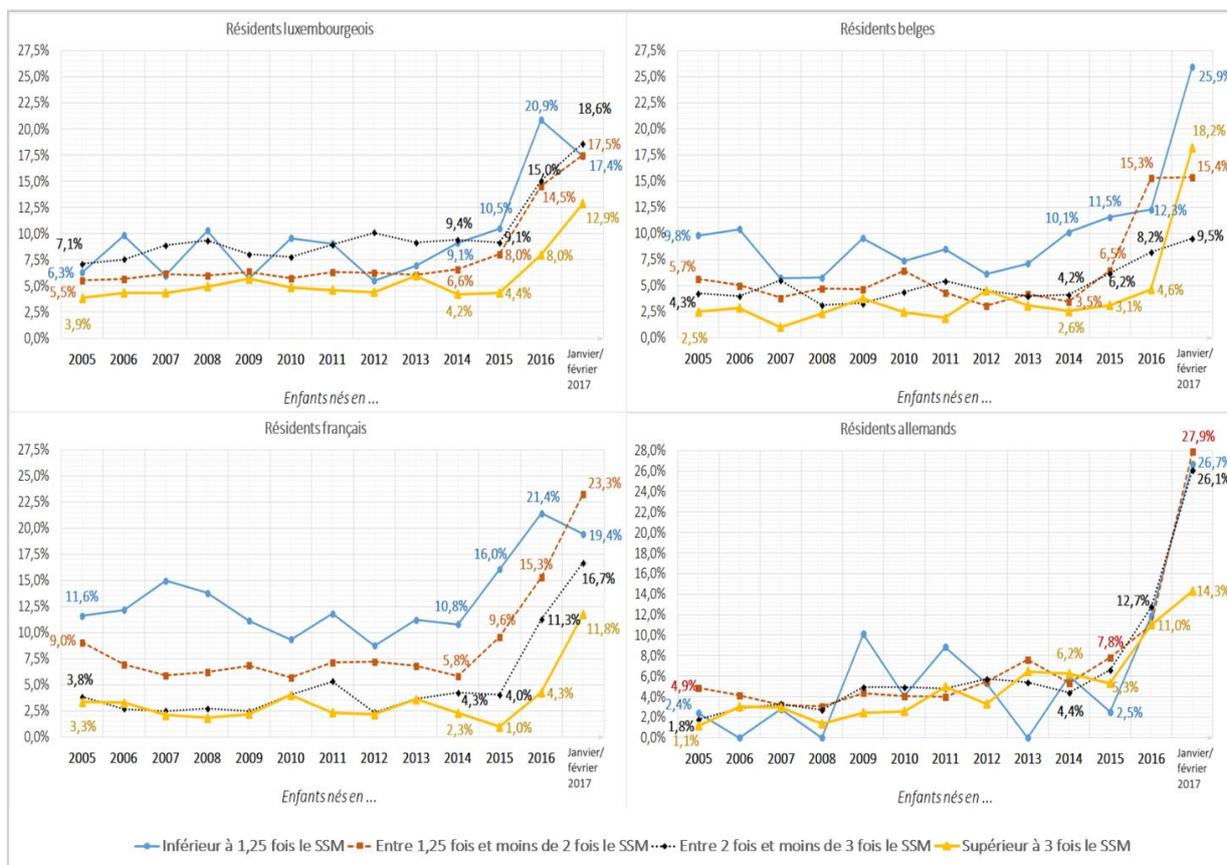
Pour les frontalières allemandes, dès les générations de naissances de 2005, les taux de recours au congé parental sont assez élevés pour toutes les mères : 86 % pour les plus aisées, 81 % pour les moins aisées. Pour les naissances de janvier et février 2017, toutes les mères des trois premières classes de SSM ont recours au congé parental et elles sont 75 % dans le groupe des mères les plus aisées.

Concernant les mères frontalières belges, pour les trois premières classes de salaires (moins de 3 fois le SSM), les niveaux et évolutions des taux de recours sont assez rapprochés, et pour les naissances de janvier et février 2017, plus de 9 mères sur 10 ont recours au congé parental dans les 12 mois suivant la naissance de l'enfant. Quant aux mères les plus aisées (3 fois le SSM et plus), elles enregistrent toujours des taux de recours plus faibles que les mères des groupes précédents.

b.2 Analyse des pères

Le graphique 31 illustre l'évolution du taux de recours pour les différents groupes de salaire des pères éligibles. Compte tenu des faibles taux de recours au congé parental 12 mois après la naissance de l'enfant pour les pères, les évolutions décrites sont différentes de celles des mères mais moins contrastées selon les différents groupes.

Graphique 31 : 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 salaire du père et son pays de résidence



Source : IGSS, 2005-février 2018, calculs LISER

Note : par exemple, en 2015, le SSM horaire (non qualifié) s'élève à 11,1154 € → classe n° 1 : <14,4406 €, classe n° 2 : [14,4406 €-23,1050 €, classe n° 3 : [23,1050 €-34,6575 €, classe n° 4 : >34,6575 €.

Guide de lecture : Parmi les pères éligibles au congé parental d'enfants nés en janvier et février 2017 et résidents du Luxembourg, en moyenne 17,4 % de pères dont le salaire est inférieur à 1,25 fois le SSM ont eu recours au CP dans les 12 mois suivant la naissance (resp. 17,5 % lorsque les pères perçoivent entre 1,25 et moins de 2 fois le SSM, 18,6 % lorsque les pères perçoivent entre 2 et moins de 3 fois le SSM, et 12,9 % lorsque les pères perçoivent 3 fois le SSM et plus).

Chez les résidents luxembourgeois, les pères dont le salaire est le plus élevé (plus de trois fois le SSM) sont ceux ayant le moins souvent recours au CP, bien qu'ils soient impactés, comme tous les autres groupes de pères, par la réforme du congé parental. Ces pères les plus aisés sont presque trois fois plus nombreux à avoir recours au congé parental pour les enfants nés en janvier et février 2017 (12,9 %) par rapport aux enfants nés en 2015 (4,4 %). Pour les pères gagnant entre 1,25 et 3 fois le SSM, le taux de recours a été doublé après la réforme, tandis qu'il a été multiplié par 1,7 pour les pères les moins aisés. Pour ces derniers, le taux de recours est d'ailleurs passé de 10,5 % pour les enfants nés en 2015 à 17,4 % pour les enfants nés en 2017, après un pic à 20,9 % en 2016.

Chez les frontaliers français et belges, les pères les moins aisés sont ceux ayant eu le plus fréquemment recours au CP dans les 12 mois suivant la naissance de l'enfant, tandis que les plus aisés sont ceux y ayant eu le moins fréquemment recours. Néanmoins, tous les groupes de pères, comme pour les résidents luxembourgeois, ont connu une hausse de leur taux de recours après la réforme du congé parental. Cette réforme a fait s'accroître de manière plus prononcée le taux de recours des pères gagnant plus de 3 fois le SSM.

Quant aux pères frontaliers allemands, les effectifs sont plus réduits³¹ que dans les autres catégories, ce qui rend difficile la comparaison par sous-groupes. Néanmoins, comme pour les autres pères frontaliers, une hausse du recours au CP après la mise en place de la nouvelle réforme est observée.

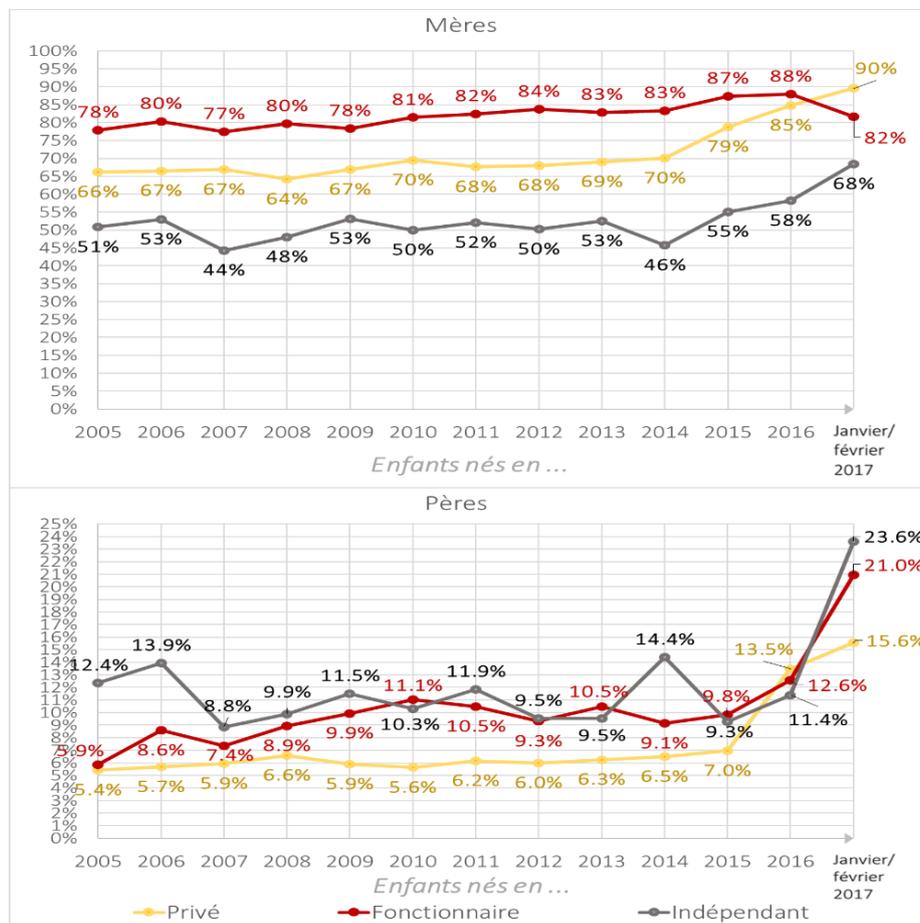
c) Évolution du taux de recours au CP selon le statut (employé du privé, fonctionnaire, indépendant)

Cette section examine l'évolution du taux de recours au congé parental selon le statut du travailleur au moment de la naissance, soit employé du privé, fonctionnaire et indépendant. Pour des raisons inhérentes à leur statut de frontaliers, très peu d'effectifs sont enregistrés pour eux dans la catégorie des fonctionnaires (moins de 200 cas sur l'ensemble des générations de naissances observées). Par ailleurs, très peu de frontaliers sont des travailleurs indépendants sur la période observée. C'est pourquoi cette section sera consacrée uniquement aux résidents luxembourgeois.

Chez les mères, quelle que soit l'année de naissance de l'enfant (excepté les premiers mois de 2017), les fonctionnaires ont plus fréquemment recours au congé parental que les employées du secteur privé ou les indépendantes. Sur l'ensemble de la période, le taux de recours des fonctionnaires est resté assez stable, variant entre 78 % pour les enfants nés en 2005 et 88 % pour ceux nés en 2016 et 82 % pour ceux nés début 2017. Le niveau du taux de recours au congé parental pour les mères employées du privé et les indépendantes a assez peu varié entre 2005 et 2014 pour ensuite augmenter continuellement en 2015, 2016 et 2017. Ainsi, les mères employées du privé enregistreraient un taux de recours de 66 % pour les enfants nés en 2005, 79 % pour ceux nés en 2015 (resp. 85 % et 90 % pour les enfants nés en 2016 et début 2017). Pour les indépendantes, ce taux est passé de 51 % pour les enfants nés en 2005 à 68 % pour les enfants nés début 2017.

³¹ La courbe des pères les moins aisés est un exemple de tendance due aux effectifs réduits : les pics et creux observés ne sont qu'une conséquence de ces faibles effectifs pour cette catégorie.

Graphique 32 : Pour les résidents du Luxembourg, taux de recours au congé parental des mères (resp. des pères) éligibles dans les 12 mois suivant la naissance de l'enfant, selon l'année de naissance de l'enfant et leur statut



Source : IGSS, 2005-2017

Guide de lecture : Parmi les mères éligibles au congé parental d'enfants nés en janvier et février 2017 et résidentes du Luxembourg, en moyenne 68 % des indépendantes ont eu recours au CP dans les 12 mois suivant la naissance ; ce taux s'élève à 82 % pour les fonctionnaires, et 90 % pour les employées du privé.

Parmi les pères éligibles au congé parental d'enfants nés en janvier et février 2017 et résidents du Luxembourg, le taux de recours s'élève en moyenne à 24 % pour les indépendants, 21 % pour les fonctionnaires et 16 % pour les employés du privé).

Pour les pères, les niveaux de taux de recours des indépendants et des fonctionnaires sont assez proches à partir de 2007, évoluent de la même façon sur la période et augmentent à partir de 2016 : pour les enfants nés en janvier et février 2017, les fonctionnaires (resp. les indépendants) ont un taux de recours au congé parental de 21 % (resp. 24 %). Quant aux employés du privé, pour les enfants nés de 2005 à 2015, le niveau du taux de recours reste stable autour de 5 à 7 %, et croît à 13 % pour les enfants nés en 2016 et 16 % pour ceux nés début 2017.

3.2.4 Évolution du taux de recours au congé parental selon les caractéristiques de l'employeur

Dans les sections suivantes, le taux de recours sera étudié selon certaines caractéristiques non pas de l'emploi mais de l'employeur principal des parents. Seront, entre autres, examinés le secteur d'activité et la taille de l'employeur, et la part de cols blancs chez l'employeur. Il est à noter que ces analyses ne concernent que les parents travaillant dans le secteur privé³².

a) Évolution du taux de recours au CP selon le secteur d'activité de l'employeur

Cette partie est consacrée à l'analyse de l'évolution du taux de recours au congé parental selon le secteur d'activité (NACERev2³³) dans lequel les mères (resp. les pères) travaillent. Certains secteurs ont dû être regroupés et au total neuf catégories ont été définies³⁴ :

- Agriculture, Production électricité et eau
- Commerce
- Hôtels et restaurants
- Immobilier, location et services aux entreprises
- Services collectifs
- Construction
- Transports et communication
- Finance
- Enseignement, santé humaine

a.1 Analyse des mères

L'analyse réalisée parmi les mères résidant au Luxembourg montre que si les secteurs d'activité enregistraient des niveaux variés de taux de recours au congé parental pour les enfants nés en 2005, tous, excepté la construction, ont vu croître leur taux de recours à partir de 2015 et ont convergé pour les enfants nés en janvier et février 2017 (cf. *tableau 3*). Ainsi, pour les dernières générations observées, dans l'ensemble des secteurs excepté la construction et la finance, un peu plus de 9 mères sur 10 en moyenne ont recours au CP. C'est dans les secteurs des hôtels et restaurants, de l'immobilier, la location et les services aux entreprises et les services collectifs que la croissance du taux de recours a été la plus importante (multiplication par 1,7 environ). A contrario, dans les secteurs de la construction et de la finance, les taux de recours n'ont quasiment pas augmenté. Dans la construction, environ 7 mères sur 10 ont recours au congé parental pour les enfants nés début 2017 et dans la finance ce taux s'élève à 83% pour la même génération d'enfants.

³² Les données pour le secteur public n'étaient pas disponibles.

³³ Source : EUROSTAT (lien [ici](#))

³⁴ Ne sont pris en compte dans cette partie que les pères et les mères du secteur privé.

Pour les mères ne résidant pas au Luxembourg (*cf. annexe 3*), les taux de recours au congé parental ont augmenté dans quasiment tous les secteurs après la réforme de 2016. En raison d'effectifs insuffisants, il n'est pas possible de comparer un groupe de frontalières à un autre en tenant compte à la fois du pays de résidence et des secteurs d'activité.

Tableau 3 : Taux de recours au congé parental des mères résidentes luxembourgeoises (éligibles) dans les 12 mois suivant la naissance de l'enfant, selon l'année de naissance de l'enfant et le secteur d'activité (hors secteur public) de leur employeur

	Résidentes luxembourgeoises								
	Agriculture + Production électricité et eau	Construction	Commerce	Transports + communication	Hôtels et restaurants	Finance	Immobilier, location et services aux entreprises	Enseignement + santé humaine	Services collectifs
2005	53%	68%	67%	80%	53%	79%	53%	72%	53%
2006	65%	65%	69%	88%	55%	74%	52%	67%	64%
2007	58%	58%	72%	80%	51%	79%	51%	69%	57%
2008	63%	48%	64%	74%	46%	78%	54%	68%	56%
2009	66%	59%	72%	75%	51%	79%	55%	68%	59%
2010	65%	71%	68%	77%	55%	82%	58%	70%	69%
2011	65%	57%	73%	76%	58%	74%	53%	72%	60%
2012	69%	65%	66%	73%	52%	76%	59%	65%	75%
2013	69%	61%	72%	72%	57%	76%	59%	68%	66%
2014	64%	64%	71%	82%	55%	77%	61%	68%	66%
2015	78%	65%	81%	88%	78%	77%	73%	80%	84%
2016	82%	79%	89%	77%	87%	80%	83%	90%	89%
2017	95%	71%	94%	89%	90%	83%	91%	94%	93%

Source : IGSS, 2005-février 2018, calculs LISER

Guide de lecture : Parmi les mères éligibles au congé parental d'enfants nés en janvier et février 2017 et résidentes du Luxembourg, en moyenne 94 % de celles travaillant dans le secteur du commerce ont eu recours au CP dans les 12 mois suivant la naissance.

a.2 Analyse des pères

En ce qui concerne les pères, le taux de recours au congé parental est plus élevé (dès la génération d'enfants nés en 2005) dans les secteurs les plus féminins comme l'enseignement ou la santé ou encore le commerce. Ce résultat est cohérent avec la littérature spécialisée (Boyer et Renouard, 2003 ; Anxo, 2006) qui explique que, dans la mesure où dans les secteurs majoritairement féminins, les femmes ont recours plus fréquemment au congé parental, les hommes travaillant dans ces secteurs ont moins de « pression » à y avoir recours également. Ainsi, dans les secteurs de l'enseignement et de la santé, 23,8 % des pères éligibles au congé parental d'enfants nés en 2006 ont eu recours au congé parental (resp. 9,5 % dans le secteur du commerce – *cf. tableau 4*). Néanmoins, depuis la réforme du congé parental, l'ensemble des secteurs d'activité enregistrent des hausses significatives du taux de recours des pères au congé parental. Dans la construction, par exemple, ce taux a été multiplié par 4 entre la génération d'enfants nés en 2005 (3,1 %) et ceux nés en janvier et février 2017 (12,7 %). Pour les frontaliers, les effectifs insuffisants ne permettent pas de comparer un secteur par rapport à un autre (*cf. annexe 4*). Néanmoins, comme pour les frontalières, nous constatons que la réforme du CP de 2016 a conduit plus de frontaliers pères des générations d'enfants nés en 2016 et en janvier/février 2017 à prendre leur congé parental quel que soit le secteur.

Tableau 4 : Taux de recours au congé parental des pères résidents luxembourgeois (éligibles) dans les 12 mois suivant la naissance de l'enfant, selon l'année de naissance de l'enfant et le secteur d'activité (hors secteur public) de leur employeur

Résidents luxembourgeois									
	Agriculture + Production électricité et eau	Construction	Commerce	Transports + communication	Hôtels et restaurants	Finance	Immobilier, location et services aux entreprises	Enseignement, santé humaine	Services collectifs
2005	2.7%	3.1%	9.5%	6.7%	7.8%	3.2%	5.7%		15.4%
2006	5.7%	3.6%	9.5%	6.5%	6.2%	2.0%	6.5%	23.8%	6.7%
2007	6.3%	2.7%	7.3%	6.4%	3.9%	2.0%	9.3%	18.8%	8.7%
2008	4.8%	2.3%	7.5%	9.3%	11.7%	4.8%	7.9%	14.3%	20.0%
2009	6.1%	2.4%	6.9%	6.5%	8.2%	3.7%	8.6%	11.1%	
2010	5.2%	1.9%	7.8%	8.1%	14.0%	3.4%	5.6%	8.7%	7.7%
2011	5.4%	2.8%	9.8%	8.1%	9.3%	2.2%	5.8%	21.1%	5.9%
2012	6.0%	2.6%	5.6%	6.0%	6.2%	4.6%	7.0%	25.9%	5.9%
2013	5.7%	3.1%	6.7%	6.6%	8.1%	5.1%	5.9%	11.5%	
2014	6.3%	2.7%	9.8%	9.1%	9.4%	5.3%	5.4%	12.0%	5.3%
2015	6.4%	3.8%	7.4%	9.2%	13.6%	4.8%	6.6%	19.4%	6.7%
2016	13.6%	6.2%	13.2%	16.5%	21.5%	9.1%	15.0%	30.0%	15.0%
2017	21.4%	12.7%	21.0%	16.7%	21.4%	8.1%	10.5%	42.9%	

Source : IGSS, 2005-février 2018, calculs LISER

Guide de lecture : Parmi les pères éligibles au congé parental d'enfants nés en janvier et février 2017 et résidents du Luxembourg, en moyenne 21 % de ceux travaillant dans le secteur du commerce ont eu recours au CP dans les 12 mois suivant la naissance.

b) Évolution du taux de recours au CP selon la taille de l'employeur

Dans cette partie, il s'agit d'analyser l'évolution du taux de recours au congé parental selon différentes tailles d'entreprise³⁵ dans lesquelles les mères (resp. les pères) travaillent. Six classes de tailles ont été définies :

- 1-9 salariés
- 10-19 salariés
- 20-49 salariés
- 50-99 salariés
- 100-249 salariés
- 250 salariés et plus

Selon une étude de 2013 de Valentova et Bia³⁶, la probabilité de recours au congé parental des mères serait la plus élevée dans les entreprises de taille moyenne (10-99 salariés) par rapport aux petites entreprises. Les résultats présentés ci-dessous (cf. tableau 5) pour les mères résidant au Luxembourg confirment cette tendance. En effet, quelle que soit la génération d'enfants, les mères travaillant dans des petites entreprises ont toujours moins fréquemment recours au congé parental (84 % pour les enfants nés en janvier et février 2017) que les mères travaillant dans des entreprises de 10-99 salariés (plus de 9 mères sur 10 pour les enfants nés en janvier et février 2017). Ceci s'explique certainement par le fait qu'il peut être difficile tant d'un point de vue logistique que financier de remplacer une personne lorsqu'il y a peu de salariés dans l'entreprise. Par ailleurs, comme le montre le tableau, toutes les tailles

³⁵ Seuls les pères et les mères employés du secteur privé sont pris en compte dans cette partie.

³⁶ Valentova, M., Bia, M. (2013) Le congé parental chez les parents d'enfant unique. Analyse du recours au congé parental par les mères et les pères d'enfant unique, et de son impact sur l'engagement des mères sur le marché du travail. Rapport rédigé pour le compte du Ministère de la Famille et de l'Intégration. LISER, Luxembourg.

d'entreprises ont été impactées par la réforme puisque après une première augmentation pour la génération d'enfants nés en 2015, vraisemblablement due à l'annulation de l'allocation d'éducation, une deuxième augmentation apparaît pour les générations d'enfants nés en 2016 et janvier/février 2017.

Le même constat peut être établi pour les pères, où il apparaît un bond du taux de recours entre les générations d'enfants nés en 2015 et ceux nés en 2016. Ainsi, pour les enfants nés en 2016, 16,4 % des pères travaillant dans des petites entreprises (1-9 salariés) ont eu recours au congé parental ; ils sont 10,6 % pour ceux travaillant dans les très grandes entreprises de 250 salariés et plus.

Pour les frontalières comme pour les frontaliers, dans toutes les tailles d'entreprises, le taux de recours au congé parental a crû de façon significative (*cf. annexe 5*).

Tableau 5 : Taux de recours au congé parental des mères et pères (éligibles) dans les 12 mois suivant la naissance de l'enfant, pour les résidents du Luxembourg, selon l'année de naissance de l'enfant et la taille de l'entreprise de leur employeur (hors secteur public)

	Mères						Pères					
	1-9 salariés	10-19 salariés	20-49 salariés	50-99 salariés	100-249 salariés	250 salariés et plus	1-9 salariés	10-19 salariés	20-49 salariés	50-99 salariés	100-249 salariés	250 salariés et plus
2005	61%	63%	69%	64%	71%	65%	4.9%	6.3%	4.5%	4.6%	6.3%	4.0%
2006	61%	62%	71%	68%	74%	64%	5.9%	5.1%	6.4%	5.8%	5.5%	4.8%
2007	54%	70%	70%	70%	76%	62%	6.2%	5.2%	3.8%	5.6%	3.7%	5.6%
2008	58%	62%	64%	62%	65%	63%	9.0%	4.9%	4.2%	6.3%	6.4%	6.1%
2009	59%	71%	67%	73%	69%	65%	9.2%	3.8%	3.0%	5.9%	6.1%	4.7%
2010	62%	74%	67%	68%	76%	66%	7.4%	5.6%	4.4%	4.1%	5.5%	5.4%
2011	62%	71%	66%	63%	74%	61%	8.0%	6.0%	3.9%	4.2%	6.2%	5.3%
2012	58%	70%	67%	69%	71%	65%	6.6%	3.7%	4.8%	3.8%	4.0%	6.5%
2013	63%	65%	66%	73%	66%	67%	7.4%	3.3%	6.4%	7.0%	4.7%	4.8%
2014	64%	67%	65%	70%	72%	68%	8.8%	5.3%	4.3%	6.3%	6.4%	6.9%
2015	74%	79%	79%	79%	80%	78%	7.6%	5.5%	6.1%	7.0%	6.8%	7.3%
2016	80%	86%	85%	84%	86%	85%	16.4%	15.6%	13.0%	11.3%	12.9%	10.6%
Janvier et février 2017	84%	93%	95%	90%	84%	91%	17.6%	8.9%	8.1%	10.2%	17.8%	20.3%

Source : IGSS, 2005-février 2018, calculs LISER

Guide de lecture : Parmi les mères éligibles au congé parental d'enfants nés en janvier et février 2017 et résidentes du Luxembourg, en moyenne 91 % de celles travaillant dans les entreprises de 250 salariés ou plus ont eu recours au CP dans les 12 mois suivant la naissance (20,3 % pour les pères dans la même taille d'entreprise).

c) Évolution du taux de recours au CP selon la part de cols blancs chez l'employeur³⁷

Parmi les caractéristiques des employeurs étudiées dans la littérature figure la composition des salariés selon qu'ils sont cols bleus (ouvriers) ou cols blancs (employés), afin de distinguer les employeurs où le travail est davantage caractérisé par du travail manuel ou par du travail de « bureau ». Tenant compte du fait que cette caractéristique peut avoir un effet sur le recours au congé parental, nous avons distingué les parents selon qu'ils travaillent chez un employeur où les salariés cols blancs sont majoritaires (60 % ou plus de cols blancs) ou non (moins de

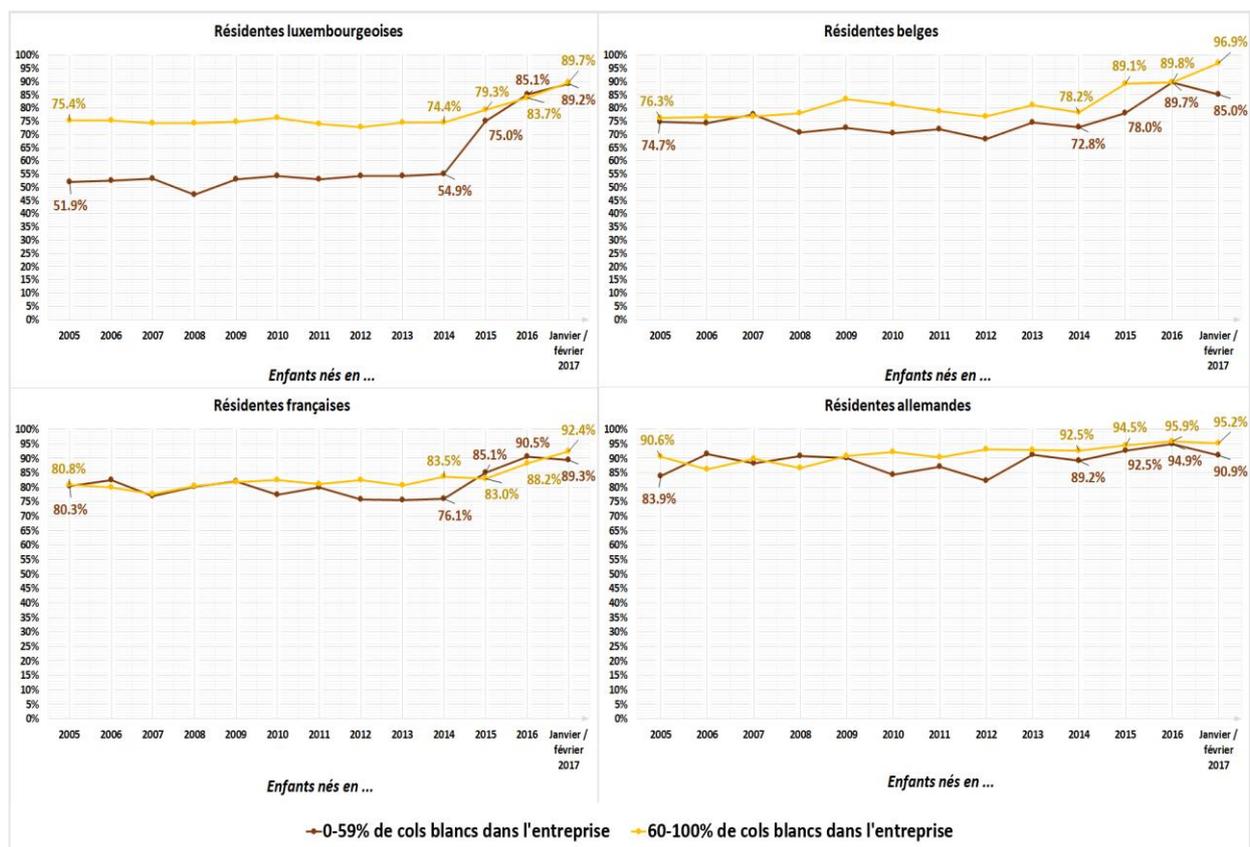
³⁷ Seuls les pères et les mères employés du secteur privé sont pris en compte dans cette partie.

60 % de cols blancs). Nous avons ensuite calculé le taux de recours pour chacun de ces groupes de parents.

c.1 Analyse des mères

Les graphiques ci-dessous permettent d'observer que pour les mères résidentes d'enfants nés entre 2005 et 2014, le taux de recours au congé parental est toujours moins élevé pour celles travaillant dans des entreprises composées minoritairement de cols blancs comparativement aux autres entreprises (environ 20 points d'écart). Ce n'est qu'à partir de la génération d'enfants nés en 2015 que les taux de recours dans les deux types d'entreprise s'harmonisent autour de 75-80 %, soit une augmentation de 20,1 points de pourcentage entre les naissances de 2014 et 2015 pour le taux de croissance du recours des mères travaillant dans les entreprises composées minoritairement de cols blancs (contre +4,9 % pour les autres mères).

Graphique 33 : Taux de recours au CP des mères (éligibles) dans les 12 mois suivant la naissance de l'enfant, selon l'année de naissance de l'enfant, la part de cols blancs chez leur employeur et leur pays de résidence



Source : IGSS, 2005-février 2018, calculs LISER

Guide de lecture : Parmi les mères éligibles au congé parental d'enfants nés en janvier et février 2017 et résidentes du Luxembourg, en moyenne 89,7 % de celles travaillant dans les entreprises avec plus de 60 % de cols blancs ont eu recours au CP dans les 12 mois suivant la naissance (resp. 89,2 % dans les entreprises avec moins de 60 % de cols blancs).

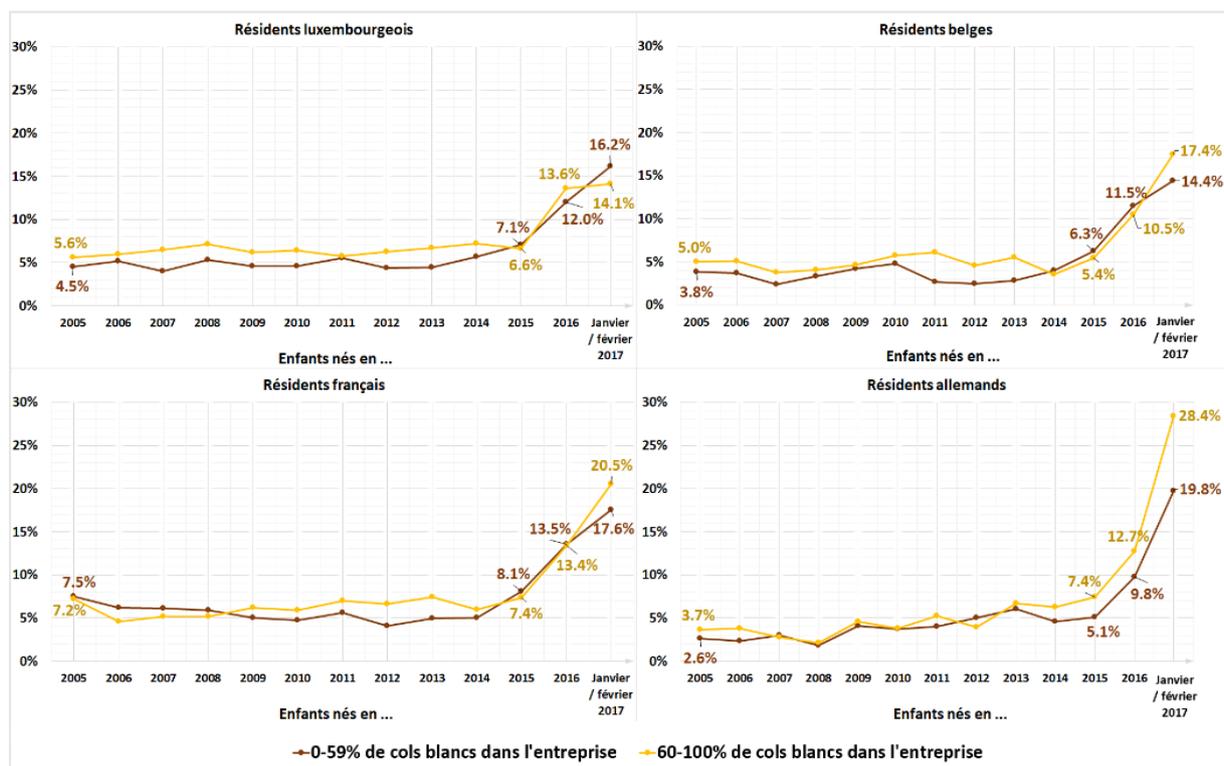
Parmi les frontalières, seules les Belges ont un comportement similaire aux résidentes, quoique l'ampleur de la différence soit moindre. Chez les Françaises et les Allemandes, quel que soit le type d'entreprise dans lequel les femmes travaillent et la génération d'enfants, les taux de recours au congé parental sont quasiment identiques. Néanmoins, pour les Allemandes, l'augmentation en 2016 et janvier/février 2017 n'a pas eu lieu, vraisemblablement en raison des taux de recours déjà très élevés (plus de 9 mères sur 10 en moyenne). Chez les Françaises, cette croissance est apparue une première fois en 2015 et ensuite en 2016.

c.2 Analyse des pères

Le graphique 34 montre l'évolution au cours des années de naissance du taux de recours au congé parental pour les pères éligibles au congé parental selon qu'ils travaillent chez un employeur où les cols blancs sont minoritaires ou non.

Quel que soit le pays de résidence, les niveaux de taux de recours et leurs évolutions sont similaires pour les deux groupes de pères. Aussi, dans les quatre groupes, les taux de recours, quelle que soit la part de cols blancs dans l'entreprise, augmentent après la réforme du congé parental.

Graphique 34 : Taux de recours au CP des pères (éligibles) dans les 12 mois suivant la naissance de l'enfant, selon l'année de naissance de l'enfant, la part de cols blancs chez leur employeur et leur pays de résidence



Source : IGSS, 2005-février 2018, calculs LISER

Guide de lecture : Parmi les pères éligibles au congé parental d'enfants nés en janvier et février 2017 et résidents du Luxembourg, en moyenne 14,1 % de ceux travaillant dans les entreprises avec plus de 60 % de cols blancs ont eu recours au CP dans les 12 mois suivant la naissance (resp. 16,2 % dans les entreprises avec moins de 60 % de cols blancs).

Chez les pères résidant au Luxembourg, l'impact de la réforme est quasiment le même pour les deux groupes et les taux de recours sont multipliés par plus de deux entre les naissances de 2015 et celles de janvier et février 2017.

Chez les pères frontaliers allemands, les taux de recours des deux groupes ont presque quadruplé entre les mêmes générations de naissances précitées. Chez les pères frontaliers belges et français, les tendances sont différentes. Ainsi, après la réforme, le taux de recours a plus que triplé (3,2) pour les pères frontaliers belges entre les naissances de 2015 et celles de janvier et février 2017, et a un peu moins que triplé (2,8) pour les pères frontaliers français. Parallèlement, les taux de recours pour les pères travaillant dans des entreprises où les cols blancs sont minoritaires ont un peu plus que doublé (2,3 pour les pères frontaliers belges et 2,2 pour les pères frontaliers français).

∞ Les principaux enseignements ∞

Concernant les mères :

- Le taux de recours au CP dans les 12 mois suivant la naissance de l'enfant des mères éligibles et résidentes du Luxembourg est resté stable entre les naissances de 2005 et de 2014 (autour de 70 %) pour augmenter successivement après l'annulation de l'AE et sous l'impulsion de la nouvelle réforme du CP (87,4 %). Parmi les frontalières, les Belges et les Françaises présentent le même type d'évolution et de comportement que les résidentes luxembourgeoises. Les Allemandes se distinguent par leur taux de recours déjà très élevé pour les premières naissances observées (plus de 90 %) ; l'augmentation sur la période est, pour elles, moins perceptible.
- Selon le rang du CP, quel que soit le pays de résidence, le taux de recours au CP1 est nettement plus élevé et suit les évolutions et tendances du taux de recours global des mères.
- En détaillant selon la forme du CP, quel que soit le pays de résidence, le recours au CP à temps plein est le plus fréquent et est également celui qui augmente le plus après l'annulation de l'AE et l'entrée en vigueur de la nouvelle réforme du CP. Au fil des années de naissances, la baisse du non recours au CP se fait au profit de l'augmentation du recours au CP à temps plein pour tous les groupes de mères. Enfin, parmi toutes les nouvelles formes possibles de CP après la réforme, les durées les plus courtes sont marginalement choisies.
- Selon le nombre d'enfants, plus les mères ont d'enfants, moins le recours au CP est fréquent, quel que soit le pays de résidence. Pour les naissances début 2017, les taux de recours selon le nombre d'enfants ont néanmoins atteint les mêmes ordres de grandeur.
- Les mères résidant au Luxembourg les moins aisées (moins de 1,25 fois le SSM) sont celles ayant eu le moins recours au CP. Néanmoins, leur taux de recours a commencé à augmenter après l'annulation de l'AE, ainsi qu'après l'entrée en vigueur de la réforme du CP. Ce groupe de mères a maintenant le même niveau de recours au CP que les autres (87 %).
- Les mères fonctionnaires, quelle que soit l'année de naissance de l'enfant (excepté les premiers mois de 2017), sont celles ayant le plus fréquemment recours au CP. Pour les naissances de 2016, leur taux de recours est de 88%, soit un peu plus que les employées du secteur privé (85 %) et nettement davantage que les indépendantes (58 %).
- Avant les générations de 2015, pour les mères résidant au Luxembourg, les taux de recours au CP étaient très variables selon le secteur d'activité. À partir de cette génération, les taux de recours ont tous augmenté et se sont harmonisés (autour de 90 %), sauf dans la construction et la finance, pour les enfants nés en janvier et février 2017.
- Pour les mères résidant au Luxembourg, quelle que soit la génération d'enfants, celles travaillant dans des petites entreprises ont toujours moins fréquemment recours au CP que les autres mères. Néanmoins, les taux de recours des mères ont augmenté dans toutes les tailles d'entreprise après l'annulation de l'AE et l'entrée en vigueur de la réforme au CP.
- Sur la 1^{ère} décennie de naissances (2005-2014), le taux de recours au CP est toujours moins élevé pour les mères (résidentes du Luxembourg) travaillant dans des entreprises composées minoritairement de cols blancs (environ 50 %) comparativement aux autres entreprises (environ 75 %). Ce n'est qu'à partir de l'annulation de l'AE et la réforme du CP (génération d'enfants nés en 2015) que les taux de recours dans les deux types d'entreprise s'harmonisent autour de 75-80 %. Pour les frontalières, les 2 groupes de mères présentent quasiment les mêmes niveaux et évolutions du taux de recours.

Concernant les pères :

- Le taux de recours au CP dans les 12 mois suivant la naissance de l'enfant est globalement bien plus faible que celui des mères, quel que soit le pays de résidence. Pour les résidents luxembourgeois, ce taux est resté stable entre les naissances de 2005 et de 2015 (autour de 8 %) avant d'augmenter, plus tard que celui des mères, sous l'impulsion de la nouvelle réforme du CP (17 % pour les naissances de janvier et février 2017). Après la réforme, le taux de recours pour les enfants nés en 2016 et janvier et février 2017 croît fortement pour tous les frontaliers, de façon plus importante pour les frontaliers allemands (24 % contre 19,7 % pour les frontaliers français et 15,3 % pour les frontaliers belges).
- Contrairement aux mères, c'est le recours au CP2 qui est le plus fréquent. Les variations de ce recours observées au fil des générations de naissances sont similaires au taux de recours global des pères.
- Pour les pères, les courbes des taux de recours au CP à temps plein et CP à temps partiel se confondent pour tous les groupes de pères (résidents et frontaliers) jusqu'aux naissances de 2015. Après la réforme, le taux de recours au CP à temps plein augmente plus rapidement (multiplié par 2,2 au Luxembourg, par 3,6 en Allemagne, et par 1,9 en Belgique). Pour les Français, les deux formes de CP ont quasiment le même taux de croissance (multiplié par environ 2,2). Parmi toutes les nouvelles formes possibles de CP après la réforme, les durées les plus courtes en termes de temps sont marginalement choisies par les pères, à l'instar de ce qui est observé pour les mères.
- Quel que soit le pays de résidence, les pères pour qui il s'agissait de leur 1^{er} enfant enregistrent toujours des taux de recours au CP plus élevés que les autres pères. A contrario, ceux pour qui il s'agissait du 3^e enfant au moins présentent les taux les plus bas, même s'ils sont très proches, en termes de niveau et d'évolution, de ceux pour qui il s'agissait du 2^e enfant.
- En comparant les taux de recours selon les niveaux de salaire, la tendance inverse à celles des mères est observée pour les pères résidents luxembourgeois : ce sont ceux ayant les salaires les plus élevés qui enregistrent les taux de recours les plus faibles, et ce, malgré un recours plus fréquent après la réforme du CP.
- Les niveaux de taux de recours des indépendants et des fonctionnaires sont assez proches à partir de 2007 et évoluent de la même façon. Le niveau du taux de recours des employés du privé est toujours légèrement plus faible que celui des autres groupes même après la réforme du CP.
- Pour les pères résidant au Luxembourg, le taux de recours au CP est plus élevé (dès la génération d'enfants nés en 2005) dans les secteurs d'activité les plus féminins comme l'enseignement, la santé ou encore le commerce.
- Pour les pères résidant au Luxembourg, dans toutes les tailles d'entreprises, un bond du taux de recours entre les générations d'enfants nés en 2015 et ceux nés en 2016 (soit après la réforme) est observé.
- Pour les pères, quel que soit le pays de résidence, les niveaux et les évolutions du taux de recours au CP, avant et après la réforme du CP sont similaires pour les deux groupes de pères, qu'ils travaillent dans une entreprise avec une majorité de cols blancs ou non.

4. Évolution du taux d'utilisation de l'allocation d'éducation

L'allocation d'éducation (AE) a été instaurée au Luxembourg par la loi du 1^{er} août 1988 portant création d'une allocation d'éducation³⁸. Cette législation a par la suite été modifiée par la loi du 27 juillet 1992 portant modification de la loi du 1^{er} août 1988 portant création d'une allocation d'éducation³⁹ avant d'être abrogée en 2015. Depuis le 1^{er} juin 2015, aucune demande pour percevoir l'allocation d'éducation et de maternité n'a donc été acceptée ; en revanche, les familles à qui ces allocations avaient déjà été accordées continuaient à les percevoir.

Cette politique permettait aux parents éligibles de percevoir une allocation afin de se consacrer à l'éducation de leur enfant. L'allocation pouvait être perçue dans trois configurations. En cas d'absence ou d'arrêt du travail, le montant complet de l'allocation était versé. En cas de travail à mi-temps, la moitié du montant de l'allocation d'éducation pouvait être perçue. Enfin, en cas de maintien d'une activité à temps plein, si le revenu du ménage ne dépassait pas un certain seuil⁴⁰, un montant à concurrence du salaire social minimum était perçu.

L'allocation d'éducation débute en principe le premier jour qui suit le congé de maternité et se termine lorsque l'enfant atteint l'âge de deux ans. Toutefois, s'il s'agit d'une famille composée d'au moins trois enfants et que l'un d'entre eux a moins de quatre ans ou si l'un des enfants pour lequel une allocation pour enfant handicapé était versée était âgé de moins de 4 ans, l'allocation d'éducation continuait à être perçue par le ménage.

Fondés sur des principes différents, l'allocation d'éducation et le congé parental, deux politiques familiales liées à la naissance et à l'éducation des enfants ont coexisté jusqu'en juin 2015, date à laquelle l'allocation d'éducation a été abrogée⁴¹. Dans la partie précédente, nous avons constaté qu'il existait une augmentation importante du taux d'utilisation et du taux de recours au congé parental pour les mères d'enfants nés en 2015, probablement liée à l'abolition de l'allocation d'éducation. Les deux politiques étant liées, nous analyserons, dans cette partie, l'évolution du taux d'utilisation de l'allocation d'éducation afin de disposer d'informations sur l'effet de cette politique sur les parents résidents au Luxembourg.

4.1 Population d'intérêt

L'analyse de l'évolution du taux d'utilisation de l'allocation d'éducation dans les 12 mois qui suivent la naissance d'un enfant porte sur l'ensemble des enfants nés entre janvier 2005 et mai 2015. La date de mai 2015 a été adoptée en raison de l'annulation de l'allocation

³⁸ Loi du 1^{er} août 1988 portant création d'une allocation d'éducation et modification de la loi du 14 juillet 1986 concernant la création d'une allocation de rentrée scolaire. <http://legilux.public.lu/eli/etat/leg/loi/1988/08/01/n3/jo>

³⁹ Loi du 27 juillet 1992 portant modification de la loi du 1^{er} août 1988 portant création d'une allocation d'éducation. <http://legilux.public.lu/eli/etat/leg/loi/1992/07/27/n2/jo>

⁴⁰ 3 fois le SSM pour un enfant, 4 fois le SSM pour deux enfants, 5 fois le SSM pour au moins 3 enfants.

⁴¹ Loi du 19 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du paquet d'avenir - première partie (2015). <http://legilux.public.lu/eli/etat/leg/loi/2014/12/19/n13/jo>

d'éducation en juin 2015⁴². Les résultats seront présentés au niveau du ménage pour deux raisons. Premièrement, l'allocation d'éducation concernait davantage le ménage qu'un parent en particulier. Deuxièmement, le procédé d'encodage des données attribue l'allocation d'éducation au parent qui perçoit les allocations familiales, or ce parent n'est pas forcément celui qui était bénéficiaire de l'allocation d'éducation. Ainsi, pour chaque enfant, nous examinerons si une allocation d'éducation a été perçue par l'un des parents. L'analyse portera en outre sur les enfants dont au moins un des parents réside au Luxembourg à la naissance de son enfant. En effet, bien que des données soient disponibles dans la base de données fournie par l'IGSS sur des allocations perçues par des résidents de pays frontaliers, les effectifs ne sont pas assez importants pour pouvoir mener des analyses séparées pour ces derniers. Enfin, comme l'analyse est réalisée au niveau du ménage, tous les enfants vivant dans ce ménage seront pris en compte, qu'ils soient communs au couple ou non (famille recomposée). La population d'intérêt pour l'analyse du taux d'utilisation de l'allocation d'éducation global et selon le nombre d'enfants à la naissance est résumée ci-dessous (cf. tableau 6).

Tableau 6 : Répartition des enfants selon la perception ou non de l'allocation d'éducation, le type de ménage et le nombre d'enfants présents à leur naissance

	Aucun frère ou sœur (1 ^{er} enfant)	1 frère ou sœur (2 ^e enfant)	2 frères ou sœurs et plus (3 ^e enfant ou plus)	Ensemble
Ménages n'ayant pas perçu l'AE	27 303	19 040	9 419	55 762
Ménages ayant perçu l'AE	8 422	8 689	8 219	25 330
Ensemble	35 725	27 729	17 638	81 092

Source : IGSS, 2005- mai 2015, calculs LISER

4.2. Résultats de l'analyse du taux d'utilisation de l'allocation d'éducation

Comme il a été spécifié précédemment, le niveau d'analyse concernant l'utilisation de l'AE est le ménage, contrairement aux parties précédentes sur le taux d'utilisation et de recours au congé parental où le niveau d'analyse était l'individu (mère et père séparés). Le taux d'utilisation de l'allocation d'éducation est calculé comme suit :

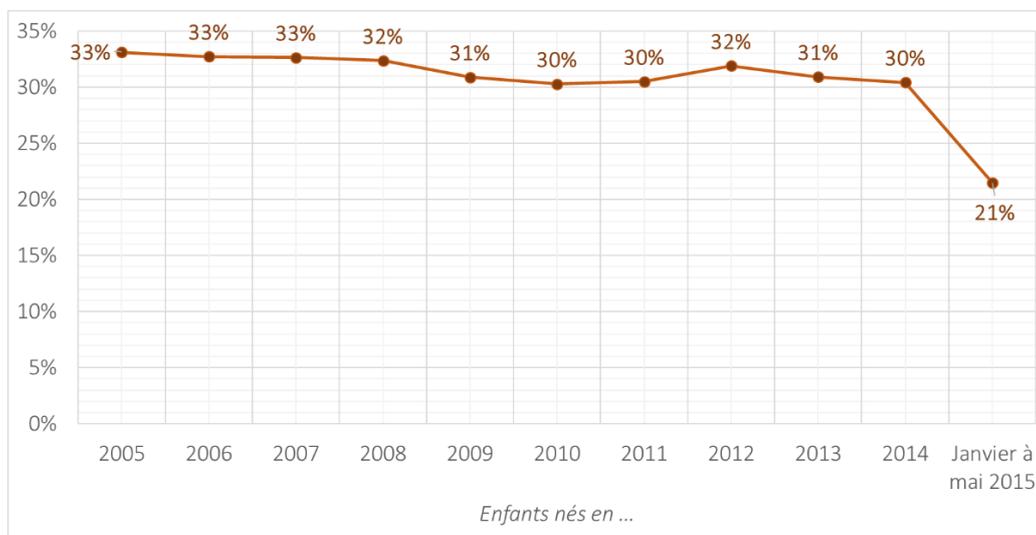
$$\begin{aligned}
 & \text{Taux d'utilisation de l'AE pour les enfants nés en 2005} \\
 = & \frac{\text{Nombre de ménages d'enfants nés en 2005 ayant pris une AE}}{\text{Nombre de ménages d'enfants nés en 2005}}
 \end{aligned}$$

⁴² Les demandes arrivées à la Caisse avant le 1^{er} juin 2015 sont prise en compte par la Caisse.

4.2.1 Évolution annuelle du taux d'utilisation de l'allocation d'éducation

Pour les premières naissances analysées, à savoir les enfants nés en 2005, le taux d'utilisation de l'allocation d'éducation dans les 12 mois qui suivent la naissance de l'enfant par un des parents du ménage se situe autour de 33 %. Cela signifie donc qu'environ un ménage sur trois ayant eu un enfant en 2005 a bénéficié d'une allocation d'éducation. Ce taux reste relativement stable au cours des années de naissance considérées malgré une très légère baisse au fil des générations de naissances.

Graphique 35 : Parmi les ménages où au moins un des parents réside au Luxembourg à la naissance de leur enfant, part de ceux ayant perçu l'allocation d'éducation, selon l'année de naissance de l'enfant



Source : IGSS, 2005-2015, calculs LISER

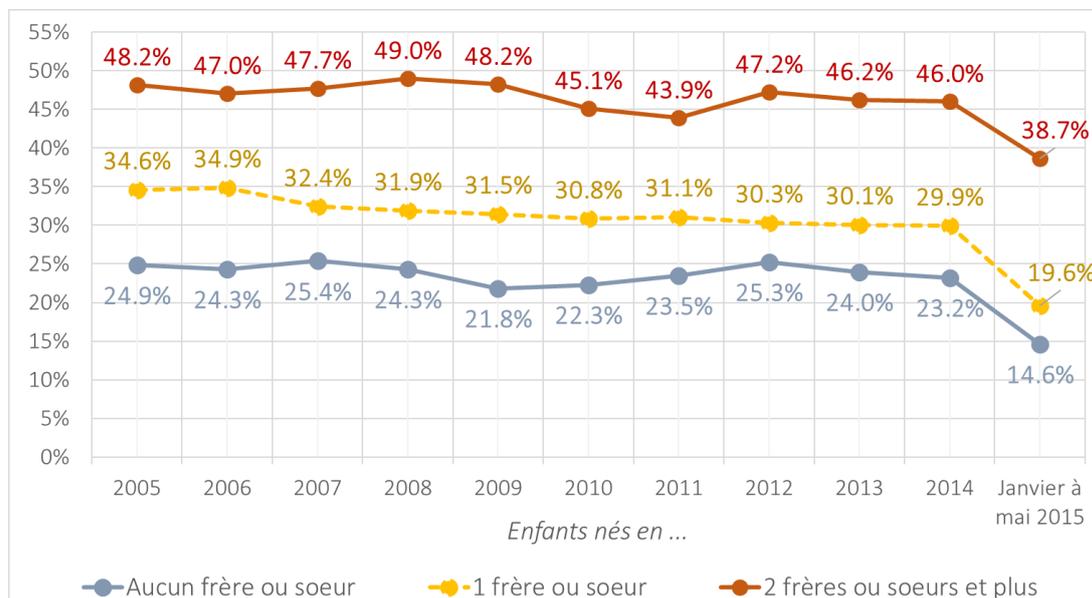
Guide de lecture : Parmi les ménages avec un enfant né en 2014 où au moins un des parents réside au Luxembourg, 30 % ont perçu l'allocation d'éducation dans les 12 mois qui suivent la naissance de l'enfant.

La baisse constatée pour les naissances de 2015 est due à l'annulation de l'allocation d'éducation et donc à la prise en compte seulement de cinq mois de perception de cette allocation. En effet, après juin 2015, les demandes d'allocation d'éducation n'étaient plus possibles. Le taux d'utilisation de l'allocation d'éducation pour des enfants nés après cette date finit donc, mécaniquement, par atteindre une valeur nulle pour des enfants nés après l'abolition de la politique.

4.2.2 Évolution du taux d'utilisation de l'AE selon le nombre d'enfants du ménage

Dans cette section, le taux d'utilisation de l'AE est étudié selon le nombre d'enfants déjà présents au sein du ménage au moment de la naissance de celui pour lequel le ménage a perçu l'AE. Nous avons regroupé les ménages selon qu'il s'agissait de leur premier enfant (l'enfant n'avait aucun frère et sœur lors de sa naissance), de leur deuxième enfant (l'enfant avait un frère ou une sœur lors de sa naissance) ou de leur troisième enfant ou plus (l'enfant avait au moins deux frères et sœurs lors de sa naissance).

Graphique 36 : Parmi les ménages où au moins l'un des parents réside au Luxembourg à la naissance de l'enfant, part de ceux ayant perçu l'allocation d'éducation, selon l'année de naissance de l'enfant et le nombre d'enfants* déjà présents à la naissance



Source : IGSS, 2005-mai 2015, calculs LISER

*sont considérés ici tous les enfants du ménage, qu'ils soient communs aux deux parents ou non

Guide de lecture : Parmi les ménages avec un enfant né en 2014, où au moins un des parents réside au Luxembourg et pour lesquels il s'agit du premier enfant (aucun frère/sœur présent dans le ménage), 23,2 % ont perçu l'allocation d'éducation dans les 12 mois qui suivent la naissance de l'enfant. Lorsqu'il s'agit du deuxième enfant (1 frère/sœur présent dans le ménage), 29,9 % ont perçu l'allocation éducation dans les 12 mois qui suivent la naissance de l'enfant, et cette part s'élève à 46 % lorsqu'il s'agit du 3^e enfant ou plus (au moins 2 frères/sœurs présents dans le ménage).

Dans le graphique 36, le taux d'utilisation de l'allocation d'éducation varie sensiblement selon la composition du ménage. En effet, la courbe d'évolution du taux d'utilisation au cours des années de naissance pour les ménages ayant déjà au moins 2 enfants se distingue nettement des courbes pour les ménages dont il s'agit du premier enfant et du second enfant. Pour les ménages ayant eu un enfant en 2005, le taux d'utilisation de l'AE se situe à 24,9 % pour les ménages lorsqu'il s'agit du premier enfant, à 34,6 % pour les ménages lorsqu'il s'agit du deuxième enfant et à 48,2 % pour les ménages lorsqu'il s'agit au moins du troisième enfant. Ainsi, l'allocation d'éducation profitait davantage à des ménages composés de trois enfants ou plus. Ceci reste vrai jusqu'à la dernière année possible de perception de cette allocation d'éducation, puisque pour les enfants nés de janvier à mai 2015, 38,7 % des ménages dont il s'agit au moins du troisième enfant ont perçu cette AE, contre 19,6 % des ménages pour qui il s'agissait de leur 2^e enfant, et 14,6 % de ceux pour qui il s'agissait de leur 1^{er} enfant.

La différence en termes d'utilisation de l'allocation d'éducation par les familles d'un premier ou d'un deuxième enfant s'amenuise au cours des années de naissance considérées, pour atteindre une évolution similaire à partir des enfants nés en 2012.

Enfin, par rapport au recours au CP, la tendance est inversée. En effet, la politique de CP était davantage utilisée par des parents ayant peu d'enfants (*cf. partie 3.2.3.a*). La différence de principe entre ces deux politiques se manifeste donc également à travers les profils contrastés des utilisateurs de ces politiques.

4.2.3. Évolution du taux d'utilisation de l'AE selon le salaire mensuel du ménage

Dans cette section, nous nous intéressons à différents groupes de ménages (ménages monoparentaux et ménages en couple) en fonction du revenu mensuel du ménage dans son ensemble.

Il est important de noter que la population d'intérêt des ménages étudiés ici sera différente par rapport aux sections précédentes. En effet, certaines sélections ont été nécessaires dans la mesure où toutes les données sur les salaires n'étaient pas disponibles pour toutes les catégories de travailleurs. Par exemple, les ménages où au moins un des parents a travaillé un mois en tant qu'indépendant, dans les 12 mois précédant la naissance, n'ont pas été pris en compte, car les données sur le salaire des indépendants ne sont pas disponibles. Il a également été sélectionné uniquement les ménages pour lesquels au moins un des parents travaillait au Luxembourg au moment de la naissance. La population d'intérêt pour ces analyses est donc la suivante (*cf. tableau 7*) :

Tableau 7 : Répartition des enfants selon la perception ou non de l'allocation d'éducation et le type de ménage

	Ménages monoparentaux	Ménages en couple	Ensemble
Ménages n'ayant pas perçu l'AE	527	28 892	29 419
Ménages ayant perçu l'AE	156	19 850	20 006
Ensemble	683	48 742	49 425

Source : IGSS, 2005-mai 2015, calculs LISER

Pour la construction des classes de salaires, une moyenne des salaires mensuels des deux parents (ou du seul parent si c'est un ménage monoparental) les 12 mois qui précèdent la naissance de l'enfant chez leur principal employeur est réalisée. Selon une distribution allant du salaire social minimum (SSM) le moins élevé au SSM le plus élevé, nous déterminons ensuite quatre catégories de salaire (*cf. annexe 6* pour les valeurs par année) :

- la classe n° 1 regroupe les ménages dont le salaire est inférieur à 1 fois le SSM,
- la classe n° 2 est composée des ménages gagnant entre 1 fois et moins de 2 fois le SSM,
- la classe n° 3 rassemble les ménages percevant entre 2 fois et moins de 3 fois le SSM,
- la classe n° 4 regroupe les ménages gagnant plus de 3 fois le SSM.

Cette répartition nous permet d'analyser si le taux de l'AE évolue de manière différente selon le groupe de salaire auquel appartient le ménage.

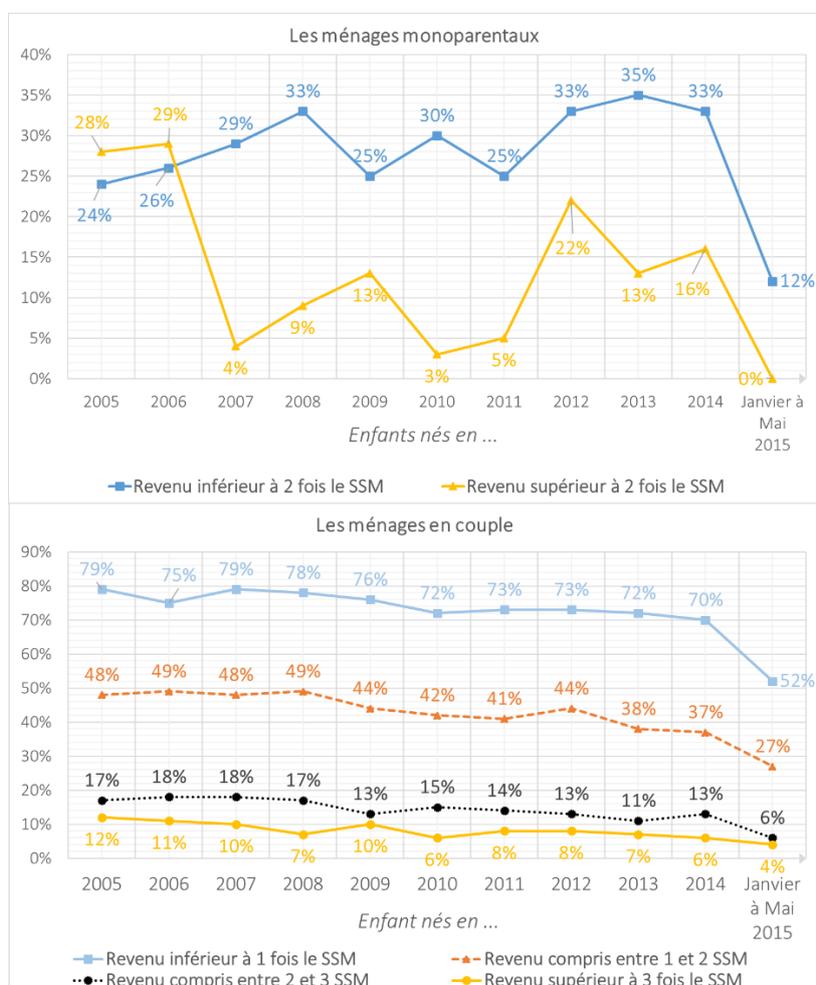
Les effectifs des ménages monoparentaux étant assez réduits sur la période, il n'a pas été possible de décomposer les bénéficiaires de l'allocation d'éducation selon les quatre classes du SSM décrites précédemment.

Deux classes ont donc été redéfinies :

- la classe n° 1 regroupe les ménages dont le salaire est inférieur ou égal à 2 fois le SSM,
- la classe n° 2 est composée des ménages dont le salaire est supérieur à 2 fois le SSM.

D'après le graphique 37, nous constatons que le taux d'utilisation de l'allocation d'éducation est plus élevé chez les ménages monoparentaux les moins aisés (moins de deux fois le SSM), bien qu'aux premières générations (2005 et 2006) de naissances, les taux soient assez proches. La même tendance est observée chez les couples : plus le salaire du ménage augmente, moins proportionnellement sont les ménages percevant l'AE. Quelle que soit la composition du ménage, l'AE était donc plus fréquemment perçue par les ménages les moins aisés.

Graphique 37 : Parmi les ménages résidant au Luxembourg au moment de la naissance et dont au moins un parent travaillait au Luxembourg au moment de la naissance de l'enfant, part de ceux ayant perçu l'AE, selon le type de ménage, l'année de naissance de l'enfant et leur classe de salaire (2 classes pour les monoparentaux et 4 classes pour les couples)



Source : IGSS, 2005-2015, calculs LISER

Note : par exemple, en 2015, le SSM mensuel équivalent temps plein (non qualifié) s'élève à 1923 € → classe n°1 : <1923 €, classe n°2 : [1923 €-3845,9 €, classe n°3 : [3845,9 €-5768,9 €, classe n°4 : >5768,9 €.

Guide de lecture : Pour les enfants nés en 2014, 33 % des ménages monoparentaux (résidant et travaillant au Luxembourg au moment de la naissance) ayant gagné en moyenne mensuellement moins de deux fois le SSM dans les 12 mois précédant la naissance de l'enfant ont perçu l'AE, contre 16 % pour les ménages monoparentaux gagnant plus de deux fois le SSM. Parallèlement, parmi les ménages vivant en couple, dont au moins un des parents travaille au Luxembourg, 70 % des moins aisés (moins de 1 fois le SSM) ont perçu l'AE, contre 6 % des plus aisés (plus de 3 fois le SSM), pour les enfants nés en 2014.

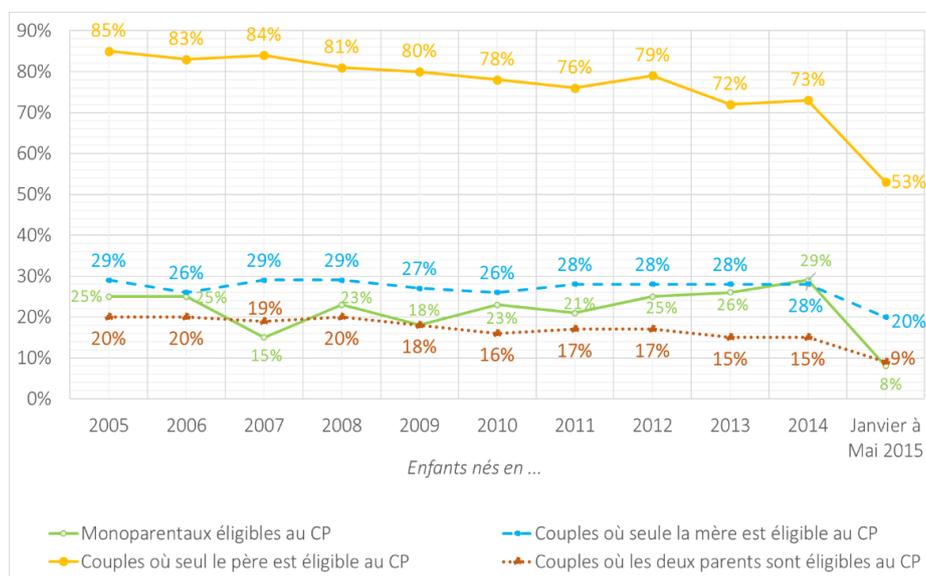
Un parallèle peut être fait ici avec les résultats du taux de recours au CP selon le salaire (partie 3.2.3.b). Au niveau individuel, le taux de recours au CP était le plus faible chez les mères les moins aisées. Néanmoins, une forte augmentation apparaissait lors de la suppression de l'AE. Il semblerait donc que lorsque les deux politiques coexistaient les femmes (a fortiori le ménage) les moins aisées se tournaient plus volontiers vers l'allocation d'éducation que le congé parental. À partir du moment où l'AE a été supprimée, elles se sont plus fréquemment tournées vers le CP.

4.3 Résultats de l'analyse du taux d'utilisation de l'allocation d'éducation selon le critère d'éligibilité au congé parental

Cette section examine le taux d'utilisation de l'allocation d'éducation selon le critère d'éligibilité au congé parental. Plus précisément, il s'agit d'observer parmi tous les ménages où au moins un des parents est éligible au congé parental ceux ayant perçu l'allocation d'éducation. Afin d'identifier d'éventuelles disparités entre les ménages, quatre types de ménages ont été définis :

- les ménages monoparentaux éligibles au CP,
- les ménages en couple où seule la mère est éligible au CP,
- les ménages en couple où seul le père est éligible au CP,
- les ménages en couple où les deux parents sont éligibles au CP.

Graphique 38 : Part des parents éligibles au congé parental et ayant perçu l'allocation d'éducation, selon l'année de naissance de l'enfant et leur type de ménage éligible au congé parental



Source : IGSS, 2005-2015, calculs LISER

Guide de lecture : Parmi les ménages monoparentaux avec un enfant né en 2014 et éligibles au congé parental, 29 % ont perçu l'allocation d'éducation. Ils sont 28 % parmi les ménages en couple où seule la mère est éligible au CP, 73 % parmi les ménages où seul le père est éligible au CP, 15 % parmi les ménages où les deux parents sont éligibles au CP.

Le graphique 38 montre que, toutes générations de naissances confondues, le taux d'utilisation de l'AE est beaucoup plus élevé parmi les ménages en couple où seul le père est éligible au congé parental. Pour les enfants nés en 2005, 85 % d'entre eux recevaient l'AE. Pour les enfants nés en 2014, ce chiffre est de 73 %, bien que le taux d'utilisation de l'AE ait diminué au fil des générations. Comparativement aux autres types de ménages, ces taux sont très élevés. En effet, le taux d'utilisation de l'AE pour les couples où seule la mère est éligible au CP reste assez stable, autour de 28 %, sur toutes les années de naissances étudiées. De même, parmi les couples où les deux parents sont éligibles au CP, entre 15 % et 20 % ont reçu l'AE sur les générations étudiées. À son introduction, pour pouvoir bénéficier de l'allocation d'éducation, le parent concerné devait se consacrer totalement à l'éducation de son enfant en quittant son activité professionnelle ; si les deux parents travaillaient, l'un devait quitter son emploi, en général la mère. Modifiée avec le temps et conditionnée au revenu et au nombre d'enfants, l'AE a pu ensuite être perçue par les couples où les deux parents travaillaient. Une partie de l'explication de ces taux plus élevés parmi les couples où seul le père est éligible au CP réside dans le fait qu'il s'agit vraisemblablement de couples où seul le père travaille, ou de couples où la mère travaille avec un salaire peu élevé et a arrêté de travailler pour s'occuper de son enfant ou n'a pas pu se permettre d'arrêter de travailler mais a eu besoin d'un soutien financier. Alors qu'à contrario, dans les couples où seule la mère est éligible au CP, la probabilité que son conjoint travaille aussi est plus élevée, et donc la probabilité pour que ces couples puissent bénéficier de l'AE est moins élevée.

Enfin, pour les couples monoparentaux éligibles au CP, le taux d'utilisation de l'AE se situait entre celui des couples où les deux parents sont éligibles au CP et celui des couples où seule la mère est éligible au CP : il a ainsi évolué de 25 % à 29 % entre les générations de naissances de 2005 et de 2014.

∞ Les principaux enseignements ∞

- **L'utilisation de l'AE concernait environ un tiers des ménages à chaque génération de naissances de 2005 à 2014.**
- **Plus le ménage a d'enfants au moment d'une naissance, plus la part de ménages bénéficiaires de l'AE est élevée, quelle que soit la génération de naissances observée.** Les ménages ayant au moins 2 enfants au moment d'une naissance (génération 2014) ont un taux d'utilisation de l'AE plus élevé que la moyenne : 46 % (30 % en moyenne pour tous les ménages). A contrario, les ménages n'ayant pas d'enfants au moment d'une naissance (génération 2014) enregistrent un taux d'utilisation de l'AE plus faible que la moyenne : 23,2 %. Les ménages ayant 1 enfant au moment d'une naissance (génération 2014) sont dans la moyenne du taux d'utilisation global : 29,9 %.
- **Ménages monoparentaux ou ménages en couple, plus le ménage est aisé, moins il utilise l'AE, quelle que soit la génération de naissances observée.** Pour les naissances de 2014, un tiers de ménages monoparentaux gagnant moins de 2 fois le SSM bénéficiaient de l'AE, contre 16 % de ceux gagnant plus de 2 fois le SSM. Parmi les ménages en couple, 70 % de ceux gagnant moins d'1 fois le SSM utilisaient l'AE, contre 37 % de ceux gagnant entre 1 et moins de 2 fois le SSM, 13 % de ceux gagnant entre 2 et moins de 3 fois le SSM et 6% de ceux gagnant plus de 3 fois le SSM.
- **Parmi les ménages éligibles au congé parental, les couples où seul le père est éligible enregistrent des taux d'utilisation de l'AE 3 fois supérieurs aux couples où seule la mère est éligible, et plus de 4 fois supérieurs aux couples où les deux parents sont éligibles.**

CONCLUSION

A la suite de la dernière réforme du congé parental, mise en œuvre en décembre 2016, et de la modification de certains critères (éligibilité, forme du congé parental, revenu de remplacement, etc.), les objectifs du premier module de ce projet sont :

- d'analyser l'évolution de la prise de congé parental par les parents au cours du temps (entre les naissances de janvier 2003 et de février 2017), via deux indicateurs. Le premier est le taux d'utilisation du congé parental : il donne, pour une année, la proportion de mères ou de pères ayant pris un CP dans les 12 mois suivant la naissance parmi les mères ou les pères ayant eu des enfants. Le deuxième indicateur tient compte du critère d'éligibilité au CP des parents et calcule le rapport, une année donnée, entre le nombre de mères ou de pères ayant pris un CP dans les 12 mois suivant la naissance de leur enfant et le nombre de mères ou de pères éligibles au CP ayant eu un enfant. Afin de compléter les analyses ci-dessus, l'évolution de la part des ménages ayant pris une allocation d'éducation parmi tous les ménages ayant eu un enfant une année donnée, soit le taux d'utilisation de l'allocation d'éducation, est également examinée entre les naissances de janvier 2005 et de mai 2015 ;
- d'analyser ces taux globaux selon certaines caractéristiques des parents (composition de la fratrie, salaire, statut d'emploi) et, lorsque cela est possible, selon certaines caractéristiques des employeurs des parents (parmi les parents travaillant dans le secteur privé).

Afin de pouvoir comparer le comportement des parents avant et après la réforme du CP de 2016, les résultats de nos analyses se réfèrent au comportement des parents **dans les 12 mois suivant la naissance**, bien qu'ils puissent prendre le CP au cours des cinq (pré-réforme) et six (post-réforme) premières années de la vie de l'enfant.

Évolution globale des taux d'utilisation et de recours au CP

En rappelant que d'autres phénomènes, en plus des politiques citées ci-dessus, auraient pu avoir une influence sur le comportement des parents vis-à-vis du congé parental, en général, les mères ont été plus nombreuses à utiliser et à avoir recours au congé parental au cours du temps et c'est après la suppression de l'allocation d'éducation que la première hausse importante des taux d'utilisation et de recours a pu être observée. La deuxième augmentation notable a eu lieu entre les naissances de 2015 et de février 2017, soit après la réforme du congé parental. Ainsi, entre les naissances de 2014 et de 2015, le taux de recours au CP des mères est passé de 70,3 % à 78,6 % pour atteindre 87,4 % pour les naissances de début 2017. Pour les pères, leur comportement vis-à-vis du congé parental a été plus particulièrement modifié après la réforme du congé parental, passant de 8 % à 17 % entre les naissances de 2015 et de début 2017.

Les mères ont par ailleurs plus souvent recours au premier congé parental et au congé parental à temps plein, dont l'utilisation et le recours ont augmenté à l'image des taux globaux après suppression de l'allocation d'éducation et la réforme du congé parental. Ainsi, pour elles, le recours au deuxième congé parental et au temps partiel a très peu évolué au cours des différentes générations de naissances. D'une manière générale, avec l'apparition des nouvelles formes de CP, les mères choisissent de façon très marginale les durées les plus courtes. Les pères ont plus fréquemment recours au deuxième congé parental qui subit la même hausse que le taux global après la réforme du CP. En termes de temps, ils choisissent autant le CP à temps plein que celui à temps partiel. Néanmoins, après la réforme du CP, ils se sont plus fréquemment tournés vers le CP à temps plein.

Évolution du taux de recours au CP selon les caractéristiques des parents

En tenant compte du nombre d'enfants déjà présents à la naissance, plus les mères (respectivement les pères) avaient d'enfants, moins le recours au CP était fréquent. Néanmoins, après la suppression de l'allocation d'éducation et la réforme du congé parental, le taux de recours des mères pour qui il s'agissait de leur 3^e enfant au moins a le plus augmenté et a quasiment atteint les valeurs du taux de recours des mères pour qui il s'agissait de leur 1^{er} ou 2^e enfant. Pour les pères, après la réforme du CP, bien que chacun des taux de recours ait augmenté, les pères pour qui il s'agissait de leur 1^{er} enfant sont toujours ceux qui ont plus fréquemment recours au CP, loin devant les autres pères.

En comparant les taux de recours selon les salaires des mères, et plus particulièrement les mères résidentes du Luxembourg, les moins aisées (moins de 1,25 fois le SSM) sont celles ayant eu le moins recours au CP jusqu'à la suppression de l'allocation d'éducation. Par la suite, leur taux de recours a commencé à augmenter, et après l'entrée en vigueur de la réforme du CP, ce groupe de mères a atteint le même niveau de recours au CP que les autres mères. Pour les pères résidents luxembourgeois, la tendance inverse à celles des mères est observée : ce sont ceux ayant les salaires les plus élevés qui enregistrent les taux de recours les plus faibles, et ce, malgré un recours plus fréquent après la réforme du CP.

Chez les mères résidentes du Luxembourg, les indépendantes sont celles ayant le moins fréquemment recours au CP quelle que soit la génération de naissances et même après la suppression de l'allocation d'éducation et l'entrée en vigueur de la réforme du CP. Le taux de recours des fonctionnaires étant déjà très élevé, c'est celui des employées du privé qui a connu la plus grande croissance après la suppression de l'allocation d'éducation et l'entrée en vigueur de la réforme du CP. Chez les pères résidents du Luxembourg, ce sont les indépendants et les fonctionnaires qui ont plus fréquemment recours au CP sur l'ensemble des générations de naissances observées.

Évolution du taux de recours au CP selon les caractéristiques des employeurs

L'analyse de l'évolution du taux de recours au CP selon les caractéristiques des employeurs a été réalisée uniquement parmi les parents travaillant dans le secteur privé en raison de la disponibilité des données.

Selon les secteurs d'activités, pour les mères résidant au Luxembourg, dans tous les secteurs les taux de recours au CP ont crû à partir des naissances de 2015. Les mères du secteur de la construction sont celles enregistrant le taux de recours le plus faible. Par rapport aux différentes tailles d'entreprises, celles travaillant dans des petites entreprises ont toujours moins fréquemment recours au CP que les autres mères. Néanmoins, les taux de recours ont augmenté dans toutes les tailles d'entreprises après l'annulation de l'allocation d'éducation et l'entrée en vigueur de la réforme au CP. Quant aux pères résidant au Luxembourg, les taux de recours sont plus élevés dans les secteurs d'activité les plus féminins comme l'enseignement, la santé ou encore le commerce. Par ailleurs, dans toutes les tailles d'entreprises, un bond du taux de recours entre les générations d'enfants nés en 2015 et ceux nés en 2016 (soit après la réforme) est observé.

Sur la 1^{ère} décennie de naissances (2005-2014), le taux de recours au CP est toujours moins élevé pour les mères (résidentes du Luxembourg) travaillant dans des entreprises composées minoritairement de cols blancs, comparativement à celles travaillant dans des entreprises composées majoritairement de cols blancs. Ce n'est qu'à partir de l'annulation de l'AE et la réforme du CP que les taux de recours des deux groupes de mères ont convergé vers le même niveau. Pour les frontalières, contrairement aux résidentes luxembourgeoises, peu de différences entre les deux groupes de mères sont observées sur l'ensemble des naissances. Pour les pères, quel que soit le pays de résidence, les niveaux et les évolutions du taux de recours au CP, avant et après la réforme du CP, sont similaires pour les deux groupes de pères, qu'ils travaillent dans une entreprise avec une majorité de cols blancs ou non.

Évolution du taux d'utilisation de l'allocation d'éducation

S'agissant de l'utilisation de l'allocation d'éducation, le taux des ménages l'utilisant est resté assez stable sur la période observée : environ un ménage sur trois ayant eu un enfant entre 2005 et 2014 a pu percevoir cette allocation d'éducation. Contrairement à ce qui a pu être observé pour les recours au congé parental, plus le ménage a d'enfants au moment d'une naissance, plus la part de bénéficiaires de l'allocation d'éducation est élevée, quelle que soit la génération de naissances observée. Par ailleurs, par rapport au revenu du ménage, qu'il s'agisse de ménages monoparentaux ou de ménages en couple, plus ils sont aisés, moins ils perçoivent l'allocation d'éducation. Enfin, parmi les ménages éligibles au congé parental, les couples où seul le père est éligible enregistrent des taux d'utilisation de l'allocation d'éducation trois fois supérieurs aux couples où seule la mère est éligible, et plus de quatre fois supérieurs aux couples où les deux parents sont éligibles.

RÉFÉRENCES

- Anxo, Delander, Mansson (2006). Les déterminants socio-économiques de l'utilisation des congés parentaux par les pères : une analyse comparative entre la France et la Suède, *Recherches et prévisions*, 06/2006, pp. 19-33 ([lien](#))
- Anxo et al. (2007). *Parental leave in European companies. Establishment survey on working time 2004-2005*. European Foundation for the Improvement of Living and Working conditions. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Boyer et Renouard (2003). Les pères bénéficiaires de l'allocation parentale d'éducation, l'essentiel - Publication électronique de la Caisse nationale des allocations familiales n°17, Direction des Statistiques, des Etudes et de la Recherche, Septembre 2003 ([lien](#)).
- KPMG, 2002, *Etude d'évaluation de l'impact du Congé parental au Grand-Duché de Luxembourg* - Présentation des résultats, 28 novembre 2002. ([lien](#))
- Naz (2010). Usage of Parental Leave by Fathers in Norway. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 30(5-6), 313-325. <https://doi.org/10.1108/01443331011054262>
- Ruhm (1998). The Economic Consequences of Parental Leave Mandates: Lessons From Europe. *The Quarterly Journal of Economics*, 113(1): 285-317.
- Valentova et Bia (2013). *Le congé parental chez les parents d'enfant unique. Analyse du recours au congé parental par les mères et les pères d'enfant unique, et de son impact sur l'engagement des mères sur le marché du travail*. Rapport rédigé pour le compte du Ministère de la Famille et de l'Intégration. Liser, Luxembourg. 74 pages.

ANNEXES

Annexe 1 : Les critères d'éligibilité au congé parental en 1999, 2006 et 2016

1999	2006	2016
Elève l'enfant dans son foyer avant et pendant le CP	Même condition qu'en 1999	Elève l'enfant dans son foyer pendant le CP
Enfant de moins de <u>5 ans</u>	Même condition qu'en 1999	Enfant de moins de 6 ans (12 ans pour adoption)
Reçoit des allocations familiales pour l'enfant	Même condition qu'en 1999	Suppression de cette condition
Domicilié et réside de façon continue au Luxembourg + UE	Même condition qu'en 1999	Suppression de cette condition
Travail au moment de la naissance et 12 mois avant le début du CP auprès d'une même entreprise	Travail au moment de la naissance + 12 mois peuvent être comptés sur plusieurs contrats qui se suivent (changement d'employeur)	Même condition qu'en 2006
Lieu de travail au Luxembourg : L'employeur doit être établi au Luxembourg	Même condition qu'en 1999	Suppression de cette condition
0 jours d'interruption entre deux contrats	7 jours d'interruption entre deux contrats	Maximum 7 jours d'interruption entre deux contrats
Etre détenteur d'un contrat de travail pendant toute la durée du congé parental	Même condition qu'en 1999	Même condition qu'en 1999
Nombre d'heures au moins la moitié des heures normales de travail dans l'entreprise (en général 20 heures)	Même condition qu'en 1999	Un ou plusieurs contrats de travail totalisant au moins 10 heures de travail par semaine
Ne pas être en période d'essai	Même condition qu'en 1999	Même condition qu'en 1999

Annexe 2 : Valeurs du salaire social minimum horaire (non qualifié) de 2005 à 2017 (et détail des valeurs des classes utilisées dans l'étude sur le taux de recours au congé parental)

	date	SSM horaire non qualifié	Classe 1 : Inférieur à 1,25 fois le SSM	Classe 2 : entre 1,25 fois le SSM et 2 fois le SSM	Classe 3 : entre 2 fois le SSM et 3 fois le SSM	Classe 4 : supérieur à 3 fois le SSM
2005	1er janvier	8.4784 €	<10.5980 €	[10.5980 € - 16.9568€]	[16.9568€ - 25.4352€]	>=25.4352€
	1er octobre	8.6903 €	<10.8629 €	[10.8629 € - 17.3806€]	[17.3806€ - 26.0709€]	>=26.0709€
2006	1er décembre	8.9075 €	<11.1344 €	[11.1344 € - 17.8150€]	[17.8150€ - 26.7225€]	>=26.7225€
2007	1er janvier	9.0768 €	<11.3460 €	[11.3460 € - 18.1536€]	[18.1536€ - 27.2304€]	>=27.2304€
2008	1er mars	9.3036 €	<11.6295 €	[11.6295 € - 18.6072€]	[18.6072€ - 27.9108€]	>=27.9108€
2009	1er janvier	9.4898 €	<11.8623 €	[11.8623 € - 18.9796€]	[18.9796€ - 28.4694€]	>=28.4694€
	1er mars	9.7269 €	<12.1586 €	[12.1586 € - 19.4538€]	[19.4538€ - 29.1807€]	>=29.1807€
2010	1er juillet	9.9700 €	<12.4625 €	[12.4625 € - 19.9400€]	[19.9400€ - 29.9100€]	>=29.9100€
2011	1er janvier	10.1593 €	<12.6991 €	[12.6991 € - 20.3186€]	[20.3186€ - 30.4779€]	>=30.4779€
	1er octobre	10.4132 €	<13.0165 €	[13.0165 € - 20.8264€]	[20.8264€ - 31.2396€]	>=31.2396€
2012	1er octobre	10.6735 €	<13.3419 €	[13.3419 € - 21.3470€]	[21.3470€ - 32.0205€]	>=32.0205€
2013	1er janvier	10.8335 €	<13.5419 €	[13.5419 € - 21.6670€]	[21.6670€ - 32.5005€]	>=32.5005€
	1er octobre	11.1042 €	<13.8803 €	[13.8803 € - 22.2084€]	[22.2084€ - 33.3126€]	>=33.3126€
2015	1er janvier	11.1154 €	<13.8943 €	[13.8943 € - 22.2308€]	[22.2308€ - 33.3462€]	>=33.3462€
2017	1er janvier	11.5525 €	<14.4406 €	[14.4406 € - 23.1050€]	[23.1050€ - 34.6575€]	>=34.6575€

Source : <https://www.ccss.lu/cotisations/parametres-sociaux/>

Annexe 3 : Taux de recours au congé parental des mères (éligibles) dans les 12 mois suivant la naissance de l'enfant, selon l'année de naissance de l'enfant, le secteur d'activité de leur employeur et leur pays de résidence

	Résidentes belges								
	Agriculture + Production électricité et eau	Construction	Commerce	Transports + communication	Hôtels et restaurants	Finance	Immobilier, location et services aux entreprises	Enseignement, santé humaine	Services collectifs
2005	77%	40%	75%	66%	82%	80%	74%	82%	75%
2006	67%	67%	78%	74%	75%	79%	72%	85%	71%
2007	76%	45%	76%	70%	67%	79%	82%	86%	54%
2008	65%	58%	77%	79%	53%	80%	75%	80%	93%
2009	69%	76%	75%	81%	69%	87%	81%	93%	83%
2010	80%	63%	73%	79%	86%	84%	80%	74%	56%
2011	75%	58%	71%	70%	77%	85%	78%	87%	68%
2012	65%	67%	77%	65%	59%	81%	69%	84%	93%
2013	71%	77%	78%	67%	84%	89%	76%	91%	77%
2014	93%	60%	81%	75%	80%	83%	68%	83%	88%
2015	68%	61%	91%	73%	100%	90%	87%	92%	89%
2016	83%	83%	88%	88%	96%	96%	88%	92%	82%
Janvier et février 2017	88%	100%	100%	88%	100%	100%	88%	100%	100%
	Résidentes françaises								
2005	77%	83%	87%	70%	84%	79%	79%	81%	81%
2006	79%	80%	84%	76%	88%	83%	75%	60%	89%
2007	76%	79%	84%	83%	79%	73%	75%	71%	70%
2008	80%	71%	86%	68%	83%	80%	78%	77%	85%
2009	81%	82%	84%	77%	87%	81%	80%	81%	87%
2010	78%	67%	84%	81%	83%	82%	77%	74%	90%
2011	76%	67%	87%	80%	82%	83%	76%	74%	83%
2012	75%	70%	84%	76%	87%	83%	77%	78%	73%
2013	82%	77%	83%	81%	78%	81%	80%	62%	72%
2014	74%	70%	86%	82%	79%	86%	76%	80%	82%
2015	82%	79%	89%	78%	93%	83%	79%	78%	94%
2016	88%	74%	93%	82%	95%	87%	88%	89%	89%
Janvier et février 2017	73%	86%	93%	75%	90%	97%	90%	96%	100%
	Résidentes allemandes								
2005	83%	75%	83%	88%	100%	92%	92%	100%	67%
2006	93%	78%	83%	77%	100%	90%	86%	90%	100%
2007	90%	60%	91%	93%	100%	90%	88%	85%	100%
2008	93%	56%	85%	90%	90%	90%	86%	75%	100%
2009	93%	100%	92%	85%	83%	90%	89%	88%	100%
2010	83%	81%	88%	95%	71%	90%	97%	100%	86%
2011	89%	75%	88%	88%	100%	91%	91%	91%	88%
2012	90%	60%	85%	87%	75%	94%	97%	96%	100%
2013	92%	70%	94%	89%	94%	92%	99%	88%	80%
2014	89%	85%	93%	89%	81%	95%	89%	100%	83%
2015	92%	71%	99%	95%	92%	93%	97%	94%	89%
2016	100%	100%	95%	90%	100%	94%	96%	97%	100%
Janvier et février 2017	75%	100%	100%	100%	100%	93%	92%	100%	100%

Source : IGSS, 2005-février 2018, calculs LISER

Champ : N total =26453

Guide de lecture : Parmi les mères éligibles au congé parental d'enfants nés en janvier et février 2017 et résidentes de France, en moyenne 93 % de celles travaillant dans le secteur du commerce ont eu recours au CP dans les 12 mois suivant la naissance.

Annexe 4 : 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 secteur d'activité de leur employeur et leur pays de résidence

	Résidents belges								
	Agriculture + Production électricité et eau	Construction	Commerce	Transports + communication	Hôtels et restaurants	Finance	Immobilier, location et services aux entreprises	Enseignement, santé humaine	Services collectifs
2005	2.0%	2.7%	10.1%	4.6%	11.8%	2.7%	5.5%	0.0%	0.0%
2006	3.1%	2.0%	7.2%	4.1%	13.6%	3.2%	7.2%	0.0%	0.0%
2007	3.3%	2.0%	4.7%	3.4%	9.5%	2.6%	1.3%	0.0%	33.3%
2008	2.1%	2.4%	5.9%	0.9%	8.7%	3.8%	7.1%	0.0%	0.0%
2009	1.4%	2.1%	10.9%	3.0%	15.8%	3.4%	6.9%	0.0%	0.0%
2010	3.1%	3.7%	7.5%	7.7%	14.8%	3.6%	3.8%	50.0%	0.0%
2011	4.2%	1.6%	6.7%	3.8%	10.0%	6.1%	4.1%	0.0%	0.0%
2012	1.8%	2.0%	5.4%	3.0%	14.3%	3.5%	4.6%	0.0%	0.0%
2013	0.6%	1.6%	5.8%	5.5%	20.0%	4.7%	5.8%	16.7%	0.0%
2014	3.6%	3.3%	2.3%	5.6%	21.7%	2.8%	1.2%	40.0%	0.0%
2015	9.0%	3.7%	6.5%	5.8%	16.7%	3.7%	5.3%	0.0%	33.3%
2016	15.9%	9.7%	7.6%	10.8%	22.7%	4.3%	14.0%	25.0%	
Janvier et février 2017	32.0%	6.4%	8.7%	14.8%	28.6%	30.0%	12.2%		
	Résidents français								
2005	6.7%	3.6%	11.5%	5.2%	24.1%	4.7%	6.8%	0.0%	0.0%
2006	5.3%	6.9%	6.9%	3.6%	13.6%	1.8%	4.9%	33.3%	14.3%
2007	5.2%	4.7%	9.7%	2.4%	11.8%	3.0%	7.1%	0.0%	11.1%
2008	3.5%	4.6%	9.9%	4.1%	15.3%	2.6%	6.6%	0.0%	6.3%
2009	5.6%	3.5%	8.6%	3.3%	9.9%	3.6%	7.4%	28.6%	16.7%
2010	3.1%	3.9%	7.9%	4.4%	6.9%	7.1%	5.5%	0.0%	23.1%
2011	4.1%	4.9%	9.9%	6.3%	10.7%	5.1%	7.3%	0.0%	7.7%
2012	4.0%	3.9%	8.7%	4.2%	16.0%	3.7%	4.7%	33.3%	5.9%
2013	4.5%	1.8%	8.2%	5.8%	12.4%	7.9%	7.6%	11.1%	13.3%
2014	2.7%	3.3%	8.5%	5.4%	14.2%	3.9%	7.1%	50.0%	8.3%
2015	5.1%	5.0%	12.2%	6.9%	23.0%	3.2%	8.5%	18.2%	14.3%
2016	13.1%	9.3%	14.2%	13.5%	32.9%	7.8%	16.8%	8.3%	28.6%
Janvier et février 2017	18.5%	15.3%	17.7%	27.3%	42.1%	12.8%	11.1%		100.0%
	Résidents allemands								
2005	2.5%	2.0%	5.9%	4.2%	0.0%	0.7%	9.3%	0.0%	0.0%
2006	2.2%	2.9%	3.0%	0.0%	0.0%	3.9%	8.5%	0.0%	0.0%
2007	2.8%	1.0%	3.4%	3.4%	28.6%	2.5%	4.9%	14.3%	0.0%
2008	1.8%	1.4%	2.2%	4.6%	0.0%	1.2%	1.4%	0.0%	0.0%
2009	6.1%	3.4%	3.1%	6.0%	7.1%	3.5%	4.0%	0.0%	
2010	6.2%	2.7%	3.7%	2.7%	15.4%	3.1%	3.3%	14.3%	0.0%
2011	2.9%	3.1%	9.1%	1.8%	0.0%	7.5%	4.6%	0.0%	0.0%
2012	6.1%	4.2%	3.3%	4.2%	18.2%	4.7%	3.1%	0.0%	0.0%
2013	6.2%	5.2%	5.5%	4.3%	30.0%	7.8%	8.5%	0.0%	
2014	3.7%	2.7%	5.7%	5.0%	25.0%	8.3%	6.7%	20.0%	100.0%
2015	8.2%	1.7%	9.9%	3.0%	10.5%	6.9%	10.7%	0.0%	0.0%
2016	10.0%	7.5%	11.0%	7.4%	60.0%	13.1%	16.9%	26.7%	0.0%
Janvier et février 2017	18.2%	25.0%	26.9%	32.1%	14.3%	21.4%	26.3%	100.0%	0.0%

Source : IGSS, 2005-février 2018, calculs LISER

Champ : N total=48 778

Guide de lecture : Parmi les pères éligibles au congé parental d'enfants nés en janvier et février 2017 et résidents de France, en moyenne 17,7 % de ceux travaillant dans le secteur du commerce ont eu recours au CP dans les 12 mois suivant la naissance.

Annexe 5 : Taux de recours au congé parental des mères et pères (éligibles) dans les 12 mois suivant la naissance de l'enfant, selon l'année de naissance de l'enfant, la taille de l'entreprise de leur employeur et leur pays de résidence

	Résidentes belges						Résidents belges					
	1-9 salariés	10-19 salariés	20-49 salariés	50-99 salariés	100-249 salariés	250 salariés et plus	1-9 salariés	10-19 salariés	20-49 salariés	50-99 salariés	100-249 salariés	250 salariés et plus
2005	70%	65%	77%	83%	76%	81%	2.9%	3.0%	4.8%	4.7%	7.2%	3.7%
2006	68%	78%	72%	81%	83%	75%	3.5%	7.5%	5.2%	1.6%	3.6%	5.1%
2007	67%	72%	79%	76%	83%	80%	2.0%	1.8%	3.5%	3.6%	1.5%	4.6%
2008	72%	72%	72%	81%	81%	79%	2.9%	4.0%	4.0%	4.3%	2.1%	4.5%
2009	68%	84%	83%	82%	81%	85%	5.1%	4.4%	3.6%	5.6%	5.4%	3.6%
2010	69%	80%	78%	85%	70%	85%	4.5%	6.6%	7.1%	4.1%	3.3%	5.4%
2011	69%	75%	76%	77%	79%	83%	5.0%	2.3%	4.0%	3.0%	6.5%	4.6%
2012	64%	75%	76%	78%	84%	75%	2.8%	3.8%	2.4%	1.7%	3.5%	5.7%
2013	73%	77%	80%	89%	80%	81%	6.9%	6.7%	5.1%	2.5%	3.1%	2.5%
2014	64%	73%	79%	79%	80%	84%	3.4%	2.4%	7.8%	6.0%	1.6%	2.1%
2015	80%	88%	84%	94%	90%	86%	6.0%	5.9%	3.8%	3.5%	8.5%	6.3%
2016	84%	87%	92%	92%	90%	94%	11.4%	8.3%	10.5%	10.3%	10.2%	12.7%
Janvier et février 2017	100%	89%	95%	75%	100%	100%	4.4%	28.6%	9.1%	10.0%	21.4%	20.0%
	Résidentes françaises						Résidents français					
2005	71%	89%	86%	78%	81%	80%	4.4%	6.6%	6.6%	5.7%	8.8%	8.8%
2006	70%	80%	88%	86%	84%	79%	2.9%	5.3%	6.8%	5.4%	6.2%	5.3%
2007	66%	85%	83%	83%	77%	76%	7.3%	2.1%	6.5%	7.7%	5.1%	5.4%
2008	77%	80%	84%	87%	79%	79%	6.5%	7.0%	7.4%	5.5%	6.0%	4.2%
2009	80%	79%	77%	84%	86%	83%	5.2%	3.0%	7.3%	8.2%	5.0%	4.8%
2010	73%	83%	80%	79%	86%	82%	3.6%	7.3%	5.5%	4.5%	4.6%	5.7%
2011	72%	76%	84%	77%	84%	84%	7.0%	5.0%	5.3%	9.1%	8.1%	5.2%
2012	72%	77%	82%	78%	85%	83%	4.4%	4.5%	4.4%	4.3%	5.9%	6.3%
2013	68%	82%	78%	81%	83%	81%	7.3%	7.4%	4.9%	5.0%	6.8%	6.3%
2014	73%	82%	81%	85%	87%	81%	3.9%	4.0%	5.2%	6.0%	6.4%	5.8%
2015	74%	81%	81%	84%	88%	86%	8.1%	11.8%	6.5%	9.7%	6.9%	7.1%
2016	84%	85%	89%	93%	90%	90%	13.9%	10.3%	11.9%	12.4%	14.8%	14.1%
Janvier et février 2017	82%	96%	100%	92%	80%	95%	20.0%	22.7%	10.2%	29.8%	17.5%	18.7%
	Résidentes allemandes						Résidents allemands					
2005	80%	85%	96%	97%	86%	89%	2.4%	6.1%	3.0%	3.0%	1.8%	3.5%
2006	76%	84%	90%	91%	91%	89%	4.7%	4.2%	2.4%	4.2%	2.5%	2.0%
2007	82%	86%	85%	92%	95%	91%	4.5%	2.3%	3.7%	3.9%	0.0%	3.4%
2008	86%	78%	87%	89%	90%	89%	1.0%	2.4%	0.6%	3.3%	2.5%	2.1%
2009	94%	94%	90%	88%	83%	94%	4.4%	2.9%	2.3%	1.6%	9.6%	4.9%
2010	86%	88%	89%	95%	91%	93%	0.9%	5.4%	5.0%	2.7%	2.7%	4.9%
2011	86%	88%	98%	92%	88%	88%	3.8%	4.0%	6.9%	5.8%	2.8%	4.0%
2012	86%	84%	87%	97%	96%	92%	5.3%	4.4%	6.0%	3.5%	5.0%	3.5%
2013	88%	94%	97%	89%	91%	95%	8.2%	8.1%	5.8%	4.8%	9.2%	4.0%
2014	93%	92%	91%	83%	90%	96%	7.0%	4.9%	5.4%	4.5%	3.7%	6.4%
2015	95%	93%	85%	98%	89%	98%	7.5%	7.8%	5.7%	4.5%	2.0%	9.5%
2016	97%	94%	93%	94%	99%	96%	11.4%	7.1%	11.3%	13.7%	8.2%	13.5%
Janvier et février 2017	100%	100%	91%	100%	89%	96%	27.8%	22.2%	25.0%	26.9%	22.0%	24.4%

Source : IGSS, 2005-février 2018, calculs LISER

Champ : N total mères frontalières = 26 591 N total pères frontaliers = 49 026

Guide de lecture : Parmi les mères éligibles au congé parental d'enfants nés en janvier et février 2017 et résidentes de Belgique, en moyenne 75 % de celles travaillant dans les entreprises de 50-99 salariés ou plus ont eu recours au CP dans les 12 mois suivant la naissance (100 % parmi celles travaillant dans une petite entreprise de 1-9 salariés).

Annexe 6 : Valeurs du salaire social minimum mensuel non qualifié de 2005 à 2017 (et détail des valeurs des classes utilisées dans l'étude sur le taux d'utilisation de l'AE)

	date	Salaire mensuel (équivalent temps plein)	Classe 1 : Inférieur à 1 fois le SSM	Classe 2 : entre 1 fois le SSM et 2 fois le SSM	Classe 3 : entre 2 fois le SSM et 3 fois le SSM	Classe 4 : supérieur à 3 fois le SSM
2005	1er janvier	1466.8€	<1466.8€	[1466.8€ - 2933.5€ [[2933.5€ - 4400.3€ [>=4400.3€
	1er octobre	1503.4€	<1503.4€	[1503.4€ - 3006.8€ [[3006.8€ - 4510.3€ [>=4510.3€
2006	1er décembre	1541.0€	<1541.0€	[1541.0€ - 3082.0€ [[3082.0€ - 4623.0€ [>=4623.0€
2007	1er janvier	1570.3€	<1570.3€	[1570.3€ - 3140.6€ [[3140.6€ - 4710.8€ [>=4710.8€
2008	1er mars	1609.5€	<1609.5€	[1609.5€ - 3219.1€ [[3219.1€ - 4828.6€ [>=4828.6€
2009	1er janvier	1641.7€	<1641.7€	[1641.7€ - 3283.5€ [[3283.5€ - 4925.2€ [>=4925.2€
	1er mars	1682.8€	<1682.8€	[1682.8€ - 3365.5€ [[3365.5€ - 5048.3€ [>=5048.3€
2010	1er juillet	1724.8€	<1724.8€	[1724.8€ - 3449.6€ [[3449.6€ - 5174.4€ [>=5174.4€
2011	1er janvier	1757.6€	<1757.6€	[1757.6€ - 3515.1€ [[3515.1€ - 5272.7€ [>=5272.7€
	1er octobre	1801.5€	<1801.5€	[1801.5€ - 3603.0€ [[3603.0€ - 5404.5€ [>=5404.5€
2012	1er octobre	1846.5€	<1846.5€	[1846.5€ - 3693.0€ [[3693.0€ - 5539.5€ [>=5539.5€
2013	1er janvier	1874.2€	<1874.2€	[1874.2€ - 3748.4€ [[3748.4€ - 5622.6€ [>=5622.6€
	1er octobre	1921.0€	<1921.0€	[1921.0€ - 3842.1€ [[3842.1€ - 5763.1€ [>=5763.1€
2015	1er janvier	1923.0€	<1923.0€	[1923.0€ - 3845.9€ [[3845.9€ - 5768.9€ [>=5768.9€
2017	1er janvier	1998.6€	<1998.6€	[1998.6€ - 3997.2€ [[3997.2€ - 5995.8€ [>=5995.8€

Source : <https://www.ccss.lu/cotisations/parametres-sociaux/>

MODULE II

**Avoir un enfant né après la réforme du
congé parental : effet à court terme sur le
recours au congé parental des pères et
des mères**

INTRODUCTION

Dans le module précédent, nous avons analysé l'évolution du taux d'utilisation et du taux de recours au congé parental (CP) des pères et des mères d'enfants nés entre 2003 et février 2017. Le but était d'observer la manière dont ces taux ont évolué au cours du temps y compris pour les premières cohortes d'enfants touchées par la réforme du congé parental.

Ce premier module a permis de montrer que les taux d'utilisation et de recours au CP augmentent après la réforme du congé parental. Toutefois, ce module avait d'une part une visée globale, pour mettre en avant les tendances sur une longue période de temps, et ne se concentrait pas particulièrement sur l'évolution après la réforme du congé parental. D'autre part, les taux d'utilisation et de recours au CP ont été examinés de manière purement descriptive et l'influence que peuvent avoir d'autres phénomènes sur l'utilisation et le recours au congé parental n'a donc pas été prise en considération.

C'est précisément l'objet du présent module. En effet, au moyen de méthodes statistiques adaptées, nous nous concentrerons sur des périodes particulières afin de pouvoir comparer la situation des pères et des mères *avant* et *après* la réforme du congé parental. Nous estimerons l'effet d'avoir un enfant né après la réforme sur le recours au congé parental en tenant compte des effets potentiels d'autres politiques susceptibles de jouer sur les comportements de recours au congé parental au moment de l'introduction de ladite réforme.

La première partie de ce module décrira la méthodologie adoptée pour estimer la relation entre le fait d'avoir un enfant né après la réforme et le recours au congé parental des pères et des mères. La deuxième partie de ce module présentera les résultats des analyses pour les pères et les mères de manière générale, puis pour des sous-groupes particuliers. Les résultats seront présentés séparément pour les parents résidant au Luxembourg et pour les parents frontaliers⁴³.

⁴³ Dans le cadre de cette étude, le terme « frontaliers » est interchangeable avec le terme « non-résidents ». Ces deux termes sont à considérer comme des synonymes.

1. Méthodologie

1.1 Principes généraux

Pour estimer l'effet à court terme d'avoir un enfant né après la réforme du CP de 2016 sur le recours au congé parental, nous comparons la probabilité de recourir au congé parental entre un groupe de contrôle et un groupe de traitement. Le groupe de contrôle est composé des pères et des mères dont l'enfant est né avant la réforme ; le groupe de traitement est quant à lui composé des pères et des mères dont l'enfant est né après la réforme.

Le but d'une telle analyse est d'observer le comportement de deux groupes de personnes aussi semblables que possible (un groupe de contrôle et un groupe de traitement) par rapport à leur recours au CP. Si l'on parvient à contrôler l'effet que peuvent avoir d'autres variables sur le comportement des individus composant chaque groupe et si les deux groupes peuvent être considérés comme comparables, l'élément principal qui peut expliquer des différences de comportement entre ces deux groupes est le fait que le groupe de contrôle ne pouvait pas bénéficier de la réforme tandis que le groupe de traitement pouvait en bénéficier.

Afin de pouvoir mener une telle analyse, nous devons donc définir au préalable la population d'intérêt, les groupes de contrôle et de traitement, ainsi que les variables utilisées dans l'analyse. Chacun de ces éléments est défini ci-après.

1.2 Population d'intérêt

Seuls les parents éligibles au congé parental sont sélectionnés pour cette analyse puisque le comportement étudié est le recours au congé parental.

Nous choisissons des cohortes nées aux mêmes mois de naissance avant et après la réforme afin de contrôler la saisonnalité des naissances. Trois cohortes sont ainsi sélectionnées afin de disposer d'un large nombre d'observations dans les groupes de contrôle et de traitement.

Le **groupe de traitement** sera composé des parents éligibles (pères et mères séparément) d'enfants nés entre le 1^{er} décembre 2016 et le 28 février 2017, soit 3 cohortes de mois de naissance (décembre 2016, janvier 2017, février 2017).

Le **groupe de contrôle** sera composé des parents éligibles (pères et mères séparément) d'enfants nés entre le 1^{er} décembre 2015 et le 29 février 2016, soit 3 cohortes de mois de naissance (décembre 2015, janvier 2016, février 2016).

Pour mener à bien cette analyse sur la plus grande part de notre population d'intérêt, nous éliminons tous les individus pour lesquels nous ne disposons pas de suffisamment d'informations sociodémographiques sur eux-mêmes et/ou l'autre parent. De ce fait, les parents monoparentaux sont exclus de notre analyse. Nous choisissons également d'éliminer les travailleurs indépendants, car les informations sur le nombre d'heures travaillées et les revenus ne sont pas renseignées dans les données dont nous disposons.

Au total, ce sont 342 pères (8 %) et 331 mères (10 %) qui sont exclus.

L'analyse des pères et des mères sera traitée de manière séparée afin de mettre en évidence des effets hétérogènes entre ces deux sous-groupes : il est en effet fort probable que les pères et les mères répondent différemment à la réforme du congé parental. De même, les analyses des parents résidents luxembourgeois seront indépendantes de celles des parents non-résidents⁴⁴.

Le tableau 1 indique le nombre d'observations retenues pour notre population d'intérêt. Les résultats de l'analyse seront interprétés dans le contexte de cette sélection de population.

Tableau 1 : Population d'intérêt pour l'analyse de la réforme du CP selon l'appartenance au groupe de contrôle ou au groupe de traitement, selon le genre et selon le fait d'être résident ou non-résident

	Type de parent	Type de groupe	Nombre effectif
Résidents	Mère	Traitement (après la réforme)	898
		Contrôle (avant la réforme)	902
		Total	1800
	Père	Traitement (après la réforme)	979
		Contrôle (avant la réforme)	917
		Total	1896
Non résidents	Mère	Traitement (après la réforme)	567
		Contrôle (avant la réforme)	623
		Total	1190
	Père	Traitement (après la réforme)	971
		Contrôle (avant la réforme)	895
		Total	1866

Source : IGSS, 2014-2017, calculs LISER

1.3 Modèle statistique

Pour estimer le lien entre le fait d'avoir un enfant né après la réforme et le recours au congé parental, en tenant compte de nombreuses caractéristiques sociodémographiques de contrôle des individus, la régression logistique est utilisée.

Pour notre analyse, plusieurs types de variables (résultat, indépendantes et contrôle) sont nécessaires. Leur détail est présenté ci-après.

- **Recours au congé parental (variable de résultat)** : la variable « *recours au congé parental* » correspond à notre variable de résultat. C'est une variable binaire égale à 1 si l'individu recourt au congé parental au cours des 8 mois suivant la naissance et à 0 dans le cas contraire.

Le comportement à observer avant et après la réforme est le recours au congé parental pour un nombre spécifié de mois après la naissance. Nous avons ici choisi d'observer le recours au CP pendant les 8 mois qui suivent la naissance de l'enfant. Le choix de cette fenêtre d'observation s'explique par le fait qu'il faut veiller autant que possible à ce que

⁴⁴ Seuls les parents résidant en France, Belgique et Allemagne sont pris en compte.

la principale différence entre les deux groupes soit l'absence ou la présence de la réforme du CP.

Il est possible que des parents d'enfants nés avant la réforme anticipent l'entrée en vigueur de la réforme et soient influencés par cette dernière en reportant leur recours au CP sur le deuxième congé parental (CP2) afin de pouvoir bénéficier des nouvelles conditions jugées plus favorables. Pour éviter que le groupe de contrôle soit lui aussi influencé par la réforme, il convient de s'intéresser à son comportement suffisamment de temps avant la réforme.

En outre, nous avons fixé une période d'observation de 8 mois après la réforme afin d'éviter que les comportements des parents puissent être modifiés par d'autres changements de politiques intervenus aux alentours de la réforme du CP. En effet, des réformes introduites dans une période proche de la réforme du CP (concrètement la réforme de l'allocation d'éducation et de maternité et la réforme du chèque-service) pourraient également avoir un effet sur le recours au CP.

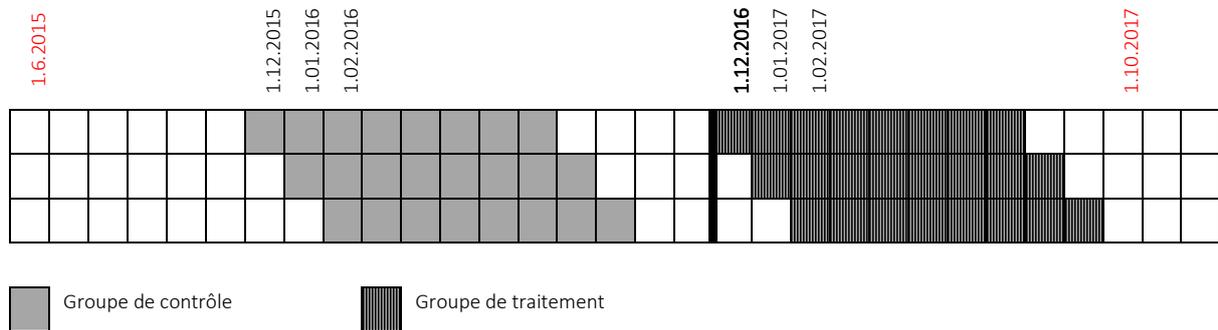
La réforme de l'allocation d'éducation (AE) et de maternité introduite le 1^{er} juin 2015 a aboli l'allocation d'éducation et de maternité. D'après les résultats du module 1, l'abolition de l'AE a été suivie d'une augmentation du recours au CP chez les mères ; les changements sont mineurs chez les pères. Pour cette raison, la période d'observation pour le groupe de contrôle a été limitée à la période postérieure à la réforme de l'allocation d'éducation et de maternité.

La réforme du chèque-service accueil (CSA) a été effective à partir d'octobre 2017. En rendant les services d'éducation et d'accueil (SEA) des jeunes enfants plus attractifs, notamment financièrement, la réforme du CSA a pu réduire le recours au second congé parental du groupe de personnes étudiées à la fin de la période d'observation.

Enfin, l'offre d'heures d'accueil gratuites pour les enfants âgés de 1 à 4 ans accueillis dans les SEA proposant un encadrement plurilingue ne concerne pas directement notre population d'intérêt, c'est-à-dire les parents d'enfants âgés de 8 mois au maximum. Cependant, nous ne pouvons pas exclure que cette réforme ait pu impacter les modes d'accueil des frères et sœurs plus âgés. Afin d'éviter tout effet, même mineur, de contamination de la réforme du CSA sur notre analyse du recours au CP, nous choisissons de limiter la période d'observation du groupe de traitement à la période antérieure à la mise en œuvre de la réforme du CSA.

Les informations méthodologiques principales de notre modèle statistique sont résumées dans le schéma ci-dessous :

Schéma 1 : Observation 8 mois après la naissance avant et après la réforme



Notes: en rouge, les deux réformes pouvant potentiellement influencer les résultats.

1.06.2015 = entrée en vigueur de la réforme de l'allocation d'éducation

1.10.2017 = entrée en vigueur de la réforme du chèque service

1.12.2016 = entrée en vigueur de la réforme du congé parental

Légende :

Trois cohortes « mois de naissance » de parents d'enfants sont considérées pour chaque groupe et chacune est considérée pendant 8 mois après la naissance.

Groupe de contrôle :

Cohorte 1 = parents d'enfants nés entre le 1^{er} décembre 2015 et le 31 décembre 2015

Cohorte 2 = parents d'enfants nés entre le 1^{er} janvier 2016 et le 31 janvier 2016

Cohorte 3 = parents d'enfants nés entre le 1^{er} février 2016 et le 29 février 2016

Groupe de traitement :

Cohorte 1 = parents d'enfants nés entre le 1^{er} décembre 2016 et le 31 décembre 2016

Cohorte 2 = parents d'enfants nés entre le 1^{er} janvier 2017 et le 31 janvier 2017

Cohorte 3 = parents d'enfants nés entre le 1^{er} février 2017 et le 29 février 2017

- **Groupe de traitement (variable indépendante clé)** : variable binaire indiquant si l'individu fait partie du groupe de traitement (c'est-à-dire avoir un enfant né après la réforme du CP) ou non.

La variable « *groupe de traitement* » est une variable binaire qui est égale à 1 pour les parents (pères et mères séparément) d'enfants nés entre le 1^{er} décembre 2016 et le 28 février 2017⁴⁵ (3 cohortes/mois de naissance) et qui est égale à 0 pour les parents d'enfants nés entre le 1^{er} décembre 2015 et le 29 février 2016. La valeur 1 correspond donc à des parents exposés à la réforme.

⁴⁵ Les parents d'enfants nés entre le 1^{er} septembre et le 1^{er} décembre 2017 ne sont pas un public idéal pour l'analyse réalisée ici, car bien qu'éligibles à cette allocation, ils bénéficient de l'ancienne règle et peuvent ainsi « contaminer » les résultats.

- **Caractéristiques sociodémographiques (variables de contrôle) :**

Les caractéristiques sociodémographiques prises en compte dans cette analyse appartiennent à la fois à l'enfant, aux parents mais également à l'employeur des parents.

- ✓ **Caractéristique de l'enfant** : concernant l'enfant, seul le **genre** de l'enfant est pris en compte.
- ✓ **Caractéristiques du parent** : concernant le parent, neuf caractéristiques sociodémographiques sont prises en compte.
 - La première est **l'âge du parent** à la naissance de l'enfant considéré ;
 - La deuxième est la **nationalité du parent** à la naissance de l'enfant considéré. Cette variable permet de distinguer quatre nationalités pour les résidents, à savoir : luxembourgeoise, française, portugaise et autre. Pour les frontaliers, les 4 nationalités prises en compte sont les suivantes : française, belge, allemande et autre ;
 - La troisième variable correspond au **nombre d'enfants que le parent a à la naissance de l'enfant** considéré (aucun, 1 enfant, 2 enfants ou plus) ;
 - La quatrième variable relate **l'âge du parent au premier emploi au Luxembourg** ;
 - La cinquième variable permet d'approximer **la durée d'expérience sur le marché du travail**. Elle est définie en différenciant l'âge du parent au moment de la naissance de l'enfant considéré et l'âge du parent au premier emploi au Luxembourg, puis est catégorisée en trois classes (0-5 ans, 6-10 ans, 11 ans ou plus) ;
 - La sixième variable renseigne sur **le nombre d'heures de travail effectuées avant le congé de maternité** et est catégorisée en trois classes pour les mères : la mère travaillait à temps plein [plus de 35h par semaine], la mère travaillait à temps partiel [entre 20 et 34h par semaine], la mère travaillait à temps partiel limité [moins de 20h par semaine⁴⁶]. Pour les pères, la distinction du temps de travail sera catégorisée en deux classes : temps plein (35h ou plus par semaine) et temps partiel (moins de 35 h par semaine) ;
 - La septième variable tient compte du **salaires horaire moyen⁴⁷ du parent douze mois avant la naissance**. Cette variable est découpée en quartiles lorsqu'elle est utilisée en variables explicatives et en multiple du Salaire Social Minimum (SSM) (moins de 1,25 fois le SSM, entre 1,25 et moins de 2 fois le SSM, entre 2 et moins de 3 fois le SSM, 3 fois ou plus le SSM) lorsqu'elle est utilisée pour mener les analyses en sous-groupes ;

⁴⁶ Source : ILO (https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/WCMS_534825/lang--en/index.htm)

⁴⁷ Le salaire à l'instant t peut ne pas être représentatif du salaire perçu par un individu en raison de variations saisonnières (primes, primes de fin d'année, heures supplémentaires dans certains secteurs à certains moments de l'année, gratifications, etc.). Il est donc préférable de calculer un salaire moyen sur les 12 mois avant la naissance chez leur principal employeur afin d'effacer au mieux ces effets de saisonnalité. Le salaire horaire est le salaire moyen observé sur les 12 mois précédant la naissance de l'enfant divisé par le nombre d'heures travaillées.

- La huitième variable correspond au fait que le parent vive ou non avec le second parent de l'enfant ;
- Enfin, la neuvième variable correspond au statut d'emploi du parent au moment de la naissance et permet de distinguer le statut d'employé du secteur privé et de fonctionnaire⁴⁸.

Plusieurs variables du second parent sont également introduites dans les différentes analyses. Il s'agit pour les résidents de l'âge du conjoint à la naissance, de sa nationalité, de sa durée d'expérience sur le marché du travail luxembourgeois et de son temps de travail⁴⁹. En revanche, pour les non-résidents, en raison de valeurs manquantes, nous ne sommes pas en mesure de tenir compte de certaines caractéristiques d'emplois du conjoint. De ce fait, seuls l'âge à la naissance et la nationalité seront considérés pour les frontaliers. Pour les mères frontalières, la durée d'expérience du conjoint et le fait que le conjoint travaille ou non au Luxembourg seront également pris en compte.

- ✓ Caractéristiques de l'employeur : les informations sur l'employeur sont disponibles uniquement pour les employés du secteur privé. Nous ne sommes donc pas en mesure de les utiliser comme variables de contrôle (puisque toutes les informations seraient manquantes pour les parents employés dans le secteur public).

Afin toutefois d'examiner si les caractéristiques de l'employeur jouent un rôle, nous estimerons le modèle pour des sous-groupes de parents à partir des informations sur les employeurs disponibles telles que la taille de l'entreprise (4 classes) et la part de cols blancs chez l'employeur.

Précaution méthodologique :

Nous estimons l'effet d'appartenir au groupe de traitement sur le recours au CP. Nous estimons donc l'existence d'une relation entre le recours au congé parental et le fait qu'un individu ait un enfant né les trois premiers mois après l'introduction de la réforme. Cette relation est estimée pour les 8 premiers mois après la naissance, ce qui signifie que l'analyse capture le comportement à court terme après la naissance, soit principalement le premier congé parental (CP1).

Par ailleurs, ici, nous ne pouvons pas isoler la tendance générale à la hausse observée sur la période en question. Cependant, en choisissant des groupes de contrôle et de traitement très proches dans le temps, nous minimisons l'effet de la tendance générale. En outre, la hausse générale au cours des périodes non concernées par d'autres mesures de politiques familiales est négligeable chez les pères et de faible ampleur chez les mères.

⁴⁸ Pour rappel, les parents ayant le statut d'indépendant ont été exclus parce que les informations relatives à leurs heures de travail et leur salaire n'étaient pas renseignées. Par ailleurs, cette variable ne sera considérée que pour les parents résidents, car le nombre de fonctionnaires est très limité parmi les frontaliers.

⁴⁹ Les conjoints peuvent soit travailler dans leur pays de résidence soit ne pas travailler ni dans le pays de résidence ni au Luxembourg, c'est pourquoi une catégorie « ne travaille pas au Luxembourg » est introduite.

À titre d'exemple, d'après les résultats issus du module 1, le taux de recours, au cours des 12 premiers mois suivant la naissance, des pères résidents d'enfants nés entre décembre 2010 et février 2011 était de 7 %; 6,4 % pour les enfants nés un an plus tard ; 7,4 % deux ans plus tard ; 7,8 % trois ans plus tard et 7,9 % quatre ans plus tard. Pour les mères, les chiffres sont les suivants : 68,3 % la première année ; 65,3 % l'année suivante ; 70,9 % deux ans plus tard ; 67,7 % trois ans plus tard et 73,1 % quatre ans plus tard. Ces résultats nous permettent de supposer que l'effet estimé par notre modèle se rapproche de l'effet de la réforme du congé parental sur le taux de recours.

Enfin, c'est l'effet global sur le taux de recours qui est étudié ; l'effet qui sera estimé ici ne pourra donc pas être attribué à un paramètre en particulier (modification du critère d'éligibilité, augmentation de la flexibilité, augmentation du revenu de remplacement).

2. Résultats

2.1 Analyse descriptive de la population d'intérêt

Pour pouvoir comparer de manière significative le comportement des parents avant et après la réforme du CP, il est nécessaire de vérifier que les caractéristiques relatives aux parents d'enfants nés avant la réforme (groupe de contrôle) sont similaires à celles des parents d'enfants nés après la réforme (groupe de traitement). Si les caractéristiques entre ces deux groupes se révèlent être semblables, cela nous permettra d'éliminer des résultats des effets dus à la composition de ces groupes.

L'analyse des deux groupes observés (groupe de traitement et groupe de contrôle) montre que leur composition est similaire (*cf. Annexes*), et ce, pour les différents groupes de notre population cible, à savoir les parents (mères et pères séparés), selon le pays de résidence (résidents vs non-résidents). Le fait que des caractéristiques dues à des différences observées entre les deux groupes influencent l'effet d'avoir un enfant né après la réforme sur le recours au CP peut donc être exclu.

2.2 Effet d'avoir un enfant né après la réforme sur le recours au congé parental parmi les pères et les mères

Pour estimer la relation entre le fait d'avoir un enfant né après la réforme et le recours au CP 8 mois après la naissance, nous utilisons des **modèles de régression logistique**. Cette méthode permet de neutraliser les effets de structure et d'isoler les effets nets des variables. Ainsi, à travers cette méthode, nous cherchons à savoir dans quelle mesure le fait d'être un parent d'enfants nés après la réforme (groupe de traitement) modifie la probabilité de recourir au congé parental, tout en contrôlant - toutes choses égales par ailleurs - les caractéristiques relatives au parent, au conjoint, à l'enfant.

L'effet de la variable groupe de traitement (être parent d'enfants nés après la réforme) est mesuré à travers un indicateur appelé « odds ratio » (OR). Cet indicateur est une mesure statistique qui permet de quantifier la relation entre le fait d'être un parent d'enfants nés après l'introduction de la réforme et la variable de résultat, à savoir le recours au congé parental. Cet OR représente la probabilité qu'un événement se produise (recourir au congé parental) compte tenu d'une exposition particulière (parent d'enfants nés après la réforme donc exposés à la réforme) comparativement à la probabilité que ce même événement se produise en l'absence de cette exposition (parent d'enfants nés avant la réforme donc non exposés aux effets de la réforme).

- Si l'**OR est égal à 1**, alors la probabilité de recourir au congé parental est **identique** pour les parents d'enfants nés avant ou après la réforme. **L'effet de la réforme est dit neutre.**
- Si l'**OR est plus grand que 1**, alors la probabilité de recourir au congé parental est **plus grande** pour les parents d'enfants nés après la réforme que pour les parents d'enfants nés avant la réforme. **L'effet de la réforme est considéré comme positif.**

- À l'inverse, si l'**OR est plus petit que 1**, alors la probabilité de recourir au congé parental est **plus faible** pour les parents d'enfants nés après la réforme que pour les parents d'enfants nés avant la réforme. **L'effet de la réforme est estimé comme négatif.**

2.2.1 Pères et mères résidant au Luxembourg

a) Effet général d'avoir un enfant né après la réforme du congé parental

Cette première analyse permet d'estimer l'effet général d'avoir un enfant né après la réforme sur le recours au congé parental au cours des 8 mois qui suivent la naissance, et ce, pour les mères résidentes (respectivement pères résidents).

Les résultats révèlent que, toutes choses égales par ailleurs, **les mères résidentes** d'enfants nés après la réforme du congé parental ont une probabilité de prendre un congé parental au cours des 8 mois qui suivent la naissance 1,62 fois plus grande que celles d'enfants nés avant la réforme (*cf. tableau 2*). Ce constat signifie qu'il existe un effet positif d'avoir un enfant né après la réforme sur le recours au congé parental des mères résidentes. Comme nous l'avons précisé précédemment cet effet ne peut pas être contaminé par des effets de structure de notre population cible mais peut néanmoins l'être par d'autres politiques.

Tableau 2 : Pour les mères et les pères résidant au Luxembourg, effet général d'avoir un enfant né après la réforme du CP sur leur comportement de recours au congé parental dans les 8 mois qui suivent la naissance (Odds Ratios)

Général	Mères résidentes		Pères résidents	
	Odds Ratios (OR)	Effectif utilisé pour l'analyse	Odds Ratios (OR)	Effectif utilisé pour l'analyse
Total	1,62	1 595	1,69	1 797

Source : IGSS 2014-2017, calculs LISER

Notes : pour l'estimation de ce modèle tous les parents ayant au moins une valeur manquante parmi les variables de contrôle ont été exclus soit 13 % de notre population cible pour les mères et 5 % de celle des pères.

Guide de lecture : les mères résidentes ayant eu un enfant né après la réforme ont 1,62 fois plus de chances de recourir au congé parental dans les 8 mois qui suivent la naissance que les mères dont l'enfant est né avant la réforme.

Pour les **pères résidents**, le constat est identique et dans les mêmes proportions que pour les mères. Les pères résidents qui ont eu un enfant né après la réforme ont 1,69 fois plus de chances de prendre un congé parental au cours des 8 mois qui suivent la naissance comparativement aux pères d'enfants nés avant la réforme (*cf. tableau 2*).

b) Effet d'avoir un enfant né après la réforme parmi des groupes spécifiques de parents en fonction de leurs propres caractéristiques

Après avoir présenté la première analyse relative à l'effet général d'avoir un enfant né après la réforme sur le recours au CP des parents, nous analysons désormais cet effet à travers différents sous-groupes de parents en fonction de leurs propres caractéristiques telles que le nombre d'enfants à la naissance, le salaire horaire ou encore le statut de l'emploi à la naissance. Cette distinction de différents groupes spécifiques de pères et de mères a pour but de mettre en lumière une éventuelle hétérogénéité des effets de la réforme.

b.1 Effet selon le nombre d'enfants à la naissance

Pour analyser l'ampleur de l'effet d'avoir un enfant né après la réforme sur le comportement des parents concernant le recours au CP en fonction de la présence d'un ou plusieurs enfant(s) à la naissance, nous créons trois groupes :

- Les parents n'ayant aucun enfant à la naissance de l'enfant considéré (aucun frère ou sœur) ;
- Les parents ayant déjà un enfant à la naissance de l'enfant considéré (un frère ou une sœur) ;
- Les parents ayant déjà au moins deux enfants à la naissance de l'enfant considéré (deux frères ou sœurs et plus).

Les résultats des analyses montrent que les **femmes résidentes sans enfant** à la naissance de l'enfant considéré ont 1,94 fois plus de chances de prendre un congé parental lorsque l'enfant est né après la réforme que lorsqu'il est né avant (*cf. tableau 3*).

Bien qu'un peu plus faible, on constate également un effet positif parmi **les mères ayant déjà un enfant**. Dans ce cas, la probabilité de recourir au congé parental est 1,27 fois plus élevée pour les mères d'enfants post-réforme que pour celles d'enfants pré-réforme.

Pour **les mères ayant déjà au moins deux enfants**, l'effet est également positif et s'élève à 1,82.

Tableau 3 : Pour les mères et les pères résidant au Luxembourg, effet d'avoir un enfant né après la réforme du CP sur leur comportement de recours au congé parental dans les 8 mois qui suivent la naissance selon le nombre d'enfants déjà présents à la naissance (Odds Ratios)

Source : IGSS 2014-2017, calculs LISER

Notes : pour l'estimation de ce modèle tous les parents ayant au moins une valeur manquante parmi les variables de contrôle ont été exclus soit respectivement 10,12 et 14 % de notre population cible pour les sous-groupes de mères analysées et 5, 6 et 5 % de celle des sous-groupes de pères analysés.

Guide de lecture : les mères résidentes ayant eu leur premier enfant après la réforme ont 1,94 fois plus de chances de recourir au congé parental dans les 8 mois qui suivent la naissance que celles dont l'enfant est né avant la réforme.

Tout comme chez les mères, pour les pères résidents, on constate un effet positif d'avoir un enfant né après la réforme sur le recours au congé parental, et ce, quel que soit le nombre d'enfants à la naissance (*cf. tableau 3*). On note également la même tendance : l'effet est le plus important pour les pères n'ayant encore jamais eu d'enfant. En effet, la probabilité de recourir au congé parental est 1,99 fois plus grande pour **les pères ayant eu leur premier enfant** après la réforme comparativement aux pères dont le premier enfant est né avant la réforme.

Pour **les pères ayant déjà un enfant**, l'effet observé est très faible (1,05) ; très proche de 1, il peut même être assimilé à une absence de relation entre le fait d'avoir un enfant né après la réforme et le recours au congé parental. En revanche, pour **les pères ayant déjà au moins deux enfants**, l'effet est de nouveau nettement significatif. En effet, ces pères ont 1,87 fois plus de chances de prendre leur congé parental dans les 8 mois suivant la naissance lorsque l'enfant est né post-réforme que lorsqu'il est né avant.

b.2 Effet selon le salaire horaire

Pour mesurer les différences dues au fait d'avoir un enfant né après la réforme sur le comportement des parents concernant le recours au congé parental en fonction de leur salaire horaire, nous recourons à quatre classes exprimées selon un multiple du salaire social minimum. Ces quatre classes sont :

- Classe 1 : salaire horaire inférieur à 1,25 fois le SSM ;
- Classe 2 : salaire horaire compris entre 1,25 fois et moins de 2 fois le SSM ;
- Classe 3 : salaire horaire compris entre 2 fois et moins de 3 fois le SSM ;
- Classe 4 : salaire horaire supérieur ou égal à 3 fois le SSM.

Pour **les mères résidentes**, quelle que soit la classe de salaire horaire, il existe une relation positive entre le fait d'avoir un enfant né après la réforme et le fait de prendre un congé parental (*cf. tableau 4*).

En ce qui concerne l'ampleur de cette relation, les chances de prendre un CP pour les **mères d'enfants** nés post-réforme **gagnant les salaires les plus faibles** sont 1,77 fois plus nombreuses comparativement à leurs homologues pré-réforme. Cet effet est encore un peu plus présent pour les **mères gagnant entre 1,25 fois et moins de 2 fois le SSM** (1,85) et pour les **mères gagnant entre 2 fois et moins de 3 fois le SSM** (2,12). Pour **les mères qui gagnent le plus**, l'impact de la naissance de l'enfant né après la réforme sur le recours au congé parental est positif mais reste plus négligeable (1,12).

Tableau 4 : Pour les mères et les pères résidant au Luxembourg, effet d'avoir un enfant né après la réforme du CP sur leur comportement de recours au congé parental dans les 8 mois qui suivent la naissance selon leur salaire horaire (Odds Ratios)

Source : IGSS 2014-2017, calculs LISER

Notes : pour l'estimation de ce modèle tous les parents ayant au moins une valeur manquante parmi les variables de contrôle ont été exclus, soit 6, 9, 9 et 16 % de notre population cible pour les sous-groupes de mères analysées et 0, 5, 6 et 6 % de celle des sous-groupes de pères analysés.

Guide de lecture : les mères résidentes ayant eu leur enfant après la réforme et gagnant moins de 1,25 fois le SSM ont 1,77 fois plus de chances de recourir au congé parental dans les 8 mois qui suivent la naissance que celles dont l'enfant est né avant la réforme.

En se focalisant sur les **pères résidents**, on constate que pour ceux **disposant des salaires les plus faibles**, la réforme a un effet négatif : le fait d'avoir un enfant né après la réforme diminue de 0,62 les chances de prendre le congé parental (cf. tableau 4). En d'autres termes cela signifie que pour ce groupe de pères, la mise en place de la réforme les a moins incités que les autres à prendre leur congé parental. Ce résultat peut s'expliquer par le fait que les pères ont probablement réagi en fonction des modifications apportées au calcul de la prestation (soit de l'indemnité de congé parental, soit du revenu de remplacement) de congé parental. En effet, avant la réforme, l'indemnité était forfaitaire et fixée à 1 778 euros par mois pour un congé parental à 6 mois temps plein. Toutefois, après la réforme, le calcul de l'indemnité a changé, et le revenu de remplacement calculé est fonction du salaire mensuel moyen sur les 12 derniers mois avant le congé parental et est plafonné en fonction du nombre d'heures travaillées par semaine. De ce fait, la prise de congé parental a pu devenir moins attrayante pour les personnes à très bas salaires et/ou qui ne travaillent pas à temps plein.

Pour les autres groupes de salaires des pères résidents, avoir un enfant né après la réforme augmente les chances de prendre son congé parental. Plus précisément, les chances de recourir au congé parental sont 2,81 fois plus grandes pour les pères d'enfants nés post-réforme et **gagnant entre 1,25 fois et moins de 2 fois le SSM** et 1,32 fois plus grandes pour ceux **gagnant entre 2 fois et moins de 3 fois le SSM** que pour ceux d'enfants nés avant la réforme.

Pour le groupe de pères touchant les salaires horaires les plus élevés, l'ampleur de l'effet n'a pas pu être estimée toutes choses égales par ailleurs en raison d'une trop faible part de pères ayant pris le congé parental avant la réforme (moins de 10 pères). Néanmoins nous pouvons noter d'après les analyses descriptives que la part du recours au CP de ces pères passe de

⁵⁰ Pour exemple, en 2015, le SSM horaire (non qualifié) s'élève à 11,1154 € → classe n°1 : <14,4406 €, classe n°2 : [14,4406 €-23,1050 €[, classe n°3 : [23,1050 €-34,6575 €[, classe n°4 : >34,6575 €.

1,72 % avant la réforme à 3,75 % après la réforme. Ce résultat laisse donc à penser que la réforme aurait un effet positif sur ces pères.

b.3 Effet selon le statut d'emploi avant la naissance

Afin d'examiner l'effet d'avoir un enfant né après la réforme sur le recours au congé parental selon le statut d'emploi avant la naissance, deux groupes sont distingués :

- les salariés du privé ;
- les fonctionnaires.

Parmi les **mères résidentes qui travaillaient en tant que salariées du privé avant la naissance**, nous observons un effet positif de la réforme. En effet, les probabilités des mères d'enfants nés après la réforme de ce groupe sont environ deux fois plus élevées (1,99) que celles des mères avant la réforme (*cf. tableau 5*).

À l'inverse, les chances de recourir au congé parental des **mères résidentes qui étaient fonctionnaires avant la naissance** et dont l'enfant est né après la réforme sont amoindries comparativement à leurs homologues dont l'enfant est né avant la réforme (0,43). Les analyses présentées dans le module 1 ont montré que les résidentes fonctionnaires avaient un taux de recours très élevé avant la réforme (environ 88 %). Leur marge de progression pour répondre positivement à la réforme est donc plus réduite comparativement aux mères travaillant dans le secteur privé ou en tant qu'indépendantes. De plus, cet effet négatif de la réforme peut également être lié au fait que, de manière descriptive, on observe un accroissement de 10 % de la part des partenaires de ces mères fonctionnaires prenant le congé parental après la réforme. Nous pourrions donc supposer que ce constat résulte d'un choix fait entre les conjoints. Pour tester cette hypothèse, d'autres analyses devraient être menées mais sont malheureusement impossibles avec les données actuellement mises à notre disposition.

Tableau 5 : Pour les mères et les pères résident au Luxembourg, effet d'avoir un enfant né après la réforme du CP sur leur comportement de recours au congé parental dans les 8 mois qui suivent la naissance selon le statut d'emploi avant la naissance (Odds Ratios)

Statut d'emploi	Mères résidentes		Pères résidents	
	Odds Ratios (OR)	Effectif utilisé pour l'analyse	Odds Ratios (OR)	Effectif utilisé pour l'analyse
Salarié(e) privé	1,99	1366	1,60	1524
Fonctionnaire	0,43	229	1,83	274

Source : IGSS 2014-2017, calculs LISER

Notes : pour l'estimation de ce modèle, tous les parents ayant au moins une valeur manquante parmi les variables de contrôle ont été exclus, soit respectivement 11 et 12 % de notre population cible pour les sous-groupes de mères analysées et 5 % de celle des sous-groupes de pères analysés.

Guide de lecture : les mères résidentes ayant eu leur enfant après la réforme et travaillant en tant que salariées du privé avant la naissance ont 1,99 fois plus de chances de recourir au congé parental dans les 8 mois qui suivent la naissance que leurs homologues dont l'enfant est né avant la réforme.

Pour les pères résidents, l'impact d'avoir un enfant né après la réforme sur le recours au congé parental est positif quel que soit le statut d'emploi (*cf. tableau 5*). Les probabilités de prendre le congé parental sont 1,60 fois plus élevées chez les **pères qui étaient salariés du privé** et 1,83 fois plus élevées chez les **pères fonctionnaires**.

c) Effet d'avoir un enfant né après la réforme du congé parental parmi des groupes spécifiques de parents en fonction de caractéristiques liées à leur employeur

Cette partie a pour but d'analyser l'effet d'avoir un enfant né après la réforme sur le recours au congé parental à travers différents sous-groupes de parents en fonction de caractéristiques de leur employeur telles que la taille d'entreprise ou la part de cols blancs. Ces deux caractéristiques sont disponibles uniquement pour les parents employés dans le secteur privé. Par conséquent, toutes les conclusions de cette partie ne s'appliquent qu'au secteur privé et ne peuvent donc pas être généralisées à l'ensemble des parents résidents.

c.1 Effet selon la taille de l'employeur

En ce qui concerne la taille de l'employeur, nous estimons l'effet d'avoir un enfant né après la réforme sur le recours au congé parental pour quatre groupes de parents :

- parents travaillant pour un employeur comptant entre 1 et 9 salariés ;
- parents travaillant pour un employeur comptant entre 10 et 49 salariés ;
- parents travaillant pour un employeur comptant entre 50 et 249 salariés ;
- parents travaillant pour un employeur comptant 250 salariés et plus.

Si nous nous focalisons sur les mères résidentes, nous constatons que les **mères d'enfants nés après la réforme ayant un employeur qui compte moins de 10 salariés** présentent des probabilités de recours au congé parental 1,84 fois supérieures à celles d'enfants nés après la réforme (*cf. tableau 6*).

L'effet est encore plus fort pour **les mères résidentes travaillant dans des entreprises de 10 à 49 salariés**. En effet, pour ce groupe de mères, les chances de prendre un CP ont presque triplé (2,90) après la réforme par rapport à la situation avant réforme. Pour **les mères travaillant chez un employeur d'au moins 250 salariés**, cet effet est encore plus prononcé puisque les chances de recourir au CP sont multipliées par 3,15. En ce qui concerne les mères exerçant chez des employeurs comptant entre 50 et 249 salariés, l'effet est positif mais de plus faible ampleur (1,70).

En résumé, pour les mères résidentes, la réforme semble être particulièrement bénéfique pour les mères travaillant pour des employeurs de taille moyenne (10-49 salariés) ou de très grande taille (250 salariés et plus).

Tableau 6 : Pour les mères et les pères résidant au Luxembourg, effet d'avoir un enfant né après la réforme du CP sur leur comportement de recours au congé parental dans les 8 mois qui suivent la naissance selon la taille de leur employeur (Odds Ratios)

Taille de l'employeur	Mères résidentes		Pères résidents	
	Odds Ratios (OR)	Effectif utilisé pour l'analyse	Odds Ratios (OR)	Effectif utilisé pour l'analyse
1-9 salariés	1,84	170	0,50	181
10-49 salariés	2,90	238	0,94	325
50-249 salariés	1,70	206	1,58	339
250 salariés et plus	3,15	286	2,58	427

Source : IGSS 2014-2017, calculs LISER

Notes : pour l'estimation de ce modèle tous les parents ayant au moins une valeur manquante parmi les variables de contrôle ont été exclus soit respectivement 16, 11, 14 et 10 % de notre population cible pour les sous-groupes de mères analysées et 6, 5, 5 et 7 % de celle des sous-groupes de pères analysés.

Guide de lecture : les mères résidentes ayant eu leur enfant après la réforme et travaillant avant la naissance dans une entreprise de moins de 10 salariés ont 1,84 fois plus de chances de recourir au congé parental dans les 8 mois qui suivent la naissance que leurs homologues dont l'enfant est né avant la réforme.

Pour les pères résidents répartis selon la taille de leur employeur, on constate une certaine hétérogénéité de l'effet d'avoir un enfant né après la réforme sur le recours au CP (cf. tableau 6).

Parmi les pères travaillant dans de petites entreprises, l'effet est légèrement négatif (0,50) alors qu'il est quasi neutre (0,94) pour les pères exerçant dans des entreprises de 10 à 49 salariés. Une des explications possibles de cet effet négatif pour les pères travaillant dans des entreprises du secteur privé de moins de 10 salariés pourrait être que ces pères risquent de faire partie des pères les moins aisés sur le marché du travail et ont donc réagi suite au changement dans le calcul de l'indemnité de congé parental. En effet, avant la réforme, l'indemnité était forfaitaire, alors qu'après la réforme le revenu de remplacement est calculé en fonction du revenu mensuel moyen sur les 12 derniers mois avant le congé parental et est plafonné en fonction des heures de travail. Ainsi, pour les personnes à très faibles revenus et/ou qui ne travaillent pas à temps plein, les avantages de ce revenu pourraient être moins attrayants après la réforme qu'avant la réforme.

Pour les pères travaillant dans des entreprises de 50 salariés et plus, on observe une tendance complètement différente. Ainsi, les chances de prendre un congé parental sont 1,58 fois plus élevées pour les pères d'enfants post-réforme que pour ceux d'enfants nés avant. Cette ampleur s'accroît encore davantage pour les pères travaillant au sein de grandes entreprises (250 salariés et plus) (2,58).

c.2. Effet selon la part de cols blancs de l'employeur

L'effet d'avoir un enfant né après la réforme sur le recours au congé parental des parents est analysé selon la part de cols blancs de l'employeur à travers deux groupes :

- les parents travaillant dans des entreprises comptant au moins 60 % de cols blancs ;
- les parents travaillant dans des entreprises comptant moins de 60 % de cols blancs.

Quelle que soit la part de cols blancs de l'employeur, les mères résidentes d'enfants nés après la réforme ont une part de prise de CP dans les 8 mois suivant la naissance supérieure à celles d'enfants nés avant réforme (cf. tableau 7). Parmi **les mères d'enfants nés après la réforme et travaillant chez un employeur comptant une part élevée de cols blancs**, la probabilité de prendre un congé parental est 2 fois plus grande que parmi celles d'enfants nés avant réforme. Cet effet est aussi positif pour **les mères travaillant dans des entreprises comptant moins de 60 % de cols blancs** (OR : 1,71).

Tableau 7 : Pour les mères et les pères résidant au Luxembourg, effet d'avoir un enfant né après la réforme du CP sur leur comportement de recours au congé parental dans les 8 mois qui suivent la naissance selon la part de cols blancs de leur employeur (Odds Ratios)

Part de cols blancs de l'employeur	Mères résidentes		Pères résidents	
	Odds Ratios (OR)	Effectif utilisé pour l'analyse	Odds Ratios (OR)	Effectif utilisé pour l'analyse
60% et plus de cols blancs	2,03	766	1,16	638
Moins de 60% de cols blancs	1,71	134	1,45	633

Source : IGSS 2014-2017, calculs LISER

Notes : pour l'estimation de ce modèle tous les parents ayant au moins une valeur manquante parmi les variables de contrôle ont été exclus soit respectivement 16 et 6 % de notre population cible pour les sous-groupes de mères analysées et 8 et 3 % de celle des sous-groupes de pères analysés.

Guide de lecture : les mères résidentes leur enfant après la réforme et travaillant avant la naissance dans une entreprise comptant plus de 60 % de cols blancs ont 2,03 fois plus de chances de recourir au congé parental dans les 8 mois qui suivent la naissance que leurs homologues dont l'enfant est né avant la réforme.

Pour les pères résidents, bien que l'effet d'avoir un enfant né après la réforme soit positif quelle que soit la part de cols blancs au sein de l'entreprise, l'ampleur diffère (cf. tableau 7). En effet, les chances de recourir au congé parental sont 1,16 fois plus grandes **pour les pères d'enfants post-réforme et travaillant dans des entreprises faiblement ouvrières** comparativement aux pères d'enfants pré-réforme. Ces chances sont 1,45 plus grandes pour **les pères exerçant dans des entreprises comptant moins de 60% de cols blancs**.

2.2.2 Pères et mères non-résidents du Luxembourg

Après avoir analysé les pères et mères résidant au Luxembourg, nous nous intéressons dans cette partie aux parents ne résidant pas au Luxembourg mais dans un pays frontalier. La structure de notre analyse sera la même que pour les résidents. Nous débuterons par une vue globale de l'effet d'avoir un enfant né après la réforme, puis nous analyserons ce dernier en distinguant des sous-groupes de parents selon leurs propres caractéristiques et selon les caractéristiques de l'employeur. Ces sous-groupes de parents seront les mêmes que pour les parents résidents.

a) Effets général d'avoir un enfant né après la réforme du congé parental

Les résultats des analyses économétriques montrent que, toutes choses égales par ailleurs, les **mères frontalières** d'enfants nés après la réforme du congé parental présentent une probabilité de prendre un congé parental 1,45 fois supérieure à celles ayant donné naissance avant la réforme (*cf. tableau 8*). Ce constat signifie donc que la réforme exerce un impact positif sur le comportement des mères frontalières en matière de recours au congé parental dans les 8 mois suivant la naissance.

Tableau 8 : Pour les mères et les pères non-résidents du Luxembourg, effet d'avoir un enfant né après la réforme du CP sur leur comportement de recours au congé parental dans les 8 mois qui suivent la naissance (Odds Ratios)

Général	Mères non résidentes		Pères non résidents	
	Odds Ratios (OR)	Effectif utilisé pour l'analyse	Odds Ratios (OR)	Effectif utilisé pour l'analyse
Total	1,45	1 113	2,05	1 760

Source : IGSS 2014-2017, calculs LISER

Notes : pour l'estimation de ce modèle tous les parents ayant au moins une valeur manquante parmi les variables de contrôle ont été exclus soit respectivement 6 % de notre population cible pour les mères et 6 % de celle des pères.

Guide de lecture : les mères non-résidentes ayant eu leur enfant après la réforme ont 1,45 fois plus de chances de recourir au congé parental dans les 8 mois qui suivent la naissance que leurs homologues dont l'enfant est né avant la réforme.

Pour les **pères frontaliers**, la réforme influence également positivement le recours au congé parental (*cf. tableau 8*). En effet, les pères d'enfants nés après la réforme ont 2,05 fois plus de chances de prendre un congé parental dans les 8 mois suivant la naissance que les pères pré-réforme.

b) Effet d'avoir un enfant né après la réforme du congé parental parmi des groupes spécifiques de parents en fonction de leurs propres caractéristiques

Comme pour les parents résidents, nous analysons dans cette partie l'effet d'avoir un enfant né après la réforme à travers différents sous-groupes spécifiques de parents en fonction de leurs propres caractéristiques telles que le nombre d'enfants à la naissance et le salaire horaire à la naissance⁵¹.

b.1 Effet selon le nombre d'enfants à la naissance

Les résultats révèlent que parmi les **mères frontalières donnant naissance à leur premier enfant**, les chances de prendre un congé parental sont 1,44 fois plus grandes pour les mères post-réforme (*cf. tableau 9*). Pour **les mères ayant déjà un enfant**, les résultats indiquent un effet encore plus accentué. En effet, les chances sont 2,13 fois plus élevées chez les mères d'enfants nés après la réforme que chez celles d'enfants nés avant réforme.

Pour **les mères ayant déjà eu au moins deux enfants**, l'effet est négatif : les chances de prendre un congé parental après la réforme sont 0,73 fois plus faibles qu'avant la réforme.

⁵¹ Contrairement aux résidents, l'analyse en fonction du statut d'emploi (salarié du privé/fonctionnaire) n'a pas pu être menée parce que le nombre de fonctionnaires est très limité parmi les frontaliers.

Tableau 9 : Pour les mères et les pères non-résident(e)s du Luxembourg, effet d'avoir un enfant né après la réforme du CP sur leur comportement de recours au congé parental dans les 8 mois qui suivent la naissance selon le nombre d'enfants à la naissance (Odds Ratios)

Nombre d'enfants à la naissance	Mères non résidentes		Pères non résidents	
	Odds Ratios (OR)	Effectif utilisé pour l'analyse	Odds Ratios (OR)	Effectif utilisé pour l'analyse
Aucun enfant	1,44	562	2,33	743
Un enfant	2,13	420	2,19	670
Au moins deux enfants	0,73	131	1,67	347

Source : IGSS 2014-2017, calculs LISER

Notes: pour l'estimation de ce modèle tous les parents ayant au moins une valeur manquante parmi les variables de contrôle ont été exclus, soit respectivement 8, 5 et 7 % de notre population cible pour les sous-groupes de mères analysées et 5, 6 et 6 % de celle des sous-groupes de pères analysés.

Guide de lecture : les mères non-résidentes ayant eu leur premier enfant après la réforme ont 1,44 fois plus de chances de recourir au congé parental dans les 8 mois qui suivent la naissance que leurs homologues dont l'enfant est né avant la réforme.

Pour les pères frontaliers, l'effet d'avoir un enfant né après la réforme est positif quel que soit le nombre d'enfants à la naissance (cf. tableau 9). Les chances de recourir au congé parental sont 2,33 fois plus élevées chez **les pères ayant eu leur premier enfant** après la réforme qu'avant la réforme. Pour **les pères ayant déjà un enfant**, l'effet est quasiment de même ampleur : OR = 2,19. Pour **les pères ayant déjà au moins deux enfants**, l'effet est également positif. En effet, ces pères ont 1,67 fois plus de chances de prendre leur congé parental dans les 8 mois suivant la naissance lorsque l'enfant est né post-réforme que lorsqu'il est né pré-réforme.

b.2 Effet selon le salaire horaire

En ce qui concerne la relation entre le fait d'avoir un enfant né après la réforme et le recours au congé parental des mères frontalières selon les groupes de salaire, nous constatons une corrélation positive entre les trois premiers groupes (cf. tableau 10).

Pour **les mères frontalières gagnant moins de 1,25 fois le SSM**, les chances de prendre un congé parental sont multipliées par 1,34 pour les mères post-réforme par rapport à leurs homologues pré-réforme. Pour **les mères touchant un salaire horaire compris entre 1,25 fois et moins de 2 fois le SSM**, les chances ont été multipliées par 1,24, et par 1,71 pour **celles percevant un salaire horaire compris entre 2 fois et moins de 3 fois le SSM**. En revanche, pour **les mères gagnant 3 fois ou plus le SSM**, on constate un effet légèrement négatif (OR = 0,86).

Tableau 10 : Pour les mères et les pères non-résident(e)s du Luxembourg, effet d'avoir un enfant né après la réforme du CP sur leur comportement de recours au congé parental dans les 8 mois qui suivent la naissance selon leur salaire horaire (Odds Ratios)

Source : IGSS 2014-2017, calculs LISER

Notes : pour l'estimation de ce modèle tous les parents ayant au moins une valeur manquante parmi les variables de contrôle ont été exclus, soit respectivement 8, 6, 5 et 8 % de notre population cible pour les sous-groupes de mères analysées et 6, 6, 6 et 4 % de celle des sous-groupes de pères analysés.

Guide de lecture : les mères non-résidentes ayant eu leur enfant après la réforme et gagnant moins de 1,25 fois le SSM ont 1,34 fois plus de chances de recourir au congé parental dans les 8 mois qui suivent la naissance que leurs homologues dont l'enfant est né avant la réforme.

Comme pour les mères, on constate que le fait d'avoir un enfant né post-réforme a un impact positif sur le recours au congé parental pour les **pères frontaliers appartenant aux trois premiers groupes de salaire** (cf. tableau 10). Plus précisément, les chances de prendre un congé parental dans les 8 mois qui suivent la naissance ont été multipliées respectivement par 1,21 (moins de 1,25 fois le SSM), 2,45 (entre 1,25 fois et moins de 2 fois le SSM) et 1,38 (entre 2 fois et moins de 3 fois le SSM).

Comme chez les pères résidents, l'effet n'a pas pu être estimé pour les pères frontaliers appartenant au groupe de salaire le plus élevé en raison d'une part trop faible de pères ayant pris un CP. Cependant, en analysant les résultats descriptifs, nous constatons que la part du recours au congé parental pour ces pères passe de 1,9 % avant la réforme à 8,3 % après la réforme. Ce résultat laisse donc à penser que ces pères ont réagi positivement à la réforme.

c) Effet d'avoir un enfant né après la réforme du congé parental parmi des groupes spécifiques de parents en fonction de caractéristiques liées à leur employeur

Comme pour les résidents, les conclusions de cette partie ne s'appliqueront qu'aux parents frontaliers travaillant dans le secteur privé et ne pourront pas être généralisées à l'ensemble des parents frontaliers en raison de l'absence d'informations sur les caractéristiques de l'employeur pour le secteur public.

⁵² par exemple, en 2015, le SSM horaire (non qualifié) s'élève à 11,1154 € → classe n°1 : <14,4406 €, classe n°2 : [14,4406 €-23,1050 €[, classe n°3 : [23,1050 €-34,6575 €[, classe n°4 : >34,6575 €.

c.1 Effet selon la taille de l'employeur

Pour les mères frontalières, les chances de recours au congé parental sont multipliées par 1,43 pour **les mères post-réforme travaillant dans des entreprises de moins de 10 salariés** comparativement aux mères pré-réforme (cf. *tableau 11*). Les chances sont 1,70 fois plus élevées **pour les mères travaillant chez un employeur comptant entre 10 et 49 salariés** et 1,55 fois plus élevées pour **les mères employées dans une entreprise de 250 salariés et plus**. En revanche, une corrélation légèrement négative entre la réforme et le recours au congé parental est observée chez **les mères frontalières travaillant pour des employeurs comptant entre 50 et 249 salariés**. (OR = 0,83).

Tableau 11 : Pour les mères et les pères non-résident(e)s du Luxembourg, effet d'avoir un enfant né après la réforme du CP sur leur comportement de recours au congé parental dans les 8 mois qui suivent la naissance selon la taille de leur employeur (Odds Ratios)

Taille de l'employeur	Mères non résidentes		Pères non résidents	
	Odds Ratios (OR)	Effectif utilisé pour l'analyse	Odds Ratios (OR)	Effectif utilisé pour l'analyse
1 9 salariés	1,43	125	1,78	193
10 49 salariés	1,70	265	2,22	428
50 249 salariés	0,83	243	1,44	510
250 salariés et plus	1,55	321	2,37	555

Source : IGSS 2014-2017, calculs LISER

Notes : pour l'estimation de ce modèle tous les parents ayant au moins une valeur manquante parmi les variables de contrôle ont été exclus, soit respectivement 5, 6, 6 et 2 % de notre population cible pour les sous-groupes de mères analysées et 1, 6, 6 et 5% de celle des sous-groupes de pères analysés.

Guide de lecture : les mères non-résidentes ayant eu leur enfant après la réforme et travaillant dans une entreprise de moins de 10 salariés ont 1,43 fois plus de chances de recourir au congé parental dans les 8 mois qui suivent la naissance que leurs homologues dont l'enfant est né avant la réforme.

Pour les pères frontaliers, le fait d'avoir un enfant né après la réforme a un effet positif sur le recours au congé parental, et ce, quelle que soit la taille de leur employeur (cf. *tableau 11*). Plus précisément, **les pères post-réforme employés dans des entreprises de moins de 10 salariés** ont des probabilités de recourir au congé parental 1,78 fois plus grandes que leurs homologues pré-réforme. Les pères d'enfants nés après la réforme **employés dans des entreprises de 10 à 49 salariés** présentent 2,22 fois plus de chances de prendre un congé parental que les pères d'enfants nés avant la réforme.

Pour **les pères travaillant dans des entreprises de 50 à 249 salariés ou de 250 salariés et plus**, les chances de prendre un congé parental sont respectivement multipliées par 1,44 et 2,37.

c.2 Effet selon la part de cols blancs de l'employeur

Selon la part de cols blancs chez l'employeur, l'effet d'avoir un enfant né après la réforme sur le recours au congé parental des mères frontalières diverge (cf. *tableau 12*). Ainsi, **les mères frontalières employées dans des entreprises comptant au moins 60 % de cols blancs** dont l'enfant est né après la réforme présentent une probabilité de recourir au congé parental 1,58 fois supérieure aux mères d'enfants nés avant la réforme. Pour **les mères travaillant**

dans des entreprises comptant moins de 60 % de cols blancs, la réforme ne semble pas avoir eu d'incidence puisque les probabilités de recourir au congé parental sont similaires chez les mères post-réforme et pré-réforme (OR = 0,97).

Tableau 12 : Pour les mères et les pères non-résident(e)s du Luxembourg, effet d'avoir un enfant né après la réforme du CP sur leur comportement de recours au congé parental dans les 8 mois qui suivent la naissance selon la part de cols blancs de leur employeur (Odds Ratios)

Part de cols blancs de l'employeur	Mères non résidentes		Pères non résidents	
	Odds Ratio	Effectif	Odds Ratio	Effectif
60% et plus de cols blancs	1,58		2,13	801
Moins de 60% de cols blancs	0,97	251	1,84	870

Source : IGSS 2014-2017, calculs LISER

Notes : pour l'estimation de ce modèle tous les parents ayant au moins une valeur manquante parmi les variables de contrôle ont été exclus soit respectivement 6 et 5 % de notre population cible pour les sous-groupes de mères analysées et 5 et 6 % de celle des sous-groupes de pères analysés.

Guide de lecture : les mères non-résidentes ayant eu leur enfant après la réforme et travaillant avant la naissance dans une entreprise comptant plus de 60 % de cols blancs ont 1,58 fois plus de chances de recourir au congé parental dans les 8 mois qui suivent la naissance que leurs homologues dont l'enfant est né avant la réforme.

Pour les pères frontaliers, l'effet est positif quelle que soit la part de cols blancs chez leur employeur (cf. tableau 12). L'effet de la réforme est plus fort pour **les pères travaillant dans les entreprises comptant le plus de cols blancs** puisque, pour les pères post-réforme, les chances de recourir au congé parental sont 2,13 fois plus élevées que celles des pères pré-réforme. Pour **les pères dont l'employeur compte moins de 60 % de cols blancs**, les probabilités de prendre un congé parental des pères d'enfants nés après la réforme sont 1,84 fois plus grandes que celles des pères d'enfants nés avant la réforme.

Conclusion

L'objectif de ce module 2 était **d'estimer l'effet d'avoir un enfant né après la réforme sur le recours au congé parental, tout en travaillant toutes choses égales par ailleurs, c'est-à-dire en contrôlant certaines caractéristiques propres aux parents, à leur partenaire et à l'enfant en éliminant autant que possible les effets d'autres réformes politiques.**

Ainsi, dans ce module, nous avons estimé l'existence d'une relation entre le recours au congé parental et le fait qu'un individu ait un enfant les trois premiers mois après l'introduction de la réforme. **Cette relation a été estimée pour les 8 premiers mois suivant la naissance**, ce qui signifie que l'analyse capture le comportement à court terme après la naissance, soit principalement le premier congé parental.

Pour pouvoir minimiser l'effet de l'accroissement naturel du recours au CP sur les résultats, des groupes de contrôle et de traitement ont été choisis très proches dans le temps. En outre, le module 1 nous a permis de constater que l'augmentation générale du taux de recours au CP observée au cours des périodes non concernées par d'autres mesures de politiques familiales était négligeable chez les pères et de faible ampleur chez les mères. Ainsi, cela nous a permis de supposer que les résultats issus de ce module se rapprochent de l'effet pur de la réforme de congé parental sur le taux de recours. Cependant, les analyses effectuées ne nous permettent pas de distinguer quel paramètre de la réforme (modification des critères d'éligibilité, augmentation de la flexibilité, hausse du revenu de remplacement pendant le congé parental) a le plus contribué aux effets constatés.

Les différentes analyses de ce module ont été menées pour les mères et les pères séparément tout en distinguant les résidents des frontaliers. De plus, ces analyses ont été faites en deux temps.

Dans un premier temps, l'effet général d'avoir un enfant né après la réforme sur le recours au congé parental au cours des 8 mois suivant la naissance a été estimé. Les analyses révèlent que le fait d'avoir un enfant post-réforme a un effet positif sur le recours au congé parental chez les pères et mères, et ce, quel que soit le lieu de résidence (Luxembourg ou pays frontalier). En termes d'ampleur, les effets les plus importants ont été observés pour les pères frontaliers, suivis des pères résidents, des mères résidentes et des mères frontalières.

Dans un second temps, l'effet a été mesuré à travers différents sous-groupes de parents selon leurs propres caractéristiques ou celles de leur employeur. Ces analyses révèlent que l'effet d'avoir un enfant né après la réforme (plutôt qu'avant) varie de manière notable selon les différents sous-groupes de parents. **Pour la majorité des sous-groupes de parents analysés, l'effet d'avoir un enfant post-réforme est positif sur le recours au congé parental, avec un OR supérieur à 1.**

Nous avons constaté des effets positifs très forts (Odds ratios supérieurs ou égaux à 2) pour les groupes suivants :

- Mères résidentes : mères donnant naissance à leur premier enfant, gagnant un salaire horaire compris entre 2 et moins de 3 fois le SSM, travaillant en tant que salariées du privé ;
- Mères résidentes travaillant dans le secteur privé : celles qui travaillent dans une entreprise comptant entre 10 et 49 salariés ou au moins 250 salariés, ou au sein d'entreprises comptant au moins 60% de cols blancs ;
- Mères frontalières : celles qui ont déjà un enfant ;
- Pères résidents : pères qui gagnent entre 1,25 et moins de 2 fois le SSM ;
- Pères résidents travaillant dans le secteur privé : ceux qui travaillent dans de grandes entreprises de 250 salariés ou plus ;
- Pères frontaliers : pères qui n'ont aucun enfant ou un seul enfant, qui touchent un salaire horaire compris entre 1,25 et moins de 2 fois le SSM ;
- Pères frontaliers travaillant dans le secteur privé : ceux qui travaillent dans des entreprises comptant entre 10 et 49 salariés ou au moins 250 salariés, et ceux exerçant un emploi au sein d'entreprises avec une part importante de cols blancs.

Bien que ces résultats soient moins fréquents, il existe néanmoins des **sous-groupes de parents pour lesquels l'effet est négatif** c'est-à-dire que le fait d'avoir un enfant post-réforme diminue les chances de prendre un congé parental dans les 8 mois qui suivent la naissance. Ces effets négatifs sont constatés chez :

- Les mères résidentes travaillant en tant que fonctionnaires ;
- Les mères frontalières ayant déjà au moins 2 enfants et celles qui gagnent au moins 3 fois le SSM ;
- Les mères frontalières travaillant dans le secteur privé pour des employeurs comptant entre 50 et 249 salariés ;
- Les pères résidents gagnant moins de 1,25 fois le SSM ;
- Les pères résidents travaillant dans le secteur privé au sein d'entreprises composées de moins de 10 salariés.

Annexes

Annexe 1 : Analyse descriptive des variables de résultat, indépendantes et de contrôle selon la population totale, le groupe de contrôle et le groupe de traitement pour les mères résidentes

Variable	Ensemble				Groupe de traitement				Groupe de contrôle			
	N	Mean	0	Max	N	Mean	0	Max	N	Mean	0	Max
Recours au CP dans les 8 mois	1800	0.843	0	1	898	0.865	0	1	902	0.822	0	1
Appartenance au groupe de traitement												
Sexe de l'enfant												1
Aucun enfant												1
1 enfant												1
2 enfants ou plus												1
Âge de la mère à la naissance												45
Mère de nationalité luxembourgeoise												1
Mère de nationalité française												1
Mère de nationalité portugaise												1
Mère de nationalité autre												1
Âge de la mère au premier emploi au Luxembourg												40
Durée d'expérience de la mère sur le marché du travail (0 5 ans)												1
Durée d'expérience de la mère sur le marché du travail (6 10ans)												1
Durée d'expérience de la mère sur le marché du travail (11 ans et plus)												1
Mère travaillant à temps plein												1

Mère travaillant à temps partiel (20 34 heures)											
Mère travaillant à temps partiel limité (moins de 20 heures)	1793	0.0676							0.053	0	
Mère gagnant moins de 1,25 fois le SSM											
Mère gagnant entre 1,25 fois et moins de 2 le SSM											
Mère gagnant entre 2 fois et moins de 3 fois le SSM											
Mère gagnant 3 fois ou plus le SSM											1
Mère appartenant au premier quartile des salaires horaires											
Mère appartenant au deuxième quartile des salaires horaires											
Mère appartenant au troisième quartile des salaires horaires											
Mère appartenant au quatrième quartile des salaires horaires											
Mère vivant avec le deuxième parent											
Mère travaillant en tant que salarié du privé											
Mère travaillant en tant que fonctionnaire											
Âge du deuxième parent à la naissance											
Deuxième parent de nationalité luxembourgeoise											
Deuxième parent de nationalité française											

Deuxième parent de nationalité portugaise												
Deuxième parent de nationalité autre	1798	0.227	0	1	896	0.2425	0	1	902	0.212	0	1
Durée d'expérience du deuxième parent sur le marché du travail (0 5 ans)	1763	0.219	0	1	880	0.216	0	1	883	0.222	0	1
Durée d'expérience du deuxième parent sur le marché du travail (6 10ans)	1763	0.298	0	1	880	0.286	0	1	883	0.309	0	1
Durée d'expérience du deuxième parent sur le marché du travail (11 ans et plus)	1763	0.484	0	1	880	0.498	0	1	883	0.469	0	1
Deuxième parent travaillant à temps plein	1645	0.8294	0	1	819	0.838	0	1	826	0.821	0	1
Deuxième parent travaillant à temps partiel (20 34 heures)	1645	0.048	0	1	819	0.029	0	1	826	0.067	0	1
Deuxième parent travaillant à temps partiel limité (moins de 20 heures)	1645	0.040	0	1	819	0.049	0	1	826	0.031	0	1
Deuxième parent ne travaillant pas au Luxembourg	1645	0.082	0	1	819	0.084	0	1	826	0.081	0	1

Source : IGSS, 2014-2017, calculs LISER

Annexe 2 : Analyse descriptive des variables de résultat, indépendantes et de contrôle selon la population totale, le groupe de contrôle et le groupe de traitement pour les *pères résidents*

Variable	Ensemble				Groupe de traitement				Groupe de contrôle			
	N	Mean	SD	Max	N	Mean	SD	Max	N	Mean	SD	Max
Recours au CP dans les 8 mois	1896	0.064	0	1	979	0.078	0	1	917	0.050	0	1
Appartenance au groupe de traitement												
Sexe de l'enfant												
Aucun enfant												
1 enfant												
2 enfants ou plus												
Age du père à la naissance												
Père de nationalité luxembourgeoise												
Père de nationalité française												
Père de nationalité portugaise												
Père de nationalité autre												
Âge du père au premier emploi au Luxembourg												
Durée d'expérience du père sur le marché du travail (0 5 ans)												
Durée d'expérience du père sur le marché du travail (6 10ans)												
Durée d'expérience du père sur le marché du travail (11 ans et plus)												
Père travaillant à temps plein												
Père gagnant moins de 1,25 fois le SSM												
Père gagnant entre 1,25 fois et moins de 2 le SSM												
Père gagnant entre 2 fois et moins de 3 fois le SSM												
Père gagnant 3 fois ou plus le SSM												
Père appartenant au premier quartile des salaires horaires												
Père appartenant au deuxième quartile des salaires horaires												

Père appartenant au troisième quartile des salaires horaires												
Père appartenant au quatrième quartile des salaires horaires	1890											
Père vivant avec le deuxième parent	1895	0.973	0	1	979	0.954	0	1	916	0.992	0	1
Père travaillant en tant que salarié du privé	1896	0.847	0	1	979	0.844	0	1	917	0.851	0	1
Père travaillant en tant que fonctionnaire	1896	0.153	0	1	979	0.156	0	1	917	0.149	0	1
Âge du deuxième parent à la naissance	1896	31.710	17	46	979	31.903	17	46	917	31.505	19	43
Deuxième parent de nationalité luxembourgeoise	1894	0.418	0	1	977	0.399	0	1	917	0.438	0	1
Deuxième parent de nationalité française	1894	0.096	0	1	977	0.099	0	1	917	0.092	0	1
Deuxième parent de nationalité portugaise	1894	0.187	0	1	977	0.177	0	1	917	0.197	0	1
Deuxième parent de nationalité autre	1894	0.299	0	1	977	0.324	0	1	917	0.273	0	1
Deuxième parent travaillant à temps plein	1806	0.529	0	1	932	0.528	0	1	874	0.530	0	1
Deuxième parent travaillant à temps partiel (20 34 heures)	1806	0.153	0	1	932	0.134	0	1	874	0.174	0	1
Deuxième parent travaillant à temps partiel limité (moins de 20 heures)	1806	0.066	0	1	932	0.072	0	1	874	0.061	0	1
Deuxième parent ne travaillant pas au Luxembourg	1806	0.251	0	1	932	0.266	0	1	874	0.236	0	1

Source : IGSS, 2014-2017, calculs LISER

Annexe 3 : Analyse descriptive des variables de résultat, indépendantes et de contrôle selon la population totale, le groupe de contrôle et le groupe de traitement pour les *mères non-résidentes*

Variable	Ensemble				Groupe de traitement				Groupe de contrôle			
	N	Mean	Min	Max	N	Mean	Min	Max	N	Mean	Min	Max
Recours au CP dans les 8 mois	1190	0.887	0	1	567	0.899	0	1	623	0.875	0	1
Appartenance au groupe de traitement												
Sexe de l'enfant												
Aucun enfant												
1 enfant												
2 enfants ou plus												
Age de la mère à la naissance												
Mère de nationalité française												
Mère de nationalité belge												
Mère de nationalité allemande												
Mère de nationalité autre												
Age de la mère au premier emploi au Luxembourg												
Durée d'expérience de la mère sur le marché du travail (0 5 ans)												
Durée d'expérience de la mère sur le marché du travail (6 10ans)												
Durée d'expérience de la mère sur le marché du travail (11 ans et plus)												
Mère travaillant à temps plein												
Mère travaillant à temps partiel (20 34 heures)												
Mère travaillant à temps partiel limité (moins de 20 heures)												
Mère gagnant moins de 1,25 fois le SSM												
Mère gagnant entre 1,25 fois et moins de 2 le SSM												
Mère gagnant entre 2 fois et moins de 3 fois le SSM												

Mère appartenant au premier quartile des salaires horaires												1
Mère appartenant au deuxième quartile des salaires horaires	1189	0.364	0	1	566	0.353	0	1	623	0.374	0	1
Mère appartenant au troisième quartile des salaires horaires	1189	0.264	0	1	566	0.258	0	1	623	0.270	0	1
Mère appartenant au quatrième quartile des salaires horaires	1189	0.247	0	1	566	0.244	0	1	623	0.250	0	1
Mère vivant avec le deuxième parent	1190	0.924	0	3	567	0.877	0	3	623	0.966	0	3
Âge du deuxième parent à la naissance	1190	33.803	20	68	567	33.862	20	50	623	33.748	21	68
Deuxième parent de nationalité française	1160	0.480	0	1	554	0.502	0	1	606	0.460	0	1
Deuxième parent de nationalité belge	1160	0.192	0	1	554	0.186	0	1	606	0.198	0	1
Deuxième parent de nationalité allemande	1160	0.176	0	1	554	0.144	0	1	606	0.205	0	1
Deuxième parent de nationalité autre	1160	0.152	0	1	554	0.168	0	1	606	0.137	0	1
Durée d'expérience du deuxième parent sur le marché du travail (0 5 ans)	1190	0.203	0	1	567	0.205	0	1	623	0.201	0	1
Durée d'expérience du deuxième parent sur le marché du travail (6 10ans)	1190	0.263	0	1	567	0.252	0	1	623	0.273	0	1
Durée d'expérience du deuxième parent sur le marché du travail (11 ans et plus)	1190	0.323	0	1	567	0.330	0	1	623	0.316	0	1
Pas d'expérience du deuxième parent sur le marché du travail	1190	0.212	0	1	567	0.213	0	1	623	0.210	0	1
												1

Source : IGSS, 2014-2017, calculs LISER

Annexe 4 : Analyse descriptive des variables de résultat, indépendantes et de contrôle selon la population totale, le groupe de contrôle et le groupe de traitement pour les *pères non-résidents*

Variable	Ensemble				Groupe de traitement				Groupe de contrôle			
				Max	N			Max	N			Max
Recours au CP dans les 8 mois	1866	0.089	0	1	971	0.115	0	1	895	0.061	0	1
Appartenance au groupe de traitement												
Sexe de l'enfant												1
Aucun enfant												1
1 enfant												1
2 enfants ou plus												1
Âge du père à la naissance												54
Père de nationalité française												1
Père de nationalité belge												1
Père de nationalité allemande												1
Père de nationalité autre												1
Âge du père au premier emploi au Luxembourg												48
Durée d'expérience du père sur le marché du travail (0 5 ans)												1
Durée d'expérience du père sur le marché du travail (6 10ans)												1
Durée d'expérience du père sur le marché du travail (11 ans et plus)												1
Père travaillant à temps plein												1
Père gagnant moins de 1,25 fois le SSM												1
Père gagnant entre 1,25 fois et moins de 2 le SSM												1
Père gagnant entre 2 fois et moins de 3 fois le SSM												1
Père gagnant 3 fois ou plus le SSM												1
Père appartenant au premier quartile des salaires horaires												1

Père appartenant au deuxième quartile des salaires horaires												
Père appartenant au troisième quartile des salaires horaires	1865											
Père appartenant au quatrième quartile des salaires horaires	1865	0.252	0	1	971	0.242	0	1	894	0.263	0	1
Père vivant avec le deuxième parent	1866	0.944	0	3	971	0.910	0	3	895	0.981	0	3
Âge du deuxième parent à la naissance	1866	31.169	19	48	971	31.250	19	48	895	31.080	19	45
Deuxième parent de nationalité française	1769	0.443	0	1	926	0.445	0	1	843	0.441	0	1
Deuxième parent de nationalité belge	1769	0.198	0	1	926	0.203	0	1	843	0.193	0	1
Deuxième parent de nationalité allemande	1769	0.213	0	1	926	0.203	0	1	843	0.224	0	1
Deuxième parent de nationalité autre	1769	0.145	0	1	926	0.149	0	1	843	0.141	0	1

Source : IGSS, 2014-2017, calculs LISER

MODULE III

**Comportement de recours au congé
parental des pères pendant les 5 années
qui suivent la naissance : analyse
avant/après décembre 2016**

INTRODUCTION

Les analyses effectuées dans les modules 1 et 2 de cette étude prennent en compte des périodes de recours au congé parental (CP) pendant un certain nombre de mois après la naissance de l'enfant (12 mois pour le module 1 et 8 mois pour le module 2). Or, comme expliqué dans les deux modules susmentionnés, ces périodes de temps relativement proches de la naissance de l'enfant sont peu représentatives du comportement des pères en matière de congé parental. En effet, les pères qui prennent un congé parental choisissent souvent le deuxième congé parental et sont donc plus susceptibles que les mères de prendre le congé parental après le premier anniversaire de leur enfant. Afin d'analyser un comportement plus représentatif des pères en matière de recours au congé parental, il est donc nécessaire d'observer leur recours au CP jusqu'à la fin de la période d'éligibilité (c.-à-d. 5 ans avant la réforme et 6 ans après la réforme⁵³).

Les données dont nous disposons sont disponibles jusqu'en février 2018, soit 15 mois après la réforme du congé parental. Il est donc *a priori* impossible, à l'heure actuelle, d'étudier le comportement des pères cinq ans après la réforme du CP. Néanmoins, à partir d'une méthodologie particulière que nous avons développée, nous pouvons analyser l'effet à court terme d'avoir un enfant d'un âge particulier après la réforme sur le recours au congé parental des pères au cours des 5 années suivant la naissance.

Cette méthode consiste à comparer le comportement d'une cohorte de pères dite horizontale⁵⁴ (avant la réforme) à celui d'une cohorte « composée » de pères dite verticale (après la réforme)⁵⁵.

Ainsi, l'objectif de ce module est de comparer le comportement de différents groupes de pères en matière de recours au congé parental avant et après la réforme tout en reconnaissant l'effet possible d'autres facteurs que celui de la réforme du congé parental.

Pour ce faire, ce module se compose de deux parties.

La première partie décrit la méthodologie utilisée, alors que la seconde partie présente les résultats des analyses pour les pères résidents et non-résidents⁵⁶ de manière globale, puis parmi des groupes spécifiques de pères résidents⁵⁷.

⁵³ Dans l'ensemble de ce module, le terme « après la réforme » est à considérer comme « après décembre 2016 ».

⁵⁴ Pères d'enfants nés entre décembre 2009 et février 2010 suivis les cinq premières années après la naissance.

⁵⁵ « Cohorte composée » signifie qu'il s'agit d'une cohorte de pères d'enfants nés à différentes années et ayant atteint l'âge de 1, 2, 3, 4 et 5 ans après la réforme du congé parental.

⁵⁶ En raison d'effectifs insuffisants, l'analyse des pères frontaliers n'a pas pu être réalisée distinctivement selon le pays de résidence. L'analyse a donc été menée pour l'ensemble des pères frontaliers résidant en France, en Belgique, en Allemagne.

⁵⁷ Pour de nombreux sous-groupes de pères frontaliers, les effectifs étaient minimes ; c'est pourquoi aucune analyse par sous-groupe n'a été faite.

1. Méthodologie

1.1 Principes généraux

Pour estimer les effets d'avoir un enfant d'un âge particulier après la réforme sur le comportement des pères en matière de recours au congé parental, nous comparons la probabilité de recourir au congé parental entre un groupe de contrôle et un groupe de traitement, comme dans le module 2. Le groupe de contrôle est composé des pères dont l'enfant est âgé de moins d'1, de 1, 2, 3, puis 4 ans avant la réforme. Le groupe de traitement est quant à lui composé des pères dont l'enfant est âgé de moins d'1, de 1, 2, 3, puis 4 ans après la réforme.

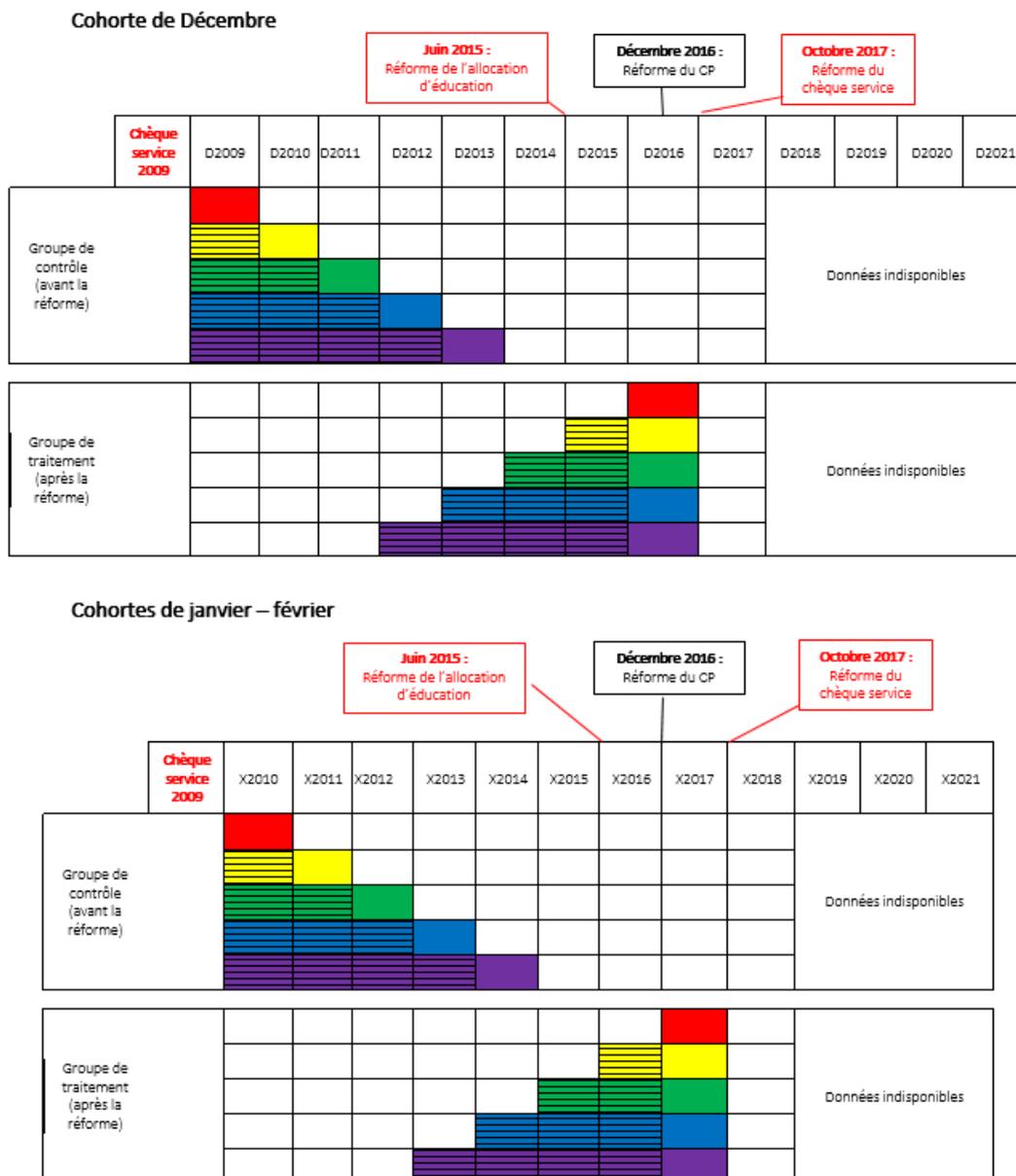
Cet effet est estimé de manière toutes choses égales par ailleurs, c'est-à-dire en contrôlant l'effet que peuvent avoir d'autres variables sur le comportement des pères résidents et non-résidents.

1.2 Modèle statistique

Pour l'estimation des effets à court terme d'avoir un enfant d'un certain âge après la réforme sur le recours au congé parental des pères, nous utilisons la régression logistique, adaptée aux variables de résultat dichotomique comme c'est le cas ici.

La conception de notre modèle statistique est résumée dans le schéma ci-dessous :

Schéma 1 : Schéma synthétique de notre méthodologie pour analyser le recours au congé parental des pères avant et après la réforme



Notes : Les deux réformes mentionnées dans les encadrés rouges sont celles qui ont potentiellement pu influencer les résultats. Pour le schéma représentant les cohortes de janvier - février, le X doit être remplacé respectivement par janvier, puis par février.

Légende : Les éléments de même couleur sont comparés afin d'observer le comportement des pères après chaque année de naissance avant et après la réforme. Exemple : En rouge sur le schéma relatif à la cohorte de décembre, on compare le comportement de pères d'enfants nés en décembre 2009 pendant la première année après la naissance (décembre 2009-novembre 2010) pour le groupe de contrôle avec le comportement de pères d'enfants nés en décembre 2016 pendant la première année après la naissance (décembre 2016-novembre 2017) pour le groupe de traitement. Les cases de couleur non rayées horizontalement correspondent à l'année d'observation du recours au congé parental. Les cases de couleur rayées horizontalement ne sont donc pas des années observées. Pour chaque groupe, la 1^{re} case rayée de chaque couleur la plus à gauche correspond à la date de naissance de l'enfant de la cohorte de pères.

Année de recours au CP	
1 ^{re} année après la naissance	4 ^e année après la naissance
2 ^e année après la naissance	5 ^e année après la naissance
3 ^e année après la naissance	

La méthode statistique utilisée dans ce module a recours à des variables de résultat, indépendantes et de contrôle, dont le détail est présenté ci-après.

Recours au congé parental après la naissance de l'enfant (variables de résultat)

Le comportement à observer avant et après la réforme est le recours au congé parental pendant un nombre spécifié de mois après la naissance. Compte tenu du fait que les pères sont moins susceptibles que les mères de prendre leur premier congé parental, plusieurs périodes sont considérées dans le présent module.

Plus spécifiquement, ce module étudie cinq variables de résultat, à savoir :

- Le recours au congé parental au cours de la 1^{re} année qui suit la naissance de l'enfant ;
- Le recours au congé parental au cours de la 2^e année qui suit la naissance de l'enfant ;
- Le recours au congé parental au cours de la 3^e année qui suit la naissance de l'enfant ;
- Le recours au congé parental au cours de la 4^e année qui suit la naissance de l'enfant ;
- Le recours au congé parental au cours de la 5^e année qui suit la naissance de l'enfant.

Pour pouvoir comparer des groupes avant et après la réforme, seule une période allant jusqu'à 5 ans après la naissance est prise en compte, car il s'agissait de l'âge limite avant la réforme.

Les cinq variables de résultat sont binaires et prennent la valeur 1 si le père commence un congé parental au cours de l'année étudiée et 0 dans le cas contraire.

Groupe de traitement (variable indépendante clé)

Dans ce module, il s'agit de comparer le comportement qu'adoptent les pères 1, 2, 3, 4 et 5 ans après la naissance de leur enfant avant la réforme et après la réforme. Pour chacune de ces périodes de recours au congé parental, un groupe de contrôle (avant la réforme) et un groupe de traitement (après la réforme) ont donc été définis.

La réforme a eu lieu en décembre 2016, or, les données administratives mises à notre disposition portent jusqu'à février 2018. De ce fait, il n'est pas possible de suivre le comportement des pères cinq ans après la réforme pour des enfants nés après la réforme. Afin de contourner cette limite, nous avons défini **des groupes de traitement (après la réforme)** constitués de pères d'enfants d'âge particulier qui auraient pu bénéficier de la nouvelle politique de congé parental durant une année déterminée après la naissance de l'enfant, en tenant compte du fait qu'ils n'ont pas pris leur congé parental avant. Ainsi, pour le groupe de traitement, nous avons recours à des cohortes de pères dont la naissance de leurs enfants diffère selon le moment d'observation du recours au CP en fonction de l'âge de l'enfant (1, 2, 3, 4 et 5 ans). En revanche, les années d'observation de la prise du CP restent inchangées en fonction de l'âge de l'enfant : décembre 2016-janvier 2018.

Pour **les groupes de contrôle (avant la réforme)**⁵⁸, nous incluons les pères dont l'enfant est né six ans avant la réforme, car il s'agit de pères qui ont fait le choix de recourir au congé parental bien avant la réforme et dont le comportement ne peut avoir été modifié ni par la réforme, ni par l'anticipation de celle-ci. Les groupes de contrôle sont toujours composés de la même cohorte de pères quel que soit le moment d'observation du recours au CP selon l'âge de l'enfant : les pères d'enfants nés entre décembre 2009 et février 2010. En revanche, les années d'observation de la prise du CP varient en fonction de l'âge de l'enfant (*cf. tableau 1*).

Pour chaque période d'observation du recours au congé parental, la variable « *groupe de traitement* » est une variable binaire qui est égale à 1 pour les pères d'enfants d'un certain âge nés après la réforme du congé parental et qui est égale à 0 pour les pères appartenant au groupe de contrôle.

Les groupes de contrôle et de traitement sont composés de parents d'enfants nés les mêmes mois de naissance (décembre, janvier, février) afin, d'une part, de contrôler la saisonnalité des naissances et, d'autre part, de disposer d'assez d'observations au sein de ces deux groupes.

Le tableau 1 permet de résumer et de préciser, pour les groupes de contrôle et de traitement, la population cible et les périodes d'observation du recours au congé parental selon l'âge de l'enfant.

⁵⁸ L'introduction du chèque-service en 2009 a affecté le coût de la garde formelle d'enfants et a donc pu éventuellement affecter le recours au congé parental ; c'est pourquoi nous analysons uniquement le comportement des pères dont les enfants sont nés après la réforme du chèque-service.

Tableau 1 : Population cible et périodes d'observation du recours au congé parental pour les groupes de contrôle et de traitement

Période de recours au congé parental		Groupe de contrôle	Groupe de traitement
1^{re} année suivant la naissance de l'enfant	Population cible	Pères éligibles la première année d'enfants nés entre décembre 2009 et février 2010	Pères éligibles la première année d'enfants nés entre décembre 2016 et février 2017
	Périodes observation	<p><u>Enfants nés en décembre 2009</u> : CP commencé entre décembre 2009 et novembre 2010</p> <p><u>Enfants nés en janvier 2010</u> : CP commencé entre janvier 2010 et décembre 2010</p> <p><u>Enfants nés en février 2010</u> : CP commencé entre février 2010 et janvier 2011</p>	<p><u>Enfants nés en décembre 2016</u> : CP commencé entre décembre 2016 et novembre 2017</p> <p><u>Enfants nés en janvier 2017</u> : CP commencé entre janvier 2017 et décembre 2017</p> <p><u>Enfants nés en février 2017</u> : CP commencé entre février 2017 et janvier 2018</p>
2^e année suivant la naissance de l'enfant	Population cible	Pères éligibles la deuxième année d'enfants nés entre décembre 2009 et février 2010 n'ayant pas pris de CP la 1 ^{re} année	Pères éligibles la deuxième année d'enfants nés entre décembre 2015 et février 2016 n'ayant pas pris de CP la 1 ^{re} année
	Périodes observation	<p><u>Enfants nés en décembre 2009</u> : CP commencé entre décembre 2010 et novembre 2011</p> <p><u>Enfants nés en janvier 2010</u> : CP commencé entre janvier 2011 et décembre 2011</p> <p><u>Enfants nés en février 2010</u> : CP commencé entre février 2011 et janvier 2012</p>	<p><u>Enfants nés en décembre 2015</u> : CP commencé entre décembre 2016 et novembre 2017</p> <p><u>Enfants nés en janvier 2016</u> : CP commencé entre janvier 2017 et décembre 2017</p> <p><u>Enfants nés en février 2016</u> : CP commencé entre février 2017 et janvier 2018</p>
3^e année suivant la naissance de l'enfant	Population cible	Pères éligibles la troisième année d'enfants nés entre décembre 2009 et février 2010 n'ayant pas pris de CP les 2 ^{res} années	Pères éligibles la troisième année d'enfants nés entre décembre 2014 et février 2015 n'ayant pas pris de CP les 2 ^{res} années
	Périodes observation	<p><u>Enfants nés en décembre 2009</u> : CP commencé entre décembre 2011 et novembre 2012</p> <p><u>Enfants nés en janvier 2010</u> : CP commencé entre janvier 2012 et décembre 2012</p> <p><u>Enfants nés en février 2010</u> : CP commencé entre février 2012 et janvier 2013</p>	<p><u>Enfants nés en décembre 2014</u> : CP commencé entre décembre 2016 et novembre 2017</p> <p><u>Enfants nés en janvier 2015</u> : CP commencé entre janvier 2017 et décembre 2017</p> <p><u>Enfants nés en février 2015</u> : CP commencé entre février 2017 et janvier 2018</p>

Période de recours au congé parental		Groupe de contrôle	Groupe de traitement
4 ^e année suivant la naissance de l'enfant	Population cible	Pères éligibles la quatrième année d'enfants nés entre décembre 2009 et février 2010 n'ayant pas pris de CP les 3 ^{es} années	Pères éligibles la quatrième année d'enfants nés entre décembre 2013 et février 2014 n'ayant pas pris de CP les 3 ^{es} années
	Périodes observation	<u>Enfants nés en décembre 2009</u> : CP commencé entre décembre 2012 et novembre 2013 <u>Enfants nés en janvier 2010</u> : CP commencé entre janvier 2013 et décembre 2013 <u>Enfants nés en février 2010</u> : CP commencé entre février 2013 et janvier 2014	<u>Enfants nés en décembre 2013</u> : CP commencé entre décembre 2016 et novembre 2017 <u>Enfants nés en janvier 2014</u> : CP commencé entre janvier 2017 et décembre 2017 <u>Enfants nés en février 2014</u> : CP commencé entre février 2017 et janvier 2018
5 ^e année suivant la naissance de l'enfant	Population cible	Pères éligibles la cinquième année d'enfants nés entre décembre 2009 et février 2010 n'ayant pas pris de CP les 4 ^{es} années	Pères éligibles la cinquième année d'enfants nés entre décembre 2012 et février 2013 n'ayant pas pris de CP les 4 ^{es} années
	Périodes observation	<u>Enfants nés en décembre 2009</u> : CP commencé entre décembre 2013 et novembre 2014 <u>Enfants nés en janvier 2010</u> : CP commencé entre janvier 2014 et décembre 2014 <u>Enfants nés en février 2010</u> : CP commencé entre février 2014 et janvier 2015	<u>Enfants nés en décembre 2012</u> : CP commencé entre décembre 2016 et novembre 2017 <u>Enfants nés en janvier 2013</u> : CP commencé entre janvier 2017 et décembre 2017 <u>Enfants nés en février 2013</u> : CP commencé entre février 2017 et janvier 2018

L'analyse descriptive du recours des pères résidents et frontaliers au cours de la première, deuxième, troisième, quatrième et cinquième année de l'enfant met en évidence les faits suivants :

- Parmi les **pères résidents**, le taux de recours au congé parental après la réforme, quelle que soit l'année de naissance de l'enfant, est **plus important** que celui avant la réforme. En effet, on constate que le taux de recours au CP la première année de l'enfant passe de 5,4 % avant la réforme à 16,1 % après la réforme, de 3,6 % à 10,5 % lors de la deuxième année de l'enfant, de 4,1 % à 8,5 % lors de la troisième année de l'enfant, de 3,1 % à 8,6 % lors de la quatrième année de l'enfant et, enfin, de 4,5 % à 11,4 % lors de la cinquième année de l'enfant. **Le taux de recours au congé parental a donc a minima doublé lorsque les situations d'avant et après réforme sont comparées.**

- Comme pour les pères résidents, le taux de recours au congé parental après la réforme **des pères frontaliers** est **plus important** que celui avant la réforme, et ce, quel que soit l'âge de l'enfant. **Pour les quatre premières années après la naissance, le taux de recours après la réforme a plus ou moins triplé comparativement à celui avant la réforme.** En effet, le taux de recours au CP la première année de l'enfant passe de 4,7 % avant la réforme à 18,3 % après la réforme, de 4,3 % à 13,6 % lors de la deuxième année de l'enfant, de 1,4 % à 5,5 % lors de la troisième année de l'enfant et de 1,2 % à 3,4 % lors de la quatrième année de l'enfant. Pour la cinquième année après la naissance, on constate également un taux de recours plus important après la réforme qu'avant mais cette augmentation est moins prononcée : de 2,1 % avant la réforme à 3,8 % après la réforme.

Caractéristiques sociodémographiques (variables de contrôle)

Les caractéristiques sociodémographiques prises en compte dans cette analyse appartiennent à la fois à l'enfant, au père et au second parent.

- **Caractéristique de l'enfant** : concernant l'enfant, seul le **genre** de l'enfant est pris en compte.
- **Caractéristiques du père** : concernant les pères, neuf caractéristiques sociodémographiques sont prises en compte.
 - ✓ La première est **l'âge (en continu) du père** à la naissance de l'enfant considéré ;
 - ✓ La deuxième est **la nationalité du père** à la naissance de l'enfant considéré. Cette variable permet, pour les pères résidents, de distinguer quatre nationalités, à savoir : luxembourgeoise, française, portugaise et autre. Pour les pères non-résidents, les nationalités prises en compte sont les suivantes : française, belge, allemande et autre.
 - ✓ La troisième variable correspond au **nombre d'enfants que le père a à la naissance de l'enfant** considéré (aucun, 1 enfant ou plus);
 - ✓ La quatrième variable relate **l'âge (en continu) du père à son premier emploi au Luxembourg** ;
 - ✓ La cinquième variable permet d'approximer **la durée d'expérience sur le marché du travail**. Elle est définie en différenciant l'âge du père au moment de la naissance de l'enfant considéré et l'âge du père à son premier emploi au Luxembourg, puis est catégorisée en trois classes (0-5 ans, 6-10 ans, 11 ans ou plus) ;
 - ✓ La sixième variable renseigne sur **le nombre d'heures de travail effectuées avant la naissance** et est catégorisée en deux classes : le père travaillait à temps plein (35h ou plus par semaine), le père travaillait à temps partiel (moins de 35h) ;

- ✓ La septième variable tient compte du salaire horaire moyen⁵⁹ du père douze mois avant la naissance. Cette variable est découpée en quartiles lorsqu'elle est utilisée en variables explicatives et en deux classes de multiples du Salaire Social Minimum (SSM) (moins de 2 fois le SSM, 2 fois ou plus le SSM) lorsqu'elle est utilisée pour mener les analyses par sous-groupes ;
- ✓ La huitième variable correspond au fait que le père vive ou non avec le second parent de l'enfant ;
- ✓ Enfin, la neuvième variable correspond au statut d'emploi du père au moment de la naissance et permet de distinguer le statut d'employé du secteur privé et de fonctionnaire⁶⁰. Cette variable ne sera considérée que pour les pères résidents, compte tenu du nombre très limité de fonctionnaires parmi les frontaliers.

Plusieurs variables du second parent sont également introduites dans les différents modèles. Il s'agit de l'âge du second parent à la naissance, de sa nationalité et de son temps de travail⁶¹.

Précaution méthodologique :

Comme mentionné dans l'introduction de ce module, en raison des disponibilités limitées des données après décembre 2016, nous avons été obligés de mettre en place une méthodologie spécifique afin de pouvoir comparer les comportements des pères en matière de recours au CP au-delà de la première année après la naissance.

Ainsi, dans ce module, nous estimons l'effet d'avoir un enfant d'âge particulier après la réforme sur le recours au congé parental des pères au cours de la 1^{re}, 2^e, 3^e, 4^e et 5^e année suivant la naissance. Il est à noter que les différences entre les comportements des pères d'enfants d'âge particulier avant et après décembre 2016 peuvent relever de plusieurs éléments comme l'effet de la réforme du congé parental, mais aussi comme les effets **possibles** de la réforme du chèque-service, de la réforme de l'allocation d'éducation, de l'anticipation de la réforme du congé parental et de l'évolution naturelle du taux de recours au CP.

En effet, la réforme du chèque-service accueil (CSA) a été effective à partir d'octobre 2017. En rendant les services d'éducation et d'accueil (SEA) des jeunes enfants plus attractifs, notamment financièrement, la réforme du CSA a pu réduire le recours au second congé parental du groupe de personnes étudiées à la fin de la période d'observation. Il convient de noter que l'aspect de cette réforme le plus susceptible d'impacter le recours au congé parental est l'offre d'heures d'accueil gratuites pour les enfants âgés de 1 à 4 ans accueillis dans les

⁵⁹ Le salaire à l'instant t peut ne pas être représentatif du salaire perçu par un individu en raison de variations saisonnières (primes, primes de fin d'année, heures supplémentaires dans certains secteurs à certains moments de l'année, gratifications, etc.). Il est donc préférable de calculer un salaire moyen sur les douze mois avant la naissance chez leur principal employeur afin d'effacer au mieux ces effets de saisonnalité. Le salaire horaire est le salaire moyen observé sur les douze mois précédant la naissance de l'enfant divisé par le nombre d'heures travaillées.

⁶⁰ Les pères ayant le statut d'indépendant ont été exclus parce que les informations relatives à leurs heures de travail et leur salaire n'étaient pas renseignées.

⁶¹ Les partenaires peuvent ne pas travailler, c'est pourquoi une catégorie « ne travaille pas » est introduite.

SEA proposant un encadrement plurilingue. La réforme du CSA pourrait ainsi influencer les pères ayant eu un enfant de cet âge, mais elle ne pourrait pas influencer ceux d'enfants de moins d'un an ou encore ceux d'enfants ayant déjà suivi un enseignement scolaire facultatif (à 3 ans) ou obligatoire (à 4 ans). Par conséquent, la réforme du CSA a pu impacter principalement le recours au congé parental en diminuant le recours au CP des pères au cours de la deuxième et troisième année suivant la naissance.

La **réforme de l'allocation d'éducation et de maternité** introduite le 1^{er} juin 2015 a aboli l'allocation d'éducation et de maternité. D'après les résultats du module 1, l'abolition de l'allocation d'éducation a été suivie de changements mineurs sur le comportement des pères en matière de recours au congé parental. Le recours au congé parental des pères ne devrait donc pas être directement impacté par la réforme de l'allocation d'éducation de 2015.

Il convient également de noter une possible **anticipation de la réforme** de la part des pères par rapport au recours au congé parental. En effet, comme les pères sont davantage susceptibles de prendre le deuxième congé parental, nous ne pouvons pas exclure la possibilité que certains pères appartenant à notre groupe de traitement, qui avaient des enfants nés avant la réforme et qui auraient droit à un congé parental après la réforme, aient anticipé l'entrée en vigueur de cette dernière. Par conséquent, ils ont pu différer leur recours au congé parental après décembre 2016 afin de pouvoir bénéficier des nouvelles conditions jugées plus favorables, comme le revenu de remplacement plus généreux et la plus grande flexibilité des conditions du congé parental. Cette possible anticipation pourrait augmenter le recours au congé parental des pères immédiatement après décembre 2016. Pour pouvoir observer le comportement de recours au congé parental sans tenir compte de cette possible anticipation, il est nécessaire d'avoir des données couvrant l'entièreté de la période au cours de laquelle un parent éligible peut prendre un congé parental après la réforme, c'est-à-dire six ans après la naissance, ce qui n'est malheureusement pas le cas actuellement.

Enfin, les analyses de ce module sont réalisées sur une période d'observation relativement longue, ce qui engendre des intervalles de temps importants entre certains comportements de pères du groupe de contrôle et du groupe de traitement. De ce fait, des **évolutions naturelles** du taux de recours dues à des changements de comportement pourraient influencer les analyses. Toutefois, il est bon de rappeler que le module 2 a permis de montrer que cette augmentation annuelle naturelle du nombre de congés parentaux chez les pères d'enfants nés entre décembre et février d'années spécifiques restait négligeable⁶².

⁶² Comme mentionné précédemment, les données du module 2 ont permis de noter que l'augmentation annuelle naturelle du recours au congé parental a été négligeable chez les pères résidents d'enfants nés entre 2010 et 2014 et était légèrement supérieure à 1% pour ceux nés en 2015.

1.3 Population d'intérêt

Notre population d'intérêt est composée uniquement de pères éligibles au congé parental.

Pour mener à bien ces analyses sur la plus grande part de notre population d'intérêt, nous éliminons tous les pères pour lesquels nous ne disposons pas de suffisamment d'informations sociodémographiques sur le père lui-même et/ou sur le second parent ou sur l'ensemble des variables retenues dans les analyses. Ainsi, les pères monoparentaux⁶³ sont exclus. Les travailleurs indépendants sont également éliminés de notre analyse, car les informations sur le nombre d'heures travaillées et sur les revenus ne sont pas renseignées dans les données dont nous disposons.

Au total, ce sont en moyenne, pour chaque année, environ 11 % des pères qui sont exclus de l'analyse. Plus précisément, ce sont 500 pères (11 %) exclus lors de l'analyse de la première année qui suit la naissance, 453 pères (11 %) la deuxième année, 421 pères (11 %) la troisième année, 405 pères (11 %) la quatrième année, et enfin 374 pères (11 %) la cinquième année.

Le tableau 2 ci-dessous indique le nombre précis d'observations retenues pour notre population d'intérêt. Les résultats des différentes analyses sont donc interprétés uniquement dans le contexte de cette sélection de population. Comme dans les modules précédents, les analyses des pères résidents seront indépendantes de celles des pères frontaliers⁶⁴.

Tableau 2 : Population d'intérêt pour l'analyse de l'effet d'avoir un enfant d'un âge particulier après la réforme selon l'âge de l'enfant, selon l'appartenance au groupe de contrôle et au groupe de traitement et selon le fait d'être résident ou frontalier (effectif)

Période de recours considérée	Pères résidents			Pères frontaliers		
	Groupe de contrôle	Groupe traitement	Total	Groupe de contrôle	Groupe traitement	Total
1 ^{re} année suivant la naissance de l'enfant	1035	926	1961	894	1043	1937
2 ^e année suivant la naissance de l'enfant	840	946	1786	811	1024	1835
3 ^e année suivant la naissance de l'enfant	761	946	1707	710	956	1666
4 ^e année suivant la naissance de l'enfant	701	839	1540	664	919	1583
5 ^e année suivant la naissance de l'enfant	639	810	1449	616	860	1476

Source : IGSS, 2009-2018, calculs LISER

⁶³ Il a été envisagé d'analyser séparément les pères monoparentaux. Cependant, en raison d'effectifs extrêmement faibles, cette analyse n'a pas pu être menée à bien.

⁶⁴ Seuls les parents résidant en France, en Belgique et en Allemagne sont pris en compte.

2. Résultats

Pour estimer la relation entre le fait d'avoir un enfant d'un âge particulier après la réforme et le recours au congé parental la 1^{re}, 2^e, 3^e, 4^e et 5^e année suivant la naissance, nous utilisons, comme dans le module précédent, des **modèles de régressions logistiques**. Ainsi, nous pouvons analyser dans quelle mesure le fait d'être père d'enfants d'un âge particulier après la réforme (groupe de contrôle) joue sur la probabilité de recourir au congé parental, tout en contrôlant toutes choses égales par ailleurs les caractéristiques relatives au père, au second parent et à l'enfant. L'indicateur de mesure est, comme pour le module précédent, l'odds ratio (ci-après : OR)⁶⁵.

- Si **l'OR est égal à 1**, la probabilité de recourir au congé parental est **identique** pour les pères d'enfants d'un âge particulier avant ou après la réforme. **L'effet de la réforme est dit neutre.**
- Si **l'OR est plus grand que 1**, la probabilité de recourir au congé parental est **plus grande** pour les pères d'enfants d'un âge particulier après la réforme que pour les pères d'enfants du même âge avant la réforme. **L'effet de la réforme est considéré comme positif.**
- À l'inverse, si **l'OR est plus petit que 1**, la probabilité de recourir au congé parental est **plus faible** pour les pères d'enfants d'un âge particulier après la réforme que pour les pères d'enfants du même âge avant la réforme. **L'effet de la réforme est estimé comme négatif.**

2.1 Effet **général** d'avoir un enfant d'un âge particulier après la réforme sur le recours au congé parental les 5 premières années suivant la naissance

D'un point de vue global, l'effet d'avoir un enfant d'un âge particulier après la réforme a eu un impact positif sur le recours au congé parental des pères, et ce, quelle que soit l'année d'observation après la naissance considérée et que le père soit résident ou frontalier (*cf. tableau 3*). En d'autres termes, les pères d'enfants d'un âge particulier post-réforme ont plus de chances de recourir au congé parental, comparativement aux autres pères, et ce, tout en contrôlant certaines caractéristiques propres à eux-mêmes, au second parent ou à l'enfant.

Pour les 4 premières années suivant la naissance, l'ampleur de l'effet d'être pères d'enfants d'un âge particulier post-réforme sur le recours au congé parental est plus grand pour les pères frontaliers que pour les pères résidents, alors que pour la 5^e année suivant la naissance, le constat est inversé.

⁶⁵ L'interprétation plus détaillée de cet indicateur est expliquée au paragraphe 2.2 du module 2.

Pour **les pères résidents**, l'effet le plus marqué est observé au cours de la 1^{re} année suivant la naissance (OR = 3,68), suivi de celui au cours de la 4^e année (OR = 3,31), puis de celui au cours de la 2^e année (OR=3,05). Pour ces trois années spécifiques, les pères d'enfants d'un âge particulier après la réforme avaient trois fois plus de chances de recourir au congé parental que les pères d'enfants du même âge avant la réforme.

Pour **les pères frontaliers**, les effets de l'appartenance à un groupe de pères d'enfants d'un âge particulier après la réforme sur leur recours au congé parental ont été particulièrement importants au cours de la 1^{re} année (OR =4,61), suivie de la 3^e année (OR = 4,35) puis de la 2^e et de la 4^e année après la naissance (OR respectivement égaux à 3,75 et 3,54). Ainsi, pour ces quatre années, les chances de prendre un congé parental chez les pères d'enfants d'un âge particulier post-réforme étaient *a minima* 3,5 fois plus élevées que pour les pères d'enfants du même âge pré-réforme lors de la 4^e année et *a maxima* 4,61 fois plus grandes lors de la 1^{re} année.

Tableau 3 : Pour les pères résidents et frontaliers, effet général d'être pères d'enfants d'un âge particulier sur leur comportement de recours au congé parental au cours de la 1^{re}, 2^e, 3^e, 4^e et 5^e année qui suit la naissance (Odds Ratios)

Période de recours considérée	Pères résidents		Pères frontaliers	
	Odds Ratios (OR)	Effectif utilisé pour l'analyse	Odds Ratios (OR)	Effectif utilisé pour l'analyse
1 ^{re} année suivant la naissance	3,68	1877	4,61	1717
2 ^e année suivant la naissance	3,05	1719	3,75	1591
3 ^e année suivant la naissance	2,32	1643	4,35	1471
4 ^e année suivant la naissance	3,31	1487	3,54	1361
5 ^e année suivant la naissance	2,68	1406	1,89	1262

Source : IGSS 2009-2018, calculs LISER

Notes : pour l'estimation de ce modèle, tous les pères ayant au moins une valeur manquante parmi les variables de contrôle ont été exclus soit respectivement, pour les différentes années suivant la naissance, 4, 4, 4, 3 et 3 % de notre population cible des pères résidents et 11, 12, 12, 14 et 14 % de notre population cible des pères frontaliers.

Guide de lecture : les pères résidents ayant un enfant de moins d'un an après la réforme ont 3,68 fois plus de chances de recourir au congé parental la 1^{re} année suivant la naissance que les pères d'enfants du même âge avant la réforme.

2.2. Effet d'avoir un enfant d'un âge particulier après la réforme sur le recours au congé parental les 5 premières années suivant la naissance parmi des **sous-groupes de pères résidents**

Nous pouvons supposer que le comportement des pères en matière de recours au congé parental peut varier en fonction de leurs caractéristiques sociodémographiques et économiques. De ce fait, nous analysons désormais l'effet d'avoir un enfant d'un âge particulier après la réforme sur le recours au CP à travers différents sous-groupes de **pères résidents**⁶⁶ en fonction du nombre d'enfants à la naissance, de leur salaire horaire, de leur statut d'emploi à la naissance, de la taille de leur employeur ou encore de la part de cols blancs chez leur employeur. Cette distinction selon différents groupes spécifiques de pères a pour but d'examiner si le recours au congé parental après la réforme diffère selon certains groupes de pères. Autrement dit, nous observons comment l'effet diffère d'un sous-groupe à un autre.

Pour analyser l'effet d'être père d'enfants d'un âge particulier après la réforme sur le recours au congé parental des pères au cours des 5 premières années de l'enfant en fonction du nombre d'enfants à la naissance, deux groupes sont créés :

- les pères n'ayant aucun enfant à la naissance de l'enfant considéré (aucun frère et sœur) ;
- les pères ayant déjà au moins un enfant à la naissance de l'enfant considéré (un frère ou une sœur et plus).

La variable relative au salaire horaire permet, quant à elle, de composer deux groupes de pères :

- les pères gagnant, à la naissance de l'enfant considéré, un salaire horaire inférieur à 2 fois le SSM⁶⁷ ;
- les pères gagnant, à la naissance de l'enfant considéré, un salaire horaire supérieur ou égal à 2 fois le SSM.

Le statut d'emploi à la naissance permet, quant à lui, de différencier :

- les pères travaillant en tant que salariés du privé ;
- les pères fonctionnaires.

L'effet d'être père d'un enfant d'un âge particulier après la réforme est également analysé à travers des sous-groupes de pères résidents employés dans le secteur privé⁶⁸, en fonction de deux caractéristiques propres à leur employeur. Il s'agit de la taille de l'employeur (moins de 50 salariés, 50 salariés ou plus) et de la part de cols blancs chez l'employeur (moins de 60%, 60% ou plus). Ces deux caractéristiques n'étant disponibles que pour les pères employés dans

⁶⁶ En raison du faible nombre de pères frontaliers ayant pris un congé parental avant la réforme, de nombreux sous-groupes ne pouvaient pas être estimés ; c'est pourquoi il a été décidé de ne relater aucun résultat d'analyse par sous-groupe de pères frontaliers.

⁶⁷ Par exemple, en 2015, le SSM horaire (non qualifié) s'élève à 11,1154 € → classe n°1 : < 23,1050 €, classe n°2 : >=23,1050 €.

⁶⁸ Les données mises à notre disposition ne concernent que le secteur privé.

le secteur privé, toutes les conclusions se rapportant à ces deux caractéristiques s'appliqueront donc uniquement au secteur privé et ne pourront pas être généralisées à l'ensemble des pères résidents.

2.2.1 Recours au congé parental selon le nombre d'enfants à la naissance

Les résultats de notre analyse montrent que, quel que soit le nombre d'enfants à la naissance et quelle que soit l'année, la relation entre le fait d'avoir un enfant d'un âge particulier après la réforme et le recours au congé parental des pères suivant la naissance est positive (cf. tableau 4). Pour la première année qui suit la naissance, l'ampleur de cet effet est plus grande pour les pères ayant déjà au moins un enfant dans leur foyer que pour les primo-papas (respectivement OR de 4,37 et 3,51). Pour les 2^e, 3^e et 4^e années qui suivent la naissance, l'inverse est constaté : l'ampleur de l'effet est plus importante pour les pères qui deviennent pères pour la première fois que pour ceux qui le sont déjà. Pour la 5^e année qui suit la naissance, en revanche l'effet est de même importance quel que soit le nombre d'enfants à la naissance.

Tableau 4 : Effet d'être père d'enfants d'un âge particulier après la réforme sur leur comportement de recours au congé parental au cours des 5 années qui suivent la naissance dans différents sous-groupes de pères résidents selon le nombre d'enfants à la naissance (Odds Ratios)

Sous groupes de pères	1 ^{er} année	2 ^e année	3 ^e année	4 ^e année	5 ^e année
Aucun enfant	3,51	3,30	3,42	3,95	2,74
Un enfant ou plus	4,37	2,82	1,83	2,66	2,80

Source : IGSS 2009-2018, calculs LISER

Notes : pour l'estimation de ce modèle, tous les pères résidents ayant au moins une valeur manquante parmi les variables de contrôle ont été exclus. La part de ces exclusions parmi notre population cible et les effectifs utilisés pour l'analyse figurent dans les tableaux de l'annexe.

Guide de lecture : les pères résidents dont le premier enfant est âgé de moins d'un an après la réforme ont 3,51 fois plus de chances de recourir au congé parental la 1^{re} année qui suit la naissance que leurs homologues dont l'enfant est âgé de moins d'un an avant la réforme.

2.2.2 Recours au congé parental selon le salaire horaire

Quel que soit le salaire horaire et quelle que soit l'année, la relation entre le fait d'avoir un enfant d'un âge particulier après la réforme et le recours au congé parental des pères suivant la naissance est positive (cf. tableau 5). De plus, quel que soit l'âge de l'enfant, l'ampleur de l'effet est plus grande pour les pères gagnant un salaire supérieur ou égal à 2 fois le SSM. Ainsi, les chances de prendre un congé parental chez les pères d'enfants d'un âge particulier après la réforme dans ce sous-groupe sont *a minima* 2,59 fois plus élevées que pour les pères d'enfants du même âge avant la réforme lors de la 3^e année et *a maxima* 3,67 fois plus grandes lors de la 1^e et de la 4^e année. Enfin, on peut également noter que l'écart de l'ampleur de l'effet entre ces deux sous-groupes de pères s'intensifie au cours des quatre premières années suivant la naissance.

Tableau 5 : Effet d'être père d'enfants d'un âge particulier après la réforme sur leur comportement de recours au congé parental au cours des 5 années qui suivent la naissance dans différents sous-groupes de pères résidents selon le salaire horaire (Odds Ratios)

Sous groupes de pères	1 ^{er} année	2 ^e année	3 ^e année	4 ^e année	5 ^e année
Moins de 2 fois le SSM	3,05	2,67	1,75	2,35	2,63
2 fois ou plus le SSM	3,67	3,28	2,59	3,67	2,94

Source : IGSS 2009-2018, calculs LISER

Notes : pour l'estimation de ce modèle, tous les pères résidents ayant au moins une valeur manquante parmi les variables de contrôle ont été exclus. La part de ces exclusions parmi notre population cible et les effectifs utilisés pour l'analyse figurent dans les tableaux de l'annexe.

Guide de lecture : les pères résidents dont l'enfant est âgé de moins d'un an après la réforme et gagnant moins de 2 fois le SSM ont 3,05 fois plus de chances de recourir au congé parental la 1^{re} année qui suit la naissance que leurs homologues dont l'enfant est âgé de moins d'un an avant la réforme.

2.2.3 Recours au congé parental selon le statut d'emploi

Quel que soit le sous-groupe de pères en fonction du statut d'emploi (fonctionnaires et salariés du privé) et quel que soit l'âge de l'enfant après la réforme, le fait d'avoir un enfant d'un âge particulier après la réforme influence positivement le comportement des pères en termes de recours au congé parental (cf. tableau 6). En termes d'ampleur, pour les trois premières années qui suivent la naissance, cette influence positive est plus marquée pour les pères travaillant en tant que salariés du privé que pour les pères fonctionnaires. Pour la 4^e année, l'estimation relative aux pères fonctionnaires n'a pas pu être menée en raison d'une trop faible part de pères ayant pris le congé parental avant la réforme. La différence entre les deux sous-groupes ne peut donc pas être observée. Pour la 5^e année, on observe que la différence d'ampleur de l'effet est négligeable parmi les deux sous-groupes de pères.

Tableau 6 : Effet d'être père d'enfants d'un âge particulier après la réforme sur leur comportement de recours au congé parental au cours des 5 années qui suivent la naissance dans différents sous-groupes de pères résidents selon le statut d'emploi (Odds Ratios)

Sous groupes de pères	1 ^{er} année	2 ^e année	3 ^e année	4 ^e année	5 ^e année
Salarié privé	3,82	3,10	2,44	3,10	2,57
Fonctionnaire	2,98	2,34	1,56	Estimation impossible	2,97

Source : IGSS 2009-2018, calculs LISER

Notes : pour l'estimation de ce modèle, tous les pères résidents ayant au moins une valeur manquante parmi les variables de contrôle ont été exclus. La part de ces exclusions parmi notre population cible et les effectifs utilisés pour l'analyse figurent dans les tableaux de l'annexe.

Guide de lecture : les pères résidents ayant un enfant âgé de moins d'un an après la réforme et travaillant en tant que salariés du privé ont 3,82 fois plus de chances de recourir au congé parental la 1^{re} année qui suit la naissance que leurs homologues dont l'enfant est âgé de moins d'un an avant la réforme.

2.2.4 Recours au congé parental selon la taille de l'employeur

Lorsque nous nous focalisons uniquement sur les pères employés dans le secteur privé et sur la différence d'ampleur de l'effet en fonction de la taille de l'employeur, nous constatons que **le fait d'avoir un enfant d'un âge particulier après la réforme a un effet positif pour les deux sous-groupes de pères étudiés, et ce, quelle que soit l'année suivant la naissance** (cf. tableau 7).

Pour les 3 premières années, l'ampleur de cet effet est plus forte pour les pères travaillant dans des entreprises du secteur privé comptant au moins 50 salariés, alors que pour la 4^e année, c'est au contraire chez les pères travaillant dans de plus grandes entreprises que l'effet est le plus grand. Pour la 5^e année suivant la naissance, l'analyse de l'effet pour les pères travaillant dans des entreprises de moins de 50 salariés du secteur privé n'a pas pu être menée en raison d'une part trop faible de pères ayant pris le congé parental avant la réforme. Toutefois, les analyses descriptives laissent à penser que l'effet serait également positif, car la part de pères ayant recours au congé parental passe de 2,8 % avant la réforme à 10,5 % après la réforme.

Tableau 7 : Effet d'être père d'enfants d'un âge particulier après la réforme sur leur comportement de recours au congé parental au cours des 5 années qui suivent la naissance dans différents sous-groupes de pères résidents selon la taille de l'employeur (Odds Ratios)

Sous groupes de pères	1 ^{re} année	2 ^e année	3 ^e année	4 ^e année	5 ^e année
Moins de 50 salariés	3,07	2,31	1,30	3,48	Estimation impossible
50 salariés et plus	5,82	3,80	2,40	2,90	1,98

Source : IGSS 2009-2018, calculs LISER

Notes : pour l'estimation de ce modèle, tous les pères résidents ayant au moins une valeur manquante parmi les variables de contrôle ont été exclus. La part de ces exclusions parmi notre population cible et les effectifs utilisés pour l'analyse figurent dans les tableaux de l'annexe.

Guide de lecture : les pères résidents ayant un enfant âgé de moins d'un an après la réforme et travaillant au sein d'une entreprise privée de moins de 50 salariés ont 3,07 fois plus de chances de recourir au congé parental la 1^{re} année qui suit la naissance que leurs homologues dont l'enfant est âgé de moins d'un an avant la réforme.

2.2.5 Recours au congé parental selon la part de cols blancs de l'employeur

L'analyse du fait d'être père d'enfants d'un âge particulier après la réforme sur le recours au congé parental au cours des cinq années suivant la naissance selon la part de cols blancs de l'employeur révèle, d'une part, un effet positif pour l'ensemble des sous-groupes et montre d'autre part, que cet effet est très hétérogène (cf. *tableau 8*). En termes d'ampleur, pour les 1^{ère}, 2^e et 5^e années qui suivent la naissance, l'effet est légèrement plus marqué chez les pères travaillant pour des employeurs comptant moins de 60 % de cols blancs que chez les pères travaillant pour des employeurs en comptant davantage. Pour les 1^{ère} et 5^e années, cette différence d'ampleur entre les deux sous-groupes est même très négligeable. En revanche, pour la 2^e année qui suit la naissance, la différence est fortement marquée. En ce qui concerne la 3^e année après la naissance, l'effet est plus grand pour les pères travaillant chez des employeurs comptant une forte part de cols blancs. Enfin, l'effet chez les pères employés dans des entreprises comprenant moins de 60 % de cols blancs pour la 4^e année suivant la naissance n'a pas pu être estimé en raison du faible nombre de pères ayant pris un congé parental avant la réforme. Toutefois, pour ces pères, on observe une forte augmentation du taux de recours au CP après la réforme, comparativement à avant la réforme (respectivement 1,2 % et 8,0 %), ce qui laisse à penser que l'effet serait positif. Néanmoins, pour cette 4^e année, on ne peut pas déterminer s'il existe une différence entre les deux sous-groupes de pères.

Tableau 8 : Effet d'être père d'enfants d'un âge particulier après la réforme sur leur comportement de recours au congé parental au cours des 5 années qui suivent la naissance dans différents sous-groupes de pères résidents selon la part de cols blancs de l'employeur (Odds Ratios)

Sous groupes de pères	1 ^{er} année	2 ^e année	3 ^e année	4 ^e année	5 ^e année
60 % et plus	4,32	1,56	2,60	1,80	2,30
Moins de 60%	4,55	4,25	1,52	Estimation impossible	2,66

Source : IGSS 2009-2018, calculs LISER

Notes : pour l'estimation de ce modèle, tous les pères résidents ayant au moins une valeur manquante parmi les variables de contrôle ont été exclus. La part de ces exclusions parmi notre population cible et les effectifs utilisés pour l'analyse figurent dans les tableaux de l'annexe.

Guide de lecture : les pères résidents ayant un enfant âgé de moins d'un an après la réforme et travaillant au sein d'une entreprise privée comptant au moins 60% de cols blancs ont 4,32 fois plus de chances de recourir au congé parental la 1^{ère} année qui suit la naissance que leurs homologues dont l'enfant est âgé de moins d'un an avant la réforme.

CONCLUSION

Comme cela a été démontré par le biais du module 1, les pères sont plus enclins à prendre le deuxième congé parental, ce qui signifie logiquement qu'ils sont plus susceptibles de prendre un congé parental après les 8 ou 12 mois suivant la naissance de l'enfant. Les modules 1 et 2 se sont donc concentrés uniquement sur le comportement des pères au cours de cette période de temps. En raison de l'indisponibilité des données, l'analyse du comportement des pères au-delà de la 1^{re} année de l'enfant ne peut se faire de manière directe. À partir d'une approche méthodologique spécifique et adaptée, le présent module permet d'observer et de comparer les comportements des pères, avant et après la réforme, en termes de recours au congé parental au cours des 1^{re}, 2^e, 3^e, 4^e et 5^e années après la naissance.

Ce module permet d'analyser, toutes choses égales par ailleurs (c.-à-d. en contrôlant certaines caractéristiques observées), les différences de comportement de recours au congé parental, avant/après la réforme du congé parental, chez les pères d'enfants d'un âge particulier.

Dans un premier temps, **l'effet général** d'avoir un enfant d'un âge particulier (moins d'1, 1, 2, 3, 4 ans) après la réforme sur le recours au congé parental a été estimé, et ce, en distinguant les pères frontaliers des pères résidents. **Les résultats ont montré que le fait d'avoir un enfant d'un âge particulier post-réforme influence positivement et fortement le recours des pères résidents et frontaliers, et ce, quel que soit l'âge de l'enfant.** En d'autres termes, cela signifie que les pères qui avaient des enfants d'un âge donné après la réforme ont beaucoup plus de chances de recourir au congé parental que leurs homologues pères d'enfants nés avant la réforme. Ce résultat suggère un engagement accru des pères dans l'éducation de leurs jeunes enfants et, par conséquent, un meilleur équilibre entre les sexes dans les soins parentaux.

Plus concrètement, pour **les pères résidents**, l'effet le plus marqué a été observé au cours de la 1^{re} année suivant la naissance, suivie de la 4^e puis de la 2^e année. Pour ces trois années spécifiques, les pères d'enfants d'un âge particulier après la réforme avaient trois fois plus de chances de recourir au congé parental que les pères d'enfants du même âge avant la réforme. Pour **les pères frontaliers**, les effets de l'appartenance à un groupe de pères d'enfants d'un âge particulier après la réforme sur leur recours au congé parental ont été particulièrement importants au cours des 1^{re}, 2^e, 3^e et 4^e années après la naissance. En effet, les chances de prendre un congé parental chez les pères d'enfants d'un âge particulier post-réforme pour ces quatre années étaient *a minima* 3,5 fois plus élevées que chez les pères d'enfants du même âge pré-réforme lors de la 4^e année et *a maxima* 4,61 fois plus grandes lors de la 1^{re} année.

Dans un second temps, les analyses ont porté sur l'incidence de l'appartenance à un groupe de pères d'enfants d'un âge particulier post-réforme sur le recours au congé parental **à travers différents sous-groupes de pères** selon leurs propres caractéristiques (nombre d'enfants à la naissance, statut d'emploi, salaire horaire) ou celles de leur employeur (taille, part de cols blancs). Ces analyses ont porté uniquement sur les pères résidents. **Elles ont permis de révéler un effet positif, et ce, quels que soient les sous-groupes de pères.**

Plus concrètement, les résultats relatifs au nombre d'enfants à la naissance ont montré qu'au cours de la 1^{re} année qui suit la naissance, l'effet est plus fort chez les pères ayant déjà un enfant que chez les primo-pères. Cette tendance est inversée pour les 2^e, 3^e et 4^e années après la naissance. Pour la 5^e année, aucune différence n'est notée. En ce qui concerne le salaire, l'effet est systématiquement plus fort chez les pères gagnant les salaires horaires les plus élevés (2 fois ou plus le SSM), et ce, en particulier pour les 4 premières années suivant la naissance.

Par rapport au statut d'emploi, l'effet semble plus marqué chez les employés du secteur privé que chez les fonctionnaires au cours des 1^{re}, 2^e et 3^e années qui suivent la naissance.

Lorsque nous nous focalisons uniquement sur les pères employés dans le secteur privé, les analyses montrent qu'au cours des 1^{re}, 2^e et 3^e années qui suivent la naissance, l'effet est plus marqué chez les pères travaillant pour des employeurs comptant plus de 50 salariés. Au cours de la 4^e année suivant la naissance, la tendance est inversée : les pères travaillant pour des employeurs de moins de 50 salariés ont davantage de chances de prendre un congé parental. Enfin, par rapport à la part de cols blancs chez l'employeur, l'effet est davantage présent chez les pères exerçant au sein d'entreprises comptant une forte part de cols blancs pour la 3^e année, alors que pour les 1^{re}, 2^e et 5^e années, il l'est au contraire chez les pères travaillant dans des entreprises ayant moins de 60% de cols blancs.

ANNEXES

Annexe 1 : Effectif utilisé pour l'analyse de l'effet d'être père d'enfants d'un âge particulier après la réforme sur leur comportement de recours au congé parental au cours des 5 années qui suivent la naissance dans différents sous-groupes de pères résidents (effectif)

Sous groupes de pères	1 ^{re} année	2 ^e année	3 ^e année	4 ^e année	5 ^e année
Nombre d'enfants à la naissance	Effectif utilisé pour l'analyse				
Aucun enfant	894	794	714	668	596
Un enfant ou plus	983	928	931	819	810
Salaire horaire à la naissance					
Moins de 2 fois le SSM	855	789	725	664	679
2 fois ou plus le SSM	1022	930	918	823	727
Statut d'emploi					
Salarié privé	1597	1476	1396	1263	1180
Fonctionnaire	280	243	247	Estimation impossible	226
Taille de l'employeur					
1-49 salariés	572	495	498	425	Estimation impossible
50 salariés et plus	803	784	726	683	627
Part de cols blancs de l'employeur					
60 % et plus	661	599	597	506	451
Moins de 60%	714	681	643	Estimation impossible	600

Annexe 2 : Part de pères exclus de la population cible en raison de valeurs manquantes pour l'analyse de l'effet d'être père d'enfants d'un âge particulier après la réforme sur leur comportement de recours au congé parental au cours des 5 années qui suivent la naissance dans différents sous-groupes de pères résidents (%)

Sous groupes de pères	1 ^{re} année	2 ^e année	3 ^e année	4 ^e année	5 ^e année
Nombre d'enfants à la naissance	Part de pères exclus de la population cible en raison de valeur manquante (%)				
Aucun enfant	4	3	3	3	4
Un enfant ou plus	4	4	4	4	3
Salaire horaire à la naissance					
Moins de 2 fois le SSM	3	2	2	2	2
2 fois ou plus le SSM	5	4	4	4	3
Statut d'emploi					
Salarié privé	4	4	4	4	3
Fonctionnaire	4	3	5	-	3
Taille de l'employeur					
1-49 salariés	4	5	4	4	-
50 salariés et plus	5	3	3	3	3
Part de cols blancs de l'employeur					
60 % et plus	7	5	3	4	3
Moins de 60%	3	2	2	-	2

MODULE IV

**Analyse descriptive des comportements
des parents sur le marché du travail après
le congé parental**

INTRODUCTION

Le congé parental est une politique familiale de conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale des parents qui leur permet d'arrêter momentanément de travailler pour s'occuper de leurs enfants tout en garantissant un retour à leur emploi après une période déterminée. Les politiques de congé parental ont ainsi été adoptées afin de garantir la continuité des carrières des parents, d'éviter les interruptions involontaires de carrières et d'augmenter la participation des femmes sur le marché de l'emploi.

Compte tenu de ces objectifs, de nombreuses recherches ont été menées concernant l'effet du congé parental sur la participation des femmes au marché de l'emploi. Ces études menées dans différents pays montrent que le congé parental a donné lieu à une augmentation de la participation des femmes sur le marché de l'emploi et qu'il a eu un impact positif sur le retour à l'emploi des mères après la naissance de leur enfant (Rhum, 1998, Pronzato, 2009; Rossin-Slater, Ruhm, Waldfogel, 2013 ; Thevenon and Solaz, 2015; Valentova, 2018).

Plus particulièrement pour le Luxembourg, une étude récente (Valentova, 2018)⁶⁹ examine l'effet de l'introduction du congé parental en 1999 sur le nombre d'heures travaillées par les mères au Luxembourg en comparant les femmes sans enfant aux mères d'enfant unique. En comparant la différence en termes d'heures travaillées entre les deux groupes de femmes un peu avant et après 1999, on constate que la différence entre le nombre d'heures travaillées par les femmes sans et avec enfants après l'introduction du congé parental en 1999 est moins grande que la différence entre ces mêmes groupes de femmes avant 1999. Le congé parental a donc eu un effet positif sur le nombre d'heures travaillées par les mères. Cet effet perdure jusqu'à trois ans après la naissance pour les mères d'un enfant unique.

Ces résultats sont issus d'anciennes données et portent uniquement sur les mères d'enfant unique. La question des effets de la politique de congé parental sur les comportements des parents sur le marché du travail au Luxembourg reste toujours en suspens.

Dans le cadre de ce projet, les données sur la situation des parents sur le marché du travail après la réforme de 2016 du congé parental ne sont pas encore disponibles sur une période assez longue pour pouvoir mener le même type d'analyses mentionnées précédemment. Dans ce module 4, **nous nous intéresserons, de manière descriptive, uniquement aux comportements des parents sur le marché du travail après la fin de leur congé parental (ou de leur congé maternité pour ceux n'ayant pas pris de congé parental), et également en février 2018 (la fin de la période d'observation)**. Les analyses menées répondront à deux questions principales : les parents continuent-ils de travailler après leur congé parental, et s'ils continuent effectivement à travailler, le font-ils à la même intensité ou réduisent-ils leur temps de travail (temps plein, temps partiel, temps partiel limité) avant et après la prise de leur congé parental ?

⁶⁹ Note : pour des raisons méthodologiques, seules les femmes qui travaillaient plus de 20 heures par semaine avant la naissance sont considérées.

La première partie de ce module exposera la méthodologie adoptée pour décrire le comportement des parents avant et après leur congé parental. La deuxième partie de ce module résumera les résultats des analyses.

1. Méthodologie

1.2 Population d'intérêt

Le module 4 porte exclusivement sur les comportements des parents après la réforme du congé parental (CP). Notre population cible de parents inclura dès lors les parents des enfants nés sous le nouveau régime, soit les enfants nés en décembre 2016, janvier 2017 et février 2017.

Le comportement des parents qui ont pris un congé parental seront comparés au comportement des parents qui n'ont pas pris de congé parental. Afin de comparer des groupes similaires de parents, nous sélectionnons uniquement les parents éligibles au congé parental.

L'effectif des pères ayant pris un CP étant trop faible (6,5 % de tous les pères) pour discerner des tendances concrètes, l'analyse sera menée uniquement sur les mères. Il est à noter que toutes les mères bénéficiant d'un congé parental de l'ancien régime durant notre période d'observation ne seront pas prises en compte dans notre étude.

Les données sur le comportement des parents sur le marché du travail étant disponibles jusqu'en février 2018 (soit 15 mois après la réforme du congé parental), il n'est pas possible d'effectuer des analyses pour tous les parents ayant pris un CP. Les analyses n'incluent donc pas :

- les mères ayant pris un CP (soit à temps plein, soit à temps partiel⁷⁰) mais ne l'ayant pas commencé tout de suite après leur congé maternité et qui ne l'ont pas terminé avant février 2018 ;
- les mères qui ont pris 20 mois de congé parental fractionné. Il s'agit du CP fractionné 20%, et du CP fractionné de 4 périodes d'1 mois, car elles ne l'ont pas terminé dans le période d'observation disponible.

Aussi, pour des raisons d'effectifs limités concernant les frontaliers, l'analyse sera conduite en regroupant les résidents luxembourgeois et les frontaliers.

Enfin, comme les données sur l'intensité de travail des indépendants n'étaient pas disponibles, ils seront exclus de notre analyse.

1.2 Variables observées

Dans le module 4, nous nous intéresserons aux comportements des mères éligibles au CP sur le marché du travail après leur recours au congé parental, parallèlement aux comportements des mères éligibles qui n'ont pas pris de congé parental. Nous tenterons de répondre aux deux questions suivantes : les mères quittent-elles le marché de l'emploi ou continuent-elles à travailler après la naissance de l'enfant ? Et si les mères continuent à

⁷⁰ Certaines mères qui ont pris un CP à temps partiels l'ont terminé dans la période d'observation. Néanmoins, leur effectif étant trop réduit pour dégager des tendances pertinentes et significatives, elles ont été exclues de l'analyse.

travailler, l'intensité de travail après leur retour a-t-elle changé par rapport à la période avant la naissance ?

Le comportement des mères sur le marché du travail sera appréhendé par deux variables :

- une variable binaire qui détermine si la mère travaille après le congé parental ou non (la mère travaille/la mère ne travaille pas) ;
- et une variable catégorique⁷¹ qui informe sur le nombre d'heures de travail effectuées par la mère après le congé parental. Cette variable est composée de 4 classes : la mère ne travaille pas, la mère travaille à temps plein [plus de 35h par semaine], la mère travaille à temps partiel [entre 20 et 34h par semaine], la mère travaille à temps partiel limité [moins de 20h par semaine⁷²].

1.3 Moments d'observation

Il sera question dans ce module d'analyser de manière descriptive les choix faits par les mères à deux moments spécifiques : après le congé parental pour les mères qui ont eu recours au congé et après le congé maternité pour les mères qui n'ont pas pris leur congé parental.

Le comportement des mères sur le marché du travail sera étudié à deux moments différents (M_1 et M_2) en comparaison avec leur situation professionnelle avant la naissance de l'enfant (M_0). À ce moment M_0 , toutes les mères travaillent soit à temps plein, soit à temps partiel, soit à temps partiel limité. Cette situation en M_0 sera comparée à :

- un premier moment d'observation du comportement des mères (M_1) qui a lieu un mois après le congé maternité pour celles qui n'ont pas pris de congé parental pendant la période d'observation, ou un mois après la fin du congé parental pour les mères ayant pris le CP immédiatement après le congé maternité (M_1) ou pas immédiatement mais l'ont achevé avant la fin de la période d'observation ;
- à un deuxième moment d'observation du comportement des mères (M_2) qui se passe à la fin de la période d'observation en février 2018, soit entre 12 et 15 mois après la naissance de l'enfant.

1.4 Modèle d'analyse

Compte tenu des limites mentionnées dans la partie 1.1 sur la population d'intérêt, une analyse descriptive d'observation des comportements d'emploi des mères sera conduite séparément pour chaque type de congé parental possible.

⁷¹ Le nombre d'heures renseigné dans les bases de données fournies par l'IGSS est le nombre exact d'heures travaillées par la personne. De ce fait, ces heures peuvent contenir des pics de saisonnalité. De plus, certaines entreprises permettent à leurs salariés (via une convention collective) une flexibilité du temps de travail sur plusieurs mois glissants. Le nombre d'heures peut donc différer d'un mois à un autre et c'est pourquoi il a été choisi d'utiliser dans cette étude des catégories d'heures de travail, plutôt que le nombre exact d'heures.

⁷² Source : ILO ([lien](#))

Trois grands groupes d'observation sont distingués :

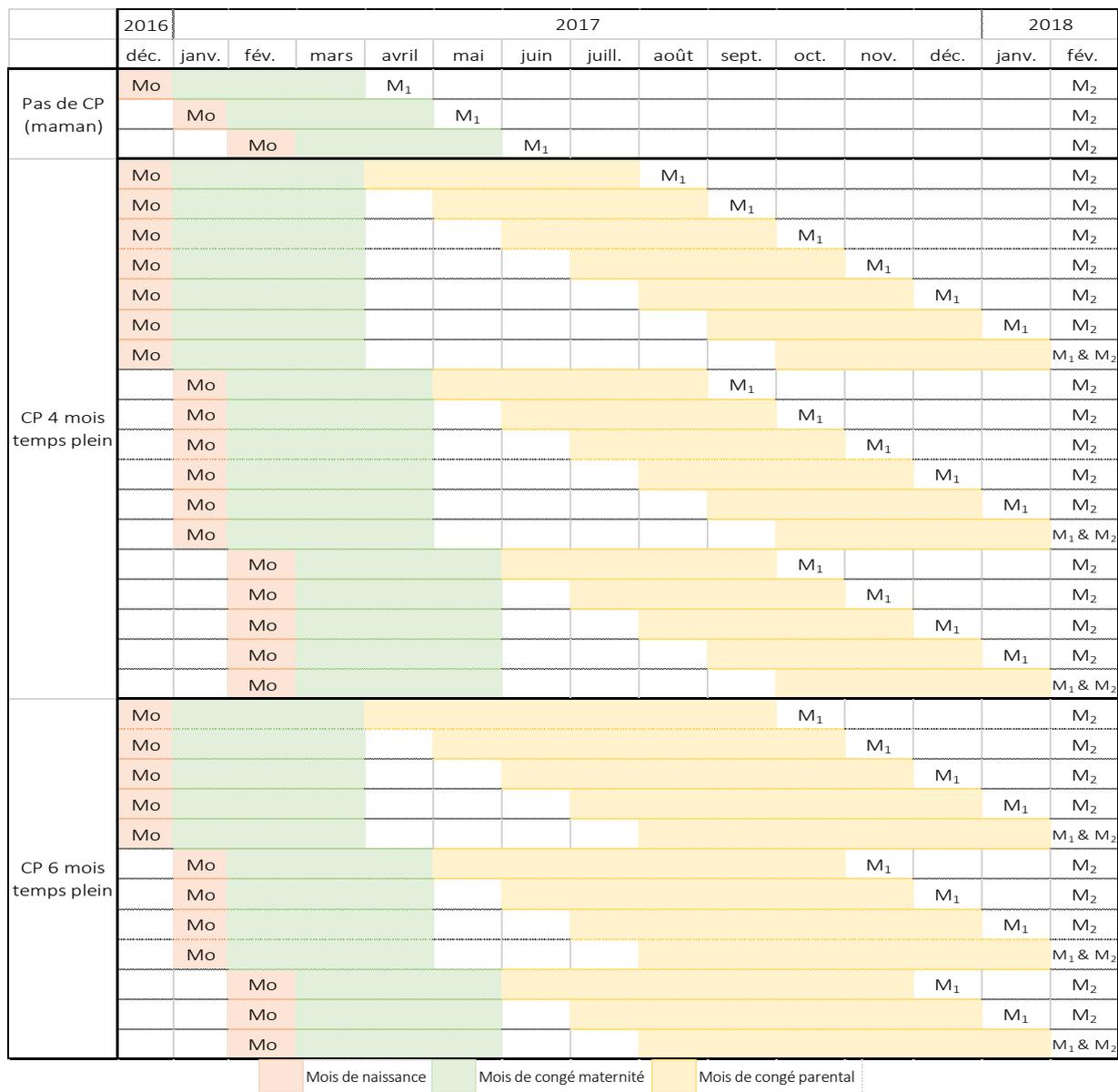
- les mères qui n'ont pas pris de congé parental ;
- les mères qui ont pris 4 mois de congé parental à temps plein ;
- les mères qui ont pris 6 mois de congé parental à temps plein.

Pour chacun des groupes, les deux variables définies dans la partie 1.2 (maintien sur le marché du travail et nombre d'heures travaillées après le congé parental) seront observées en M_1 et M_2 .

Enfin, il est à noter qu'une telle analyse ne pourra pas isoler l'effet net de la réforme du congé parental sur le comportement des parents sur le marché du travail après le congé parental. En effet, cette analyse permet uniquement de décrire les comportements des mères sans pouvoir isoler l'effet de la réforme en elle-même et éliminer des effets émanant d'autres changements tels que, par exemple, la réforme des chèques-services. Aussi, il convient de préciser que ces analyses comprennent des biais de sélection provenant du fait que les caractéristiques sociodémographiques (observées et non observées) des mères de chaque mode de congé parental diffèrent de manière significative, ce qui influence leur choix sur le marché du travail après le congé parental. En raison de leurs différences sociodémographiques, toutes ces mères adopteront des choix de mode de congé parental et des comportements après le congé parental différents.

Le schéma ci-dessous résume le protocole du modèle d'analyse descriptive utilisé dans ce module 4.

Schéma 1 : Observation des comportements d'emploi des mères, après le congé maternité ou après le congé parental, selon le type de congé parental pris



Note : Mo est ici indiqué au mois de naissance de l'enfant mais il est bien entendu que la situation d'emploi de la mère est enregistrée avant son congé maternité via le nombre d'heures moyen travaillées quatre et cinq mois avant la naissance de l'enfant.

2. Résultats d'analyse pour les mères

Parmi les mères éligibles au CP ayant eu des enfants après la réforme du CP, soit entre décembre 2016 et février 2017, 15 % d'entre elles n'ont pas pris de CP durant la période d'observation (cf. tableau 1). En revanche, 82 % ont pris un CP de 6 mois à temps plein et 3 % un CP de 4 mois à temps plein.

1.1 Mo : la situation d'emploi des mères avant la naissance de l'enfant

Quelle que soit leur décision en termes de recours au CP au moment de la naissance, la majorité des mères travaillaient à temps plein avant d'avoir leur enfant.

Tableau 1 : Analyse du comportement d'emploi des mères d'enfants nés de décembre 2016 à février 2017 avant la naissance de l'enfant (Mo), selon leur type de recours au CP

TYPE DE CP		TEMPS DE TRAVAIL AU MOMENT DE LA NAISSANCE DE L'ENFANT (Mo)	
TYPE CP	%	TEMPS TRAVAIL	%
Pas de CP	15%	Temps plein	70%
		Temps partiel	15%
		Temps partiel limité	15%
CP temps plein 4 mois	3%	Temps plein	77%
		Temps partiel	16%
		Temps partiel limité	6%
CP temps plein 6 mois	82%	Temps plein	79%
		Temps partiel	17%
		Temps partiel limité	4%
Ensemble	100%		

Source : IGSS, décembre 2016- février 2018, calculs LISER

Guide de lecture : Parmi les mères ayant eu un enfant né entre décembre 2016 et février 2017, 82 % ont pris un congé parental de 6 mois à temps plein et, parmi elles, 79 % travaillaient à temps plein avant la naissance de l'enfant, 17 % à temps partiel et 4 % à temps partiel limité.

Ainsi, 7 mères sur 10 ayant choisi de ne pas prendre de CP avaient un emploi à temps plein (cf. tableau 1). C'est également le cas de près de 8 mères sur 10 ayant choisi de prendre un CP temps plein de 4 ou 6 mois : respectivement 77 % et 79 %. Toutes les autres mères travaillaient donc à temps partiel ou à temps partiel limité avant la naissance. Parmi celles n'ayant pas pris de CP, 15 % travaillaient entre 20 et 35 heures, soit à temps partiel et 15 % moins de 20 heures, soit à temps partiel limité. Parmi les mères ayant pris un CP, elles étaient proportionnellement plus nombreuses à avoir un emploi à temps partiel (respectivement 16 % et 17 % pour celles ayant pris le CP temps plein 4 mois et 6 mois) qu'un emploi à temps partiel limité (respectivement 7 % et 4 % pour celles ayant pris le CP temps plein 4 mois et 6 mois).

2.2 M₁ : la situation d'emploi des mères après le congé maternité ou le congé parental

Il émane plusieurs constats de l'étude du comportement des mères un mois après la fin de leur congé maternité ou de leur congé parental (M₁).

Tableau 2 : Selon leur type de recours au CP, analyse du comportement d'emploi des mères d'enfants nés de décembre 2016 à février 2017 avant la naissance de l'enfant (Mo), et après la fin de leur congé parental, ou de leur congé maternité pour celles n'ayant pas pris de congé parental

TYPE DE CP		TEMPS DE TRAVAIL AU MOMENT DE LA NAISSANCE DE L'ENFANT (Mo)		SITUATION ET TEMPS DE TRAVAIL A LA FIN DU CM OU DU CP (M1)				
TYPE CP	%	TEMPS TRAVAIL	%	SITUATION DE TRAVAIL	%	TEMPS TRAVAIL	%	
Pas de CP	15%	Temps plein	70%	Ne travaille pas	3%		Travail à temps plein	86%
				La personne travaille	97%		Travail à temps partiel	6%
							Travail à temps partiel limité	5%
		Temps partiel	15%	Ne travaille pas	9%		Travail à temps plein	9%
				La personne travaille	91%		Travail à temps partiel	70%
							Travail à temps partiel limité	9%
		Temps partiel limité	15%	Ne travaille pas	4%		Travail à temps plein	22%
				La personne travaille	96%		Travail à temps partiel	22%
							Travail à temps partiel limité	48%
				Indépendantes	4%			
CP temps plein 4 mois	3%	Temps plein	77%	Ne travaille pas	4%		Travail à temps plein	63%
				La personne travaille	96%		Travail à temps partiel	29%
							Travail à temps partiel limité	4%
		Temps partiel	16%	Ne travaille pas	0%		Travail à temps plein	20%
				La personne travaille	100%		Travail à temps partiel	80%
Temps partiel limité	6%	Ne travaille pas	0%					
		La personne travaille	100%		Travail à temps partiel limité	100%		
CP temps plein 6 mois	82%	Temps plein	79%	Ne travaille pas	5%		Travail à temps plein	72%
				La personne travaille	95%		Travail à temps partiel	18%
							Travail à temps partiel limité	5%
		Temps partiel	17%	Ne travaille pas	6%		Travail à temps plein	7%
				La personne travaille	94%		Travail à temps partiel	77%
							Travail à temps partiel limité	9%
							Indépendantes	1%
		Temps partiel limité	4%	Ne travaille pas	12%		Travail à temps plein	6%
				La personne travaille	88%		Travail à temps partiel	24%
				Travail à temps partiel limité	55%			
						Indépendantes	3%	

Source : IGSS, décembre 2016- février 2018, calculs LISER

Guide de lecture : Parmi les mères ayant eu un enfant né entre décembre 2016 et février 2017, 82 % ont pris un congé parental de 6 mois à temps plein et, parmi elles, 79 % travaillaient à temps plein à la naissance de l'enfant. Chez ces dernières, 72 % ont continué à travailler à temps plein un mois après la fin de leur CP.

Le premier constat concerne le [retour à l'emploi des mères](#). Près de 9 mères sur 10, voire plus, ont continué à travailler après leur congé maternité ou leur congé parental (cf. *tableau 2*), et ce, quelle que soit leur décision vis-à-vis du recours au congé parental et leur temps de travail avant la naissance (Mo). Par exemple, parmi les mères n'ayant pas pris de CP sur la période d'observation, qu'elles travaillaient à temps plein ou non, plus de 9 sur 10 ont repris le travail après le congé maternité : 97 % pour celles qui étaient en temps plein, 91 % pour celles qui travaillaient à temps partiel, et 96 % pour celles qui étaient en temps partiel limité. Les mères qui continuent de travailler représentent entre 88 % et 95 % de celles ayant pris un CP temps plein de 6 mois, et entre 96 % et 100 % de celles ayant pris un CP temps plein de 4 mois.

Le deuxième constat porte sur le [changement potentiel de l'intensité du temps de travail des mères après la naissance de l'enfant](#). Les mères ont majoritairement gardé le même temps de travail après le congé maternité ou après le congé parental par rapport à celui observé avant la naissance, et ce, quelle que soit leur décision vis-à-vis du recours au congé parental. Plus précisément, les mères qui travaillaient à temps plein sont plus fréquemment retournées sur le marché du travail à temps plein, et celles à temps partiel ou à temps partiel limité ont plus souvent repris ce type d'horaires. Par exemple, parmi les mères ayant pris un CP de 6 mois à temps plein, 55 % de celles travaillant moins de 20 heures (temps partiel limité) avant la naissance ont gardé le même rythme de travail à leur reprise. Respectivement 77 % et 72 % de celles travaillant à temps partiel et à temps plein avant la naissance ont repris leur emploi au même rythme. De même, parmi les mères n'ayant pas pris de CP, 48 % de celles travaillant à temps partiel limité sont retournées sur le marché du travail en temps partiel limité, 70 % de celles travaillant à temps partiel ont repris ce rythme d'avant la naissance, et 86 % de celles travaillant à temps plein travaillaient de nouveau à temps plein un mois après la fin de leur congé maternité.

Par ailleurs, bien qu'elles aient majoritairement repris le même rythme de travail, les mères travaillant à temps partiel limité avant la naissance ont plus fréquemment augmenté leurs horaires de travail à leur retour sur le marché du travail que les autres mères, et ceci est surtout visible chez les mères qui n'ont pas pris de CP et celles qui ont pris un CP de 6 mois temps plein. En effet, parmi les mères ayant pris un CP de 6 mois à temps plein, 24 % ont repris en augmentant leurs horaires tout en restant à temps partiel. Parmi les mères n'ayant pas pris de CP, elles sont 22 % dans ce cas, mais également 22 % à avoir repris à temps plein.

La [comparaison des temps de travail entre les groupes de mères selon leur recours au CP](#) révèle qu'en moyenne les mères travaillant à temps plein avant la naissance et n'ayant pas choisi de prendre un CP continuent plus fréquemment que les mères ayant pris un CP à travailler à temps plein. En effet, 86 % des mères travaillant à temps plein avant la naissance et n'ayant pas pris de CP après la naissance de leur enfant sont retournées sur le marché de l'emploi à temps plein et c'est le cas respectivement de 72 % et 63 % des mères ayant pris un CP de 6 mois et de 4 mois.

2.3 M₂ : la situation d'emploi des mères en février 2018

Comme il a été mentionné précédemment, il sera analysé ici la situation d'emploi de toutes les mères au même moment en février 2018, soit 12 à 15 mois après la naissance de leur enfant.

Concernant [leur statut face à l'emploi](#), **les mères qui continuent à travailler en février 2018 sont encore majoritaires. Toutefois, parmi l'ensemble des mères, ce sont les mères n'ayant pas pris de congé parental qui enregistrent les baisses les plus importantes de la proportion de mères en emploi en février 2018 comparativement au moment post-congé maternité.** En effet, parmi les mères n'ayant pas pris de CP, 84 % de celles travaillant à temps plein avant la naissance continuent à travailler en février 2018, soit 13 points de pourcentage de différence par rapport au moment où elles ont repris le travail après leur congé maternité (*cf. tableau 3*). Ce taux n'a pas baissé pour les mères ayant pris un CP de 4 mois temps plein : elles sont toujours 96 % à continuer à travailler en février 2018 ; tandis que pour celles ayant pris un CP de 6 mois temps plein, elles sont 91 % à continuer à travailler en février 2018, contre 95 % après le CP, soit 4 points de pourcentage de différence. De plus, parmi les mères n'ayant pas pris de CP, 83 % de celles travaillant à temps partiel limité avant la naissance continuent à travailler en février 2018 et c'était le cas de 96 % de ces mères au moment où elles ont repris le travail après le congé maternité, soit une baisse de 13 points de pourcentage. Parmi les mères ayant pris un CP de 6 mois à temps plein et travaillant à temps partiel limité en Mo, la différence de proportion entre la reprise du travail après le CP (88 % des mères travaillaient) et février 2018 (82 % des mères travaillaient) est de 6 points de pourcentage. Une des explications possibles pour cette différence entre les femmes qui ne prennent pas de CP et celles qui en prennent un pourrait être trouvée dans la littérature existante. Celle-ci suggère en effet que la durée suffisante d'un congé parental payé réduirait le risque de problèmes mentaux des mères (comme la dépression post-partum) et augmenterait le bien-être auto-déclaré des mères. Le congé parental payé serait également associé à la réduction des conflits ou de la violence au sein des couples (Heymann, 2017).

Malgré ce premier constat, la [comparaison des temps de travail entre les groupes de mères selon leur recours au CP](#) révèle encore qu'**en moyenne les mères travaillant à temps plein avant la naissance et n'ayant pas pris de CP continuent encore plus fréquemment que les mères ayant pris un CP à travailler à temps plein.** Ainsi, 79 % des mères travaillant à temps plein avant la naissance et n'ayant pas pris de CP après la naissance de leur enfant sont sur le marché de l'emploi à temps plein en février 2018 et c'est le cas de respectivement de 63 % des mères à temps plein avant la naissance et ayant pris un CP de 6 mois et de 67 % de celles ayant pris un CP de 4 mois.

Tableau 3 : Selon leur type de recours au CP, analyse du comportement d'emploi des mères d'enfants nés de décembre 2016 à février 2017 avant la naissance de l'enfant (M₀), après la fin de leur congé parental, ou de leur congé maternité pour celles n'ayant pas pris de congé parental (M₁), et en février 2018 (M₂)

TYPE DE CP		TEMPS DE TRAVAIL AU MOMENT DE LA NAISSANCE DE L'ENFANT (M ₀)		SITUATION ET TEMPS DE TRAVAIL A LA FIN DU CM OU DU CP (M ₁)				SITUATION ET TEMPS DE TRAVAIL EN FÉVRIER 2018 (M ₂)				
TYPE CP	%	TEMPS TRAVAIL	%	SITUATION DE TRAVAIL	%	TEMPS TRAVAIL	%	SITUATION DE TRAVAIL	%	TEMPS TRAVAIL	%	
Pas de CP	15%	Temps plein	70%	Ne travaille pas	3%			Ne travaille pas	16%			
				La personne travaille	97%	Travail à temps plein	86%	→	La personne travaille	84%	Travail à temps plein	79%
						Travail à temps partiel	6%				Travail à temps partiel	2%
	Travail à temps partiel limité	5%	Travail à temps partiel limité			1%						
	Temps partiel	15%	Ne travaille pas	9%			Ne travaille pas	13%				
			La personne travaille	91%	Travail à temps plein	9%	→	La personne travaille	87%	Travail à temps plein	13%	
					Travail à temps partiel	70%				Travail à temps partiel	61%	
	Travail à temps partiel limité	9%			Travail à temps partiel limité	13%						
	Temps partiel limité	15%	Ne travaille pas	4%			Ne travaille pas	17%				
La personne travaille			96%	Travail à temps plein	22%	→	La personne travaille	83%	Travail à temps plein	22%		
				Travail à temps partiel	22%				Travail à temps partiel	26%		
	Travail à temps partiel limité	48%		Travail à temps partiel limité	30%							
Indépendantes		Indépendantes	4%			Indépendantes	4%					
		La personne travaille	100%	Travail à temps plein	63%	→	La personne travaille	96%	Travail à temps plein	67%		
				Travail à temps partiel	29%				Travail à temps partiel	29%		
Travail à temps partiel limité	4%											
CP temps plein 4 mois	3%	Temps partiel	16%	Ne travaille pas	0%			Ne travaille pas	0%			
				La personne travaille	100%	Travail à temps plein	20%	→	La personne travaille	100%	Travail à temps plein	20%
						Travail à temps partiel	80%				Travail à temps partiel	80%
Temps partiel limité	6%	Ne travaille pas	0%			Ne travaille pas	0%					
		La personne travaille	100%	Travail à temps partiel	50%	→	La personne travaille	100%	Travail à temps partiel	50%		
				Travail à temps partiel limité	50%				Travail à temps partiel limité	50%		
CP temps plein 6 mois	82%	Temps plein	79%	Ne travaille pas	5%			Ne travaille pas	9%			
				La personne travaille	95%	Travail à temps plein	72%	→	La personne travaille	91%	Travail à temps plein	63%
						Travail à temps partiel	18%				Travail à temps partiel	20%
	Travail à temps partiel limité	5%	Travail à temps partiel limité			7%						
	Indépendantes		Indépendantes	1%			Indépendantes	1%				
			La personne travaille	94%	Travail à temps plein	7%	→	La personne travaille	90%	Travail à temps plein	8%	
					Travail à temps partiel	77%				Travail à temps partiel	71%	
	Travail à temps partiel limité	9%			Travail à temps partiel limité	9%						
	Indépendantes		Indépendantes	1%			Indépendantes	1%				
La personne travaille			88%	Travail à temps plein	6%	→	La personne travaille	82%	Travail à temps plein	9%		
				Travail à temps partiel	24%				Travail à temps partiel	24%		
	Travail à temps partiel limité	55%		Travail à temps partiel limité	45%							
Indépendantes		Indépendantes	3%			Indépendantes	3%					

Source : IGSS, décembre 2016- février 2018, calculs LISER

Guide de lecture : Parmi les mères ayant eu un enfant né entre décembre 2016 et février 2017, 82% ont pris un congé parental de 6 mois à temps plein et, parmi elles, 79 % travaillaient à temps plein avant la naissance de l'enfant. Chez ces dernières, 72 % continuaient à travailler à temps plein un mois après la fin de leur CP et elles sont 63 % dans ce cas en février 2018.

Le dernier constat concerne le [changement potentiel des heures de travail des mères avant la naissance de l'enfant et en février 2018](#). Comme précédemment, **quelle que soit leur décision vis-à-vis du recours au congé parental, les mères ont majoritairement gardé le même temps de travail en février 2018 par rapport à celui observé avant la naissance. Comme en M1, les mères qui travaillaient à temps partiel limité sont celles qui ont le plus fréquemment augmenté leur nombre d'heures de travail en février 2018**. Prenons par exemple les mères ayant choisi un CP de 6 mois à temps plein après la naissance de leur enfant. Plus de 6 mères sur 10 (63 %) travaillant à temps plein avant la naissance continuent à travailler à temps plein en février 2018, tandis que 20 % se tournent vers un temps partiel et 7 % un temps partiel limité. Parmi celles travaillant à temps partiel avant la naissance, 71 % travaillaient toujours à temps partiel en février 2018, 9 % à temps partiel limité, et 7 % à temps plein. En revanche, pour celles travaillant à temps partiel limité (moins de 20h par semaine) avant la naissance, si près de la moitié (46 %) ont conservé ce temps horaire en février 2018, 24 % ont augmenté leur temps de travail à temps partiel (soit entre 20 et 34 h) et 9 % à temps plein (soit plus de 35h).

De même, pour les mères n'ayant pas pris de CP, 79 % de celles travaillant à temps plein ont gardé ce rythme de travail en février 2018. Pour celles travaillant à temps partiel, 61 % ont repris leurs horaires tandis que 13 % les ont réduits pour un temps partiel limité et 13 % les ont augmentés pour un temps plein. A contrario, pour celles travaillant à temps partiel limité, si un peu moins d'un tiers ont conservé leur rythme de travail d'avant la naissance, 48 % ont augmenté leurs horaires soit pour un temps partiel (26 %), soit pour un temps plein (22 %).

CONCLUSION

Permettre aux parents de mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale est un des nombreux défis à relever dans les sociétés actuelles. Au Luxembourg, comme dans de nombreux autres pays, les politiques de congé parental permettent aux mères (respectivement aux pères dans quelques pays) d'arrêter momentanément de travailler pour s'occuper de leurs enfants tout en garantissant un retour au travail après une période déterminée. Lors de la dernière réforme du congé parental mise en place en décembre 2016, certains critères ont été revus, comme la multiplication des formes de CP, afin de garantir la continuité des carrières des parents, d'éviter les interruptions involontaires de carrières et d'augmenter la participation des femmes sur le marché de l'emploi.

Ce module s'est donc attaché à l'étude du comportement des mères sur le marché du travail, soit après leur congé maternité, soit après leur congé parental afin d'identifier d'éventuelles disparités. Le comportement a été appréhendé par deux indicateurs : la situation d'emploi (travaille/ne travaille pas) et l'intensité du temps de travail (temps plein, temps partiel, temps partiel limitée, ne travaille pas).

Situation avant la naissance de l'enfant

Avant la naissance de l'enfant, quelle que soit leur décision en termes de recours au CP au moment de la naissance, la majorité des mères (**plus de 7 sur 10**) travaillaient à temps plein et entre 15 % et 17 % travaillaient entre 20 et 34 heures (temps partiel). Le temps partiel limité, soit moins de 20 heures, était un peu plus marginalement choisi par les mères, et notamment par les mères ayant choisi de prendre un congé parental.

Situation après la fin de leur congé maternité ou la fin de leur congé parental

L'étude de la situation d'emploi des mères un mois après la fin de leur congé maternité ou la fin de leur congé parental révèle un certain nombre d'observations. Ainsi, concernant leur retour en emploi, quel que soit leur temps de travail avant la naissance, **plus de 9 mères sur 10 ont repris le travail un mois après leur congé maternité, et c'est le cas de plus de 88 % des mères un mois après leur congé parental.**

Concernant le changement potentiel du temps de travail par semaine, qu'elles aient pris un congé parental ou non, les mères ont majoritairement gardé le même temps de travail à leur reprise. Plus précisément, **les mères travaillant à temps plein avant la naissance ont repris plus souvent le travail à temps plein et les mères qui travaillaient à temps partiel sont plus fréquemment retournées sur le marché du travail à temps partiel. Quant aux mères travaillant à temps partiel limité avant la naissance, si la majorité a conservé le même nombre d'heures de travail par semaine, elles ont toutefois plus fréquemment que les autres mères augmenté leur rythme de travail à leur retour, d'autant plus chez les mères n'ayant pas pris de CP ou ayant pris un CP de 6 mois à temps plein. Enfin, en comparant les temps de travail entre les groupes de mères selon leur recours au CP, en moyenne, les**

mères travaillant à temps plein avant la naissance et n'ayant pas pris de CP continuent plus fréquemment à travailler à temps plein que les mères ayant pris un CP.

Situation en février 2018 (12 à 15 mois après la naissance de leur enfant)

En analysant le comportement de toutes les mères sur le marché du travail 12 à 15 mois après la naissance de leur enfant, soit en février 2018, on note tout d'abord que la majorité continuent à travailler : **83 % ou plus parmi celles n'ayant pas pris de CP et 82 % ou plus parmi celles ayant pris un CP.** Néanmoins, **par rapport aux mères ayant pris un congé parental, les mères n'ayant pas pris de congé parental sont proportionnellement moins nombreuses à continuer à travailler en février 2018 comparativement au moment post-congé maternité.** Toutefois, lorsque ces mères continuent à travailler, celles qui étaient à temps plein avant la naissance continuent plus fréquemment à travailler à temps plein que les mères ayant pris un CP. Enfin, comme il a été constaté précédemment, en étudiant le nombre d'heures de travail des mères avant la naissance et en février 2018, les mères ont majoritairement gardé le même temps de travail, bien que celles qui travaillaient à temps partiel limité aient plus fréquemment que les autres mères augmenté leurs nombres d'heures de travail.

RÉFÉRENCES

Heymann, J., Sprague, A.R., Nandi, A. et al. (2017), Paid parental leave and family wellbeing in the sustainable development era. *Public Health Rev* 38, n°21. doi:10.1186/s40985-017-0067-2.

Pronzato (2009), Return to work after childbirth: does parental leave matter in Europe?, *Review of Economics of the Household*, vol. 7, issue 4, p. 341-360.

Rossin-Slater, Ruhm, Waldfogel (2013), "The Effects of California's Paid Family Leave Program on Mothers' Leave-Taking and Subsequent Labor Market Outcomes", *Journal of Policy Analysis and Management*, John Wiley & Sons, Ltd., vol. 32(2), pages 224-245, 03.

Ruhm (1998), The Economic Consequences of Parental Leave Mandates: Lessons from Europe, *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 113, issue 1, p. 285-317.

Thévenon and Solaz (2012), "Labour Market Effects of Parental Leave Policies in OECD Countries", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 141, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/5k8xb6hw1wif-en>

Valentova (2018), *The impact of parental leave policy on the intensity of labour-market participation of mothers: Do the number of children and pre-birth work engagement matter?*, *Journal of European Social Policy*, First Published Online July 11,.

MODULE V

**Enquête qualitative menée auprès des
employeurs sur le congé parental et la
réforme du congé parental de 2016**

INTRODUCTION

La littérature internationale existante (*cf. annexe 1*) révèle que si beaucoup d'études ont analysé le lien entre les caractéristiques des employeurs et le recours au congé parental (CP) parmi les parents ayant un emploi, les perceptions des employeurs sur le congé parental ont quant à elles été très peu étudiées. Dans les modules 1 à 3, le lien entre le recours au congé parental et les caractéristiques des employeurs d'un point de vue quantitatif a été analysé tout en se concentrant principalement sur le comportement des parents prenant ce CP.

Dans ce module 5, il a plutôt été adopté une approche qualitative concernant les employeurs. **L'objectif de l'enquête est de réaliser des entretiens auprès de groupes spécifiques d'employeurs, selon leur secteur et leur taille, dont le taux de participation au congé parental est faible parmi le personnel admissible, afin de recueillir leurs perceptions et leurs opinions suite à leurs expériences de terrain, qu'elles soient positives ou négatives, quant à la gestion du congé parental dans les entreprises au Luxembourg et aux défis et obstacles qui en découlent. L'enquête s'intéresse aussi aux propositions des employeurs par rapport à une éventuelle amélioration de la loi du congé parental.** Il leur est ainsi demandé leurs retours d'expérience sur le congé parental en général, pour se concentrer ensuite sur la réforme du congé parental en particulier. Un des points centraux est donc de comprendre quels sont les défis et obstacles rencontrés par les employeurs quant à l'octroi et la gestion des congés parentaux de manière générale et comment ces éléments ont évolué depuis la réforme du congé parental.

Ces éléments sont d'abord étudiés à l'aune des caractéristiques de ces employeurs. Ainsi, il s'agit d'analyser en quoi les spécificités liées aux caractéristiques du travail dans ces entreprises engendrent des obstacles et difficultés particulières quant au congé parental. Ensuite, les variations qui peuvent exister selon les caractéristiques des salariés présents dans l'entreprise sont également considérées, par exemple les cadres, les travailleurs hautement qualifiés, etc., ces distinctions étant en effet susceptibles d'avoir un rôle dans les expériences vécues par les employeurs. Enfin, cette étude vise à analyser quelles mesures d'adaptation ces derniers proposent au système actuel de congé parental.

Il convient de noter à ce stade qu'un groupe très spécifique d'employeurs a été sélectionné : ceux ayant une probabilité plus élevée d'avoir un faible taux de recours au congé parental parmi le personnel. Les conséquences pourraient être qu'ils présentent des expériences et des obstacles peu communs aux autres groupes d'employeurs. En raison de la nature purement qualitative de cette étude, il convient également de souligner ici que les expériences, opinions et suggestions des représentants des employeurs ne sont pas représentatives de tous les employeurs du Luxembourg mais seulement de ceux considérés dans l'étude. En outre, étant donné que l'objectif principal de l'étude est de se concentrer davantage sur les défis plutôt que sur les bonnes pratiques, il est logique que le rapport accorde plus de place à ces défis.

1. Méthodologie de l'enquête

1.1 Méthodologie qualitative

La méthode de l'enquête utilisée est une méthode qualitative (aussi appelée approche compréhensive) sur base d'entretiens d'experts semi-directifs réalisés auprès de 18 employeurs. L'approche qualitative se prête spécifiquement à cette étude parce qu'elle permet l'exploration des expériences vécues par les employeurs par rapport au congé parental ainsi que des défis et obstacles liés à celui-ci et identifiés par les employeurs. Une enquête qualitative par entretiens semi-directifs se base sur des interactions directes avec les acteurs en utilisant un guide d'entretien construit autour de la catégorie d'analyse centrale tout en offrant des espaces pour s'exprimer librement sur la thématique traitée. C'est à partir de ces descriptions des acteurs et de l'analyse de ces descriptions que l'approche qualitative permet de mieux comprendre quel sens les acteurs (ici les employeurs) donnent à leurs actions. La méthodologie qualitative est aussi une méthode « ouverte » qui intègre dans l'analyse les données contextuelles qui sont spécifiques à chaque entreprise et qui contribuent d'une manière significative à une meilleure compréhension des phénomènes observés⁷³.

1.2 Champ d'étude

La littérature (*cf. annexe 1*) met en exergue que les taux de recours au congé parental varient selon le contexte et les caractéristiques de l'employeur. Vu l'objet de l'étude qualitative, à savoir identifier les défis et les obstacles vécus par les employeurs par rapport au congé parental, et en tenant compte de cette littérature, l'attention doit être portée sur des types d'employeurs pouvant rencontrer des difficultés face au congé parental. Il a donc été choisi de se concentrer sur des employeurs dont les caractéristiques étaient généralement marquées par un taux de recours plus faible au congé parental comparativement à d'autres types d'employeurs.

Afin de pouvoir mener des entretiens dans ce contexte particulier, il est nécessaire d'identifier au préalable les types d'employeurs à cibler. La population d'intérêt choisie pour cette étude se compose d'employeurs dont le secteur d'activité et la taille sont marqués par un plus faible recours au congé parental de la part de leurs salariés. La sélection d'employeurs parmi cette population d'intérêt a été effectuée par une analyse quantitative décrite dans les sections suivantes.

1.3 Sélection des entretiens

1.2.1 Mise en évidence des secteurs et tailles d'employeurs visés par l'enquête

La sélection des employeurs à interroger dans le cadre de l'étude qualitative a été effectuée à partir d'une analyse quantitative permettant d'identifier les secteurs et les tailles d'employeur

⁷³ H. Dumez, *Méthodologie de la recherche qualitative*, Magnard-Vuibert, Paris, 2016.

où les taux de recours au congé parental des salariés sont relativement bas (moins de 5 %) par rapport à d'autres secteurs et tailles d'employeurs.

Pour ce faire, il a d'abord été procédé à une sélection d'employeurs sur lesquels mener l'analyse. Ainsi, seuls les employeurs du secteur privé chez lesquels au moins un salarié a eu un enfant après la réforme du congé parental (durant les mois de décembre 2016, janvier 2017 et février 2017) et était éligible au congé parental ont été inclus dans l'analyse. La sélection des employeurs du secteur privé s'explique par l'indisponibilité de données de qualité suffisante sur les caractéristiques des employeurs publics⁷⁴. Quant à la limitation aux enfants nés après la réforme, cette dernière est déterminée par nécessité de disposer de l'image la plus récente concernant le comportement en matière de congé parental dans les sociétés luxembourgeoises. Ainsi, seuls des employeurs ayant pu être confrontés aux nouvelles règles du congé parental mises en place en décembre 2016 devaient être ciblés par l'étude. Trois mois de naissance ont été sélectionnés afin de pouvoir baser les analyses sur un nombre de naissances aussi important que possible. Les données fournies par l'IGSS allant jusqu'au mois de février 2018, il n'était toutefois possible de suivre le comportement des parents 12 mois après la naissance de leur enfant que jusqu'aux enfants nés en février 2017. Au final, 1 630 employeurs ont été inclus dans l'analyse.

Un taux de recours au congé parental a ensuite été calculé pour chaque employeur inclus dans l'analyse. Le taux de recours au CP au niveau des employeurs a été calculé en divisant le nombre de salariés ayant pris un congé parental dans les 12 mois qui suivent la naissance de leur enfant par le nombre de salariés éligibles dans l'entreprise. Ainsi, le taux de recours peut varier de 0 à 100 %. L'analyse du taux de recours pour ces employeurs montre que 795 des 1 630 employeurs ont un taux de recours inférieur à 5 %. À noter que les comportements des salariés d'un employeur ont été analysés de manière commune, qu'ils soient mères ou pères et que seul le comportement 12 mois après la naissance est pris en compte, donc principalement le premier congé parental (CP1).

Compte tenu de cette distribution, il a été décidé de se focaliser sur les employeurs ayant un taux de recours au congé parental très faible (moins de 5%). En s'intéressant aux caractéristiques (secteur et taille) des employeurs ayant un très faible taux de recours, il a été possible de repérer des secteurs d'activité et des tailles d'employeurs particulièrement marqués par ce faible taux de recours au congé parental. Les secteurs d'activité utilisés dans le cadre de l'analyse sont ceux de la classification NACE. Afin d'obtenir des classes d'entreprises contenant suffisamment d'effectifs, les classes de secteurs d'activité suivantes ont été définies : industrie manufacturière ; construction ; commerce ; transports et entreposage ; hébergement et restauration ; information et communication ; activités financières et assurances ; activités spécialisées et scientifiques ; agriculture, sylviculture, production d'électricité, production et distribution d'eau ; enseignement, santé humaine et action sociale, arts, spectacles et autres activités de service ; activités de services

⁷⁴ Il convient de noter ici que les données de l'IGSS utilisent le concept d'employeur, alors que les données du STATEC contiennent les entreprises. Par conséquent, les résultats des analyses basées sur l'IGSS ne doivent être pris qu'à titre indicatif pour notre travail avec la base de données des entreprises luxembourgeoises du STATEC.

administratifs et activités immobilières. La taille des employeurs a également été catégorisée en classes : 1-9 ; 10-19 ; 20-49 ; 50-99 et plus de 100 salariés. Ces catégorisations ont été adoptées afin de correspondre aux catégories utilisées dans la base de tirage des entreprises à contacter. Notons ici qu'il n'y a pas de correspondance directe entre la notion d'employeur utilisée dans la base de données de l'IGSS 2016-2018 et dans le répertoire du STATEC de 2018. Dès lors, les résultats des analyses basées sur les données IGSS ne peuvent être pris que comme une indication pour la sélection de cas à partir du répertoire du STATEC.

En croisant les caractéristiques de secteur d'activité et de taille, 18 catégories d'employeurs ont été sélectionnées compte tenu de leur taux de recours relativement bas au congé parental⁷⁵. La liste de ces catégories est disponible ci-dessous :

Tableau 1 : Répartition des employeurs selon la taille et le secteur d'activité

Secteurs\classes de taille	1 9	10 19	20 49	50 99	Plus de 100
Industrie et manufacture		x	x	x	
Construction	x	x	x	x	x
Commerce			x	x	
Transport et entreposage	x	x	x	x	
Information et communication	x	x	x		
Finances et assurances	x				

Source : IGSS 2016 - 2018, calculs LISER

1.2.2 Production d'une liste d'entreprises à contacter

Les 18 catégories repérées par l'analyse quantitative décrite ci-dessus ont permis d'identifier quels types d'employeurs doivent être contactés afin de mener un entretien qualitatif. Il faut mentionner ici que les données utilisées dans le cadre des analyses quantitatives menées pour identifier ces catégories se basent sur les données IGSS qui font référence à des employeurs, c.-à-d. toutes les entités qui rapportent des informations sur leurs salariés. Pour sélectionner une liste d'entités à contacter⁷⁶ afin d'obtenir un entretien, le répertoire des entreprises luxembourgeoises publié par le STATEC a été utilisé. Celui-ci comporte des adresses d'entreprises qu'il est permis d'utiliser à des fins de contact. Or, le répertoire des entreprises luxembourgeoises se fonde sur le concept d'entreprise opérant au Luxembourg et non sur le concept d'employeur utilisé dans la base de données de l'IGSS. En l'occurrence, la notion d'entreprise utilisée dans le répertoire du STATEC fait référence à « une unité organisationnelle de production de biens ou de services jouissant d'une certaine autonomie de décision, notamment pour l'affectation de ses ressources courantes. Une entreprise exerce une ou plusieurs activités dans un ou plusieurs lieux⁷⁷. »

⁷⁵ Il reste 18 catégories, car une catégorie d'entreprises a dû être exclue des analyses en raison d'un nombre extrêmement faible d'observations, qui permettraient d'identifier l'entreprise et donc d'empêcher l'anonymat des entreprises analysées.

⁷⁶ Des entreprises qui fournissent leur adresse et qui sont localisées sur le territoire luxembourgeois.

⁷⁷ Répertoire des entreprises du STATEC, p.3. Il est également spécifié que : « l'entreprise correspond soit à une unité légale, soit à une combinaison (la plus petite) d'unités légales. Par unité légale, il faut entendre soit une personne morale, soit une personne physique exerçant une activité économique. Dans la plus grande majorité des cas, on peut pourtant dire qu'une entreprise est assimilée à l'unité légale : dans ce cas, une seule unité légale est

L'utilisation de ce répertoire pour sélectionner des entreprises à contacter comporte quelques limitations listées ci-dessous⁷⁸ :

- la dernière mise à jour du répertoire date de janvier 2018, ce qui implique que les changements en termes de nombre d'entreprises incluses dans le rapport (entrée et sortie d'entreprises) intervenus entre cette date et toute autre date ultérieure ne sont pas pris en compte dans le répertoire ;
- pour la même raison, tout type de changement s'étant produit après janvier 2018 et le moment de consultation ou d'exploitation de l'information disponible dans le répertoire n'est pas pris en compte ;
- le répertoire comprend une liste de 35 113 entreprises. Cette liste ne couvre pas la totalité de l'économie luxembourgeoise. Elle ne représente donc qu'une partie du stock des entreprises actives en janvier 2018 ;
- le répertoire prend en compte l'activité des entreprises au moment de la publication. Cette activité a pu changer après janvier 2018 ;
- le code NACE attribué à l'entreprise correspond à son activité principale. L'activité principale est déterminée par la valeur ajoutée par l'activité. Lorsque l'attribution de la NACE par cette méthode n'est pas possible, l'activité principale est définie selon d'autres critères ;
- la documentation du répertoire inclut une liste des activités économiques (définies avec le critère NACE) non couvertes. Parmi ces dernières figurent toutes les activités liées à l'enseignement et les activités liées au sport⁷⁹ ;
- les entreprises qui n'ont pas de salariés ne sont pas énumérées dans cette base de données du STATEC. Ceci implique que les données qui ont été utilisées pour contacter les entreprises comprennent uniquement les entreprises avec au moins un salarié. Par conséquent, les indépendants qui n'emploient pas de salariés ne sont pas compris dans le répertoire ;
- la taille des entreprises est agrégée en 7 classes dans le répertoire (effectifs compris entre [1-9], [10-19], [20-49], [50-99], [100-249], [250-999], > 1 000). Dès lors, ces catégories existantes sont utilisées et elles sont regroupées en cinq catégories (effectifs compris entre [1-9], [10-19], [20-49], [50-99], > 1 000), bien que pour ce type d'études, il eût été plus approprié de pouvoir faire des agrégations par taille selon les spécificités de l'étude ;
- la définition d'entreprises utilisée par le STATEC est différente de la définition d'employeurs utilisée dans les données IGSS.

Malgré ces limitations, une liste d'entreprises à contacter pour chacune des 18 catégories identifiées lors de l'analyse quantitative a pu être constituée. Pour ce faire, il a d'abord fallu

le support juridique et organisationnel de l'entreprise. L'assimilation n'est cependant pas valable dans le cas d'entreprises complexes (une unité légale est associée pour exercer une activité d'entreprise avec d'autres unités légales qu'elle contrôle généralement par une propriété majoritaire). »

⁷⁸ Répertoire des entreprises du STATEC, p.3.

⁷⁹ Une liste des activités économiques (NACE) non couvertes est disponible dans le répertoire des entreprises du STATEC, p.4.

supprimer du répertoire toutes les entreprises pour lesquelles aucune adresse n'était mentionnée. Ensuite, les entreprises ont été regroupées selon leur code NACE et leur taille afin de retrouver les 18 catégories mentionnées précédemment. Le nombre total d'entreprises qui se trouvaient dans le répertoire (avec une adresse) selon les 18 catégories se trouve dans le tableau suivant.

Tableau 2 : Répartition des employeurs susceptibles d'être contactés selon la taille et le secteur d'activité

Secteurs\classes de taille	1 9	10 19	20 49	50 99	Plus de 100
Industrie et manufacture		86	103	41	
Construction	1606	435	346	101	71
Commerce			262	78	
Transport et entreposage	460	135	103	57	
Information et communication	878	126	102		
Finances et assurances	547				

Source : Répertoire des entreprises luxembourgeoises publié par le STATEC de 2018

Pour chacun des croisements entre la catégorie, le secteur d'activité et la taille de l'entreprise, l'ensemble des employeurs sont susceptibles d'être contactés. Plutôt que d'effectuer une sélection aléatoire d'un certain nombre d'employeurs potentiellement joignables pour chaque croisement, le choix a été fait de garder toutes les entreprises et de procéder à un classement aléatoire de celles-ci pour déterminer quelle entreprise contacter en premier dans chaque catégorie, et ce, de manière totalement aléatoire. Pour ce faire, la liste des entreprises comprises dans chaque catégorie de secteur d'activité et de taille a été ordonnée en utilisant la méthode de sélection-rejet⁸⁰ couramment utilisée pour établir un ordre aléatoire. Il s'agit de la méthode la plus utilisée et la plus optimale lorsque la taille de la population est connue. Grâce à l'application de cette méthode, une liste d'entreprises à contacter selon un certain ordre (entreprise à contacter en premier, en deuxième, en troisième, etc.) pour chaque catégorie associant un secteur d'activité à une taille d'entreprise a été créée.

1.4 Description du protocole d'enquête

1.4.1 Le type d'entretiens

a) Entretien d'expert

Les entretiens avec les employeurs sont considérés comme des entretiens d'experts⁸¹ qui s'appliquent à des situations où l'on s'intéresse à des connaissances spécifiques qu'une personne possède dans un champ spécifique suivant la fonction qu'elle occupe. Dans le cadre de cette enquête, les employeurs (ou les personnes rencontrées) sont donc considérés comme des représentants d'une organisation possédant un savoir spécifique et une pratique

⁸⁰ Décrite dans Tillé, Y. (2019). Théorie des sondages-2e éd.: Échantillonnage et estimation en populations finies. Cours et exercices corrigés. Dunod.

⁸¹ U. Flick, Qualitative Sozialforschung, Rowolt Taschenbuchverlag, Reinbek bei Hamburg, 2019, pp. 214-219.

liés à leur fonction dans leur entreprise, notamment en ce qui concerne la gestion du congé parental. Les entretiens d'experts sont souvent réalisés sous forme d'entretiens semi-directifs.

b) Entretien semi-directif

L'entretien semi-directif consiste à poser des questions ouvertes et larges au répondant et à le laisser établir sa propre réflexion et ses opinions sans trop diriger les réponses. Dans la mesure du possible, l'entretien doit prendre la forme d'une conversation et l'enquêteur profite de ce que le répondant évoque pour pouvoir poser les questions qui l'intéressent. Toutefois, on souhaite que toutes les personnes interrogées répondent à un certain nombre de questions et qu'un nombre minimum de thématiques soient couvertes pour chaque répondant. C'est pourquoi un guide d'entretien est préparé à l'avance avec toutes les thématiques d'intérêt et des sous-thèmes que l'on souhaite aborder. Lors de l'entretien, l'enquêteur s'autorise à relancer le répondant sur certains aspects si la personne n'a pas du tout évoqué une des thématiques dans son développement.

1.4.2 Le guide nécessaire aux entretiens

Afin de préparer l'enquête qualitative, le LISER a développé un guide d'entretien et un questionnaire complémentaire lors de la phase de préparation de l'enquête. La réalisation de ce guide s'est basée sur une revue de la littérature sur la thématique des pratiques et perceptions des employeurs en matière de conciliation de la vie familiale avec le travail, les avis de la Chambre de Commerce⁸² et de la Chambre des Métiers⁸³ sur le projet de loi portant sur la réforme du congé parental et sur une consultation avec le Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région (MIFA).

La nature du travail dans l'entreprise étant particulièrement importante à prendre en compte pour analyser les entretiens, le guide d'entretien aborde tout d'abord le contexte de l'entreprise. Le guide d'entretien adopte ensuite une logique temporelle centrée sur les trois moments-clés identifiés dans la littérature⁸⁴ : la gestion de la demande de congé parental (avant), la gestion de l'interruption de travail du salarié (pendant) et la gestion du retour du salarié (après).

Bien que le guide d'entretien soit structuré, l'ordre des questions n'est pas fixé par avance. Les questions suivent la logique du développement du répondant. Les questions sont posées au moment le plus opportun lors de la discussion et pas forcément selon l'ordre des thématiques établi dans le document.

⁸² Avis de la Chambre de Commerce sur le projet de loi portant réforme du congé parental, 2016 https://www.cc.lu/uploads/tx_userccavis/4589SBE_CCH_PL_reforme_conge_parental.pdf

⁸³ Avis de la Chambre des Métiers sur le projet de loi portant réforme du congé parental, 2016 <https://www.cdm.lu/mediatheque-avis/media/reforme-du-conge-parental>

⁸⁴ E. Jordan, A. P. Thomas, J.W. Kitching, R.A. Blackburn, Employer perceptions of maternity and paternity leave and flexible working arrangements, 2014.

1.4.3 Personne de contact

Les personnes ciblées pour répondre à l'enquête sont les directeurs des entreprises, le responsable des ressources humaines ou la personne responsable de l'octroi et/ou de la gestion du congé parental au sein de l'entreprise.

1.4.4 Le déroulement : de la prise de contact avec l'employeur à l'entretien

Les personnes interrogées ont été informées lors de la prise de contact par une lettre sur le contexte de l'enquête, sur la garantie de l'anonymat de leurs réponses et sur la protection de leurs données. Avant les entretiens, les personnes enregistrées ont signé un consentement expliquant leurs droits par rapport à la protection des données et le cadre d'utilisation de ces données par le LISER.

Les participants ont eu le libre choix du lieu et de l'heure de l'entretien. Les entretiens ont tous été réalisés dans les locaux des interlocuteurs.

De plus, lors de la prise de rendez-vous, les interlocuteurs ont été informés que l'entretien consistait en deux parties : l'entretien en lui-même qui représente la partie centrale de l'étude et un questionnaire complémentaire à questions fermées qui servira uniquement à recueillir quelques caractéristiques principales des entreprises participantes.

Au début de l'entretien, tous les interlocuteurs ont été éclairés sur les objectifs de l'étude. Ils ont été informés sur le caractère volontaire de leur participation, le respect de la confidentialité ainsi que sur l'anonymisation des informations recueillies lors de l'entretien.

Pendant les entretiens semi-directifs, le guide d'entretien a été suivi et un certain nombre de notes ont été prises. Des fiches explicatives ont également été utilisées pour présenter les modalités du congé parental lorsque le représentant de l'employeur ne connaissait pas suffisamment la législation en cours.

Les entretiens ont été menés en langue française, luxembourgeoise ou allemande selon la meilleure convenance de la personne interrogée. Les entretiens ont été retranscrits et traduits en langue française par des traducteurs professionnels.

1.4.5. La phase test

Après le travail préparatoire à l'enquête qui a permis de préparer un guide d'entretien et un questionnaire complémentaire, une phase test a été réalisée en menant des entretiens qualitatifs auprès d'un nombre restreint d'employeurs. Cette phase test a permis de confronter le guide d'entretien et le questionnaire complémentaire à la réalité de terrain vécue par le public visé par l'enquête. Ces entretiens-tests poursuivaient plusieurs objectifs :

- vérifier la compréhension générale des questions par rapport au sujet traité ;
- tester la cohérence globale du guide d'entretien par rapport à la réalité de terrain à laquelle les entreprises doivent faire face dans leur fonctionnement au quotidien ;
- repérer des thématiques non couvertes par le guide d'entretien ;

- contrôler la durée des différentes questions ainsi que la durée globale du guide d'entretien par rapport à la durée prévue et avoir une appréciation réelle de la durée de l'entretien ;
- tester la compréhension et le temps nécessaire pour répondre au questionnaire complémentaire.

Cette phase test a ainsi permis de confirmer l'importance des dimensions identifiées lors de la revue de la littérature et d'identifier des éléments à ajouter au guide d'entretien afin de couvrir l'ensemble des dimensions d'intérêt pour les employeurs.

1.4.6 La retranscription des entretiens

Les entretiens menés ont été retranscrits et traduits si nécessaire par des professionnels en garantissant l'anonymat des données à caractère personnel. Le type de transcription utilisé est le « smooth verbatim » (transcription verbatim optimisée). Les propos sont ainsi rapportés mot pour mot avec une légère révision (omission des hésitations, par exemple,) pour faciliter la lecture sans altérer le contenu du discours⁸⁵. La transcription a suivi une procédure d'anonymisation des données visant à remplacer toutes les mentions directes de l'entreprise en question et toutes les informations indirectes permettant d'identifier ou de déduire l'identité de l'entreprise concernée.

⁸⁵ Les extraits des entretiens utilisés par la suite dans la partie « analyse » ont été recopiés à partir des textes des retranscriptions originales. Des modifications légères ont uniquement été faites dans le but d'améliorer la lisibilité des extraits sans pour autant changer le contenu et la signification des propos des interlocuteurs.

2. Résultats de terrain et méthodologie d'analyse

2.1 Réponses aux entretiens : contact et taux de réponse

La prise de contact avec les employeurs sélectionnés a débuté le 16 juillet 2019. La lettre de contact a été rédigée en français, allemand et anglais et contenait des informations sur l'objectif de l'enquête, le caractère volontaire de leur participation et les garanties de l'anonymat. Cette lettre était par ailleurs accompagnée d'informations quant aux dispositions prises par le LISER pour le traitement des données à caractère personnel. Après une période d'attente pour faire en sorte que le courrier soit bien réceptionné au sein de l'entreprise, l'employeur ou son représentant a été contacté par téléphone. Lorsque le contact a été établi avec la personne responsable et que celle-ci a accepté un rendez-vous au téléphone, un mail de confirmation de la prise de rendez-vous a été envoyé après l'appel. Lorsque la personne n'a pas pu être jointe directement, un rappel par courrier électronique a été envoyé avant de rappeler à nouveau l'entreprise avec cinq essais maximums, à des heures et jours différents. Si au bout de ces tentatives, aucun rendez-vous n'a pu être pris, la même procédure avec une entreprise de réserve ayant le même profil (secteur d'activité et taille) que l'entreprise pour laquelle le contact et/ou la prise de rendez-vous a échoué a été répétée.

En tout, 82 entreprises ont été contactées par téléphone après avoir reçu une lettre de contact en suivant la procédure de contact décrite plus haut. Parmi les entreprises contactées, 22 ont accepté une participation à l'enquête, ce qui revient à un taux de réponse de 27 %. Sur les 22 entreprises qui ont accepté de participer, quatre n'ont pas été incluses dans les analyses parce que, lors des entretiens, on a constaté qu'elles ne répondaient pas aux critères de sélection ou parce qu'il y avait un risque qu'elles puissent être identifiées.

La réalisation des entretiens de la phase principale s'est déroulée sur une période allant du 30 juillet 2019 au 13 novembre 2019. Au total, 18 entretiens ont été validés. La durée moyenne des entretiens est de 38 minutes. Des entretiens ont pu être menés avec des responsables d'entreprises ayant le profil suivant :

Tableau 3 : Répartition des employeurs ayant répondu favorablement à l'enquête qualitative selon la taille et le secteur d'activité de l'entreprise

	Secteur	Taille
Entretien 1		10-19
Entretien 2	Industrie et manufacture	20-49
Entretien 3	Industrie et manufacture	50-99
Entretien 4	Construction	1-9
Entretien 5	Construction	10-19
Entretien 6	Construction	20-49
Entretien 7	Construction	50-99
Entretien 8	Construction	100+
Entretien 9	Commerce	20-49
Entretien 10	Commerce	50-99
Entretien 11	Transport et entreposage	1-9
Entretien 12	Transport et entreposage	10-19
Entretien 13	Transport et entreposage	20-49
Entretien 14	Transport et entreposage	50-99
Entretien 15	Information et communication	1-9
Entretien 16	Information et communication	10-19
Entretien 17	Information et communication	20-49
Entretien 18	Finances et assurances	1-9

Source : LISER

2.2. Méthodologie d'analyse

Les entretiens ont été analysés selon la méthode de l'analyse thématique. Le choix de la méthode s'est porté sur cet outil d'analyse car :

- elle permet de repérer les différents thèmes à l'intérieur des entretiens à partir d'un découpage de passages du texte en fonction des objectifs de l'enquête ;
- à partir de la lecture et la relecture des entretiens, elle permet de repérer les différents thèmes, de les affiner en sous-thèmes et de procéder aux regroupements.
- elle permet également une lecture transversale des entretiens et des découpages, ce qui facilite l'identification des variations d'un thème spécifique parmi les différents employeurs, le cas échéant.
- finalement, une lecture « horizontale » et « verticale » des thèmes a abouti à une présentation cohérente des différents thèmes et sous-thèmes.

Les thèmes les plus essentiels dégagés lors de l'analyse des entretiens ainsi que les différents aspects les plus significatifs par thème sont présentés sous forme d'interprétation directe illustrée par des extraits issus des entretiens avec les employeurs ou leurs représentants, signalés par les identifiants des entreprises interrogées (E1 à E18) et en police de caractères italiques.

2.3 Contexte des résultats d'analyse

Les aspects centraux de la prise en charge du CP ainsi que les défis et contraintes observés par les personnes de contact⁸⁶ dans les entreprises seront présentés dans la partie 3. Les résultats reflètent l'expérience et les opinions des employeurs ciblés par l'enquête et sont limités par les thématiques spécifiques de l'enquête et de l'échantillon. C'est pourquoi toutes les thématiques qui sont liées en général au congé parental ne sont pas forcément traitées dans le cadre de ce rapport et celles qui dépasseraient le cadre des objectifs visés par l'enquête ne sont pas reprises ici. Avant de présenter les résultats en eux-mêmes, il importe de les contextualiser afin de faciliter la lecture du rapport. C'est pourquoi une description sommaire de l'échantillon est reprise ci-dessous :

Sur l'ensemble des congés parentaux pris dans les 18 entreprises ayant participé à l'enquête, 15 ont été pris avant la réforme et 41 après la réforme.

- Dans les entreprises où les CP ont été pris avant la réforme, ils concernent presque uniquement des femmes, et la grande majorité des CP pris étaient les CP temps plein de six mois. Dans très peu de cas, ces CP pris avant la réforme l'ont été par des hommes optant systématiquement pour un CP de six mois à plein temps.
- Après la réforme, le nombre de congés parentaux a augmenté significativement dans plusieurs entreprises, notamment celles de taille plus grande.
- Malgré la flexibilisation introduite par la réforme, peu de salariés ont eu recours au CP fractionné ou au CP à temps partiel. Aucun CP sous forme de quatre fois un mois en vingt mois n'a été pris dans les entreprises. De même, les congés parentaux plein temps avaient tous une durée de six mois et aucun salarié n'avait opté pour la formule de quatre mois plein temps.
- Après la réforme, les femmes continuent toujours à avoir une préférence pour le CP de six mois plein temps et normalement, il s'agit du 1^{er} congé parental.
- Quand les hommes ont pris un CP fractionné, ce ne sont pas seulement des personnes appartenant à la hiérarchie ou des employés de bureau, mais aussi des salariés travaillant sur des chantiers.

⁸⁶ Afin de faciliter la lecture du rapport, l'expression « employeur » est utilisée comme synonyme pour les personnes rencontrées lors des entretiens et qui représentaient les chefs d'entreprise quand ceux-ci ne pouvaient pas participer à l'entretien, par exemple le ou la responsable des ressources humaines d'une entreprise ou un(e) gérant(e) d'une filiale indépendante d'une société internationale.

3. Résultats de l'analyse des entretiens

Cette section abordera dans un premier temps la perception qu'ont les employeurs du congé parental et de sa réforme de 2016. Ensuite, la gestion du congé parental, ainsi que les défis et les obstacles identifiés par les entreprises seront abordés. Enfin, les propositions formulées par les employeurs en vue d'une éventuelle amélioration de la législation sur le congé parental⁸⁷ seront présentées.

3.1. Perception du congé parental et de la réforme de 2016 par les employeurs

La perception, c'est-à-dire la représentation mentale, qu'ont les employeurs du congé parental, peut produire indirectement des effets sur la volonté des salariés d'introduire une demande de congé parental ou non⁸⁸. Ceci peut être le cas quand le chef d'entreprise, ou la culture d'entreprise, valorise davantage le rôle de l'homme comme « pourvoyeur » du ménage qui se consacre entièrement au travail.

La représentation du congé parental peut être tributaire de l'hétérogénéité des entreprises étudiées ainsi que des valeurs des différents chefs d'entreprise, notamment dans les petites entreprises. Les sections suivantes décrivent d'abord la perception du congé parental en général, puis les aspects significatifs avant la réforme, et enfin les aspects les plus significatifs d'après la réforme.

3.1.1 Perception générale du congé parental

Dans la présente section, les aspects liés à la perception générale du CP décrivent les éléments du congé parental qui sont communs au dispositif avant et après la réforme de 2016.

- **Le congé parental perçu comme un droit des salariés en dehors des décisions du chef d'entreprise**

D'une manière générale et puisqu'il s'agit d'un droit pour les salariés, les employeurs ont été amenés à s'adapter au congé parental après son institution en 1999⁸⁹ et à la réforme de 2016⁹⁰.

Ainsi, pour la plupart des personnes rencontrées, le congé parental est perçu comme un droit ou une mesure que les employeurs ne peuvent pas refuser. En revanche, la perception de ce droit varie selon les personnes rencontrées dans les entreprises.

⁸⁷ En raison de la grande quantité d'informations et de documents obtenus au cours des entretiens, le rapport se concentre principalement sur les thèmes et les questions les plus pertinents pour les objectifs de la présente étude.

⁸⁸ Linda Haas, Karin Allard & Philip Hwang (2002), The impact of organizational culture on men's use of parental leave in Sweden, *Community, Work & Family*, 5:3, 319-342.

⁸⁹ Loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales, Mémorial A n° 113 du 23 février 1999.

⁹⁰ Loi du 3 novembre 2016 portant réforme du congé parental, Mémorial A n° 224 du 10 novembre 2016.

D'une part, le choix par un salarié de prendre un congé parental est respecté par les employeurs puisqu'il s'agit d'un droit acquis, comme l'explique cet employeur du secteur du transport et de l'entreposage :

E13 : Ah, du moins que la loi l'a décidé, bien sûr que c'est légitime. C'est une loi, donc. Nul n'est censé de l'ignorer, donc il faut l'appliquer.

D'autre part, certains employeurs soulignent que le congé parental leur laisse **peu de marge de manœuvre** parce qu'il s'agit d'un droit acquis pour les salariés, droit qui ne prévoit pas de réel pouvoir de décision pour les employeurs. Toutefois, ce droit au congé parental est appréhendé de plusieurs manières de la part des employeurs. Il y a ceux pour lesquels il s'agit d'une situation à laquelle il faut **s'adapter**, comme l'indique le représentant d'une entreprise de transport :

E12 : C'est un truc qu'on, voilà, s'il vient il faut qu'on le fasse. On sait, nous, au sein de la société, on sait que s'il y a quelqu'un qui fait la demande on ne peut pas la refuser. On doit se débrouiller pour faire en sorte de prendre quelqu'un à la place.

En revanche, élargir la marge de manœuvre des employeurs, en introduisant le droit de refuser une demande de congé parental ou le droit d'imposer une certaine forme ou période aux salariés, créerait le risque que le salarié réagisse d'une manière négative, comme l'explique l'employeur d'une entreprise du secteur du transport et de l'entreposage employant entre 50 et 99 salariés :

E14 : Qu'est-ce qu'on pourrait avoir comme marge de manœuvre ? Refuser le congé parental de six mois à temps plein. On n'a pas d'intérêts à ça, non. Enfin l'employeur n'a pas d'intérêt à refuser une telle possibilité à son salarié. Du coup la frustration générée pour le salarié on risque de perdre le salarié.

Par contre, un employeur d'une entreprise du secteur du transport et de l'entreposage avec moins de dix salariés revient sur **le principe même de la réglementation des conditions de travail** qui serait toujours basée sur une entreprise « type » et serait parfois difficilement applicable pour les entreprises très spécialisées :

E11 : Et c'est comme ça dans beaucoup de réglementations. Pas uniquement au Luxembourg, mais dans la plupart des pays européens. Donc, ces réglementations sont souvent faites sur, comment dirais-je ... un truc moyen. Et en fait on ne s'en rend pas compte que à chaque extrémité, il y a les entreprises qui ont des vies qui sont très diamétralement opposées. Et on peut parler comme ça de plein d'autres réglementations. Alors, effectivement, après, on ne peut pas priver des gens sous prétexte qu'ils travaillent dans une petite entreprise des droits qu'auraient des gens. Mais le coût après, pour les entreprises est ... considérable, quoi.

Le congé parental est aussi perçu comme étant bénéfique à la famille et au salarié par une partie des employeurs, ce qui fait qu'ils peuvent aussi avoir des **attentes par rapport aux salariés** quand ils ne s'opposent pas à la forme et la période de CP choisies. Cette bienveillance affichée par rapport aux demandes des salariés se base sur l'idée que si les salariés sont satisfaits parce qu'ils arrivent à mieux concilier ces moments importants de leur vie privée avec leur vie professionnelle, il y aura au final un retour positif pour tout le monde. La perception du droit au congé parental est donc liée, comme le dit le représentant d'une entreprise du secteur de la construction, à une **responsabilisation générale du salarié** par rapport à l'entreprise :

E7 : Eh bien je trouve que c'est positif dans le sens où la personne a plus de temps pour la famille. Je cède à cette exigence. Bon, naturellement la personne doit pouvoir..., on espère une certaine responsabilité également de la part du salarié, qu'il pense que ce n'est pas toujours la question de leurs droits, mais que leurs droits existent et l'entreprise existe aussi s'ils s'entendent bien avec l'entreprise. Il faut aussi avoir un œil sur les priorités de l'entreprise. S'ils mettent l'entreprise en difficulté parce qu'ils sont absents un long moment à ce moment-là l'entreprise n'est pas aidée et au final eux non plus. C'est-à-dire, s'ils jouent le jeu je vois ça positivement, mais ça n'a pas de lien direct avec la réforme. Mais ça dépend toujours des cas, c'est différent d'un cas à l'autre.

Enfin, si l'exercice de ce droit est vu comme légitime pour beaucoup d'employeurs, sa mise en œuvre ne va pas de soi et peut poser un certain nombre de problèmes aux entreprises.

- **Le congé parental, entre valeurs familiales traditionnelles et mode de vie progressiste**

La perception du congé parental peut être imprégnée par les valeurs qui sont véhiculées dans les entreprises, à savoir des valeurs plus traditionnelles voyant la femme s'occuper des enfants et du ménage ainsi que l'homme comme pourvoyeur des ressources. Dans certaines entreprises, le fait de prendre un congé parental en tant qu'homme peut être mal perçu. Par exemple, un employeur d'une très petite entreprise du secteur de l'industrie manufacturière explique sa vision du congé parental et des rôles sociaux des hommes et des femmes :

E1 : Oui, c'est mon point de vue de l'employeur ou perso, je ne sais pas, c'est un peu les deux. Mais comme moi, je n'ai pas l'idée que normalement, ce n'est pas à lui d'être en congé parental. C'est plutôt à la femme. Donc lui, quelque part c'est... (...) ça va être presque des vacances entre guillemets quoi.

En revanche, beaucoup d'employeurs soutiennent une politique de conciliation de la vie familiale et vie professionnelle tout en affichant leur attachement aux valeurs plus traditionnelles :

E14 : Positivement, je pense, oui. Nous sommes un groupe quand même qui est très social et attaché aux valeurs familiales. Donc on ne met pas de bâtons dans les roues. Les gens intègrent leur poste après leur retour du congé parental.

Parmi les entreprises rencontrées, des attitudes plus progressistes ont aussi été observées. Par exemple, dans des entreprises créées récemment et dont le personnel est très jeune comme dans certaines entreprises du secteur de l'information et de la communication ou encore dans des sociétés qui emploient un personnel plus international. Dans ces types d'entreprises, une acceptation des nouveaux modes de vie est beaucoup plus probable, comme en témoigne l'employeur d'une entreprise active dans le secteur du commerce :

E10 : Non. Non, je pense ce qui est rentré dans les mœurs maintenant, c'est que le congé parental n'est pas un empêchement d'évolution de carrière. Ça, c'est rentré dans les mœurs.

- **Le congé parental comme une mesure très difficile à mettre en œuvre**

Dans les entreprises où il existe un faible recours voire aucun recours au congé parental, les personnes rencontrées soulignent que, dans leur entreprise, le congé parental est une mesure presque impossible à mettre en œuvre, parce que les salariés sont difficilement remplaçables. Cela peut être le cas par exemple pour des salariés sur des chantiers en cours d'une entreprise de construction. Un des employeurs du secteur de la construction n'a d'ailleurs reçu aucune demande de congé parental ni avant ni après la réforme malgré un certain nombre de salariés éligibles.

E6 : Ils ne peuvent pas arrêter quoi. Ils ont commencé un travail. Et certains travaux, il faut les terminer. Donc ça devient vraiment très difficile. (...)

E : Ok, donc, en général, vous avez dit, en tant qu'employeur, qu'est-ce que vous pensez de la réforme, si vous... ?

E6 : Je pense que ça sera difficile... difficile pour la mise en place.

E : Même après la réforme ?

E6 : Même après la réforme (...).

- **Une perception du congé parental en termes de coûts et bénéfices**

Quand on leur demande si le congé parental représente un coût ou plutôt un bénéfice pour les entreprises, les réponses des employeurs varient.

Pour les uns, le congé parental représente clairement un coût lié aux efforts réalisés pour trouver un remplaçant, qu'il faut former et tester, d'autant que la réorganisation du travail peut conduire à une éventuelle baisse de leur productivité. Les expériences des représentants d'entreprises de différents secteurs en témoignent :

E3 : Non, non. Pour... non. Franchement, il n'y a pas d'avantage. C'est clair. Pour nous, il n'y en a pas. Donc, on est obligé de trouver quelqu'un, dans... Non, pour nous, on n'a pas d'avantage.

E12 : Ce n'est jamais un bénéfice, hein. À mon avis, ce n'est jamais un bénéfice.

E16 : Je pense que ça a quand même un coût pour l'employeur. (...) Quand on est une petite structure, enfin, comme on est une petite structure où c'est un peu compliqué, le nouveau recrutement. Parce qu'il ne faut pas oublier, comme je vous ai dit, qu'on est très spécialisé dans notre métier. Notre routier est complexe. Donc je pense que ça avait des inconvénients dans le sens qu'il fallait retrouver une personne qui correspond (...) à ... pour la remplacer.

En revanche, certains employeurs, notamment ceux des entreprises de plus grande taille, sont plus nuancés dans leurs propos. En effet, d'un côté ils voient l'avantage d'avoir des salariés plus motivés, car satisfaits dans leur vie privée, et de l'autre, s'ils n'ont pas à remplacer ou si l'État prend en charge le congé parental, ils ne pensent pas forcément en termes de coûts financiers. Les coûts pour ces employeurs sont plutôt liés aux problèmes organisationnels et ne représentent pas forcément des coûts financiers directs :

E8 : Ben nous, je pense que quand tout est fait dans les règles et en toute cordialité et transparence, ce n'est pas un désavantage. On sait prévoir et s'organiser, donc voilà.

E14 : On n'a pas d'indicateurs pour ça. [pour les coûts].

E13 : Alors un coût financier non, parce que c'est pris en charge à 100% par les caisses. Est-ce que c'est un problème pour l'employeur ? Oui. En tout cas dans notre profession à nous. Je vous ai dit pourquoi, parce qu'en fait notre petite production n'étant pas fixe, c'est toujours un problème.

E10 : Oui. Mais ce n'est même pas qu'un coût. C'est... Je veux dire il faut arrêter de penser aussi que les employeurs ne pensent qu'aux coûts. Il n'y a pas que le coût. Il y a aussi la problématique organisationnelle. Bon, forcément ça se traduit toujours en termes... mais on ne pense pas forcément aux coûts. C'est la problématique organisationnelle.

3.1.2 La perception du congé parental avant la réforme

En ce qui concerne la perception du congé parental avant la réforme, les employeurs l'ont décrit d'abord comme étant trop rigide dans la mesure où la flexibilisation de la réforme a facilité une meilleure adaptation. En revanche, en n'offrant que deux formes et durées de CP (temps plein et temps partiel), la gestion du CP avant la réforme était plus facile, comme l'explique l'employeur suivant :

E10 : Ben, elle était quand même plus cadrée. Elle était beaucoup plus cadrée dans l'organisationnel. Je veux dire il n'y avait pas 150 choix. C'était ça ou c'était ça. Voilà.

Ensuite, la faible indemnité au niveau du salaire social minimum a fait que, selon certains employeurs, les hommes ont hésité à prendre le congé parental.

E8 : Oh ben, c'est l'augmentation du salaire... du salaire lié au congé parental, hein, parce que c'est vrai qu'avant beaucoup n'osaient pas le prendre par la perte de salaire que représentait le congé parental, maintenant avec cette hausse, ben la plupart n'hésite plus donc voilà [rit]

Quelques rares interlocuteurs ont vu le congé parental limité au seul bénéficiaire des femmes vu le faible nombre de pères qui l'ont pris.

E5 : Alors, avant 2016 donc il y a eu un seul congé parental, donc c'était une maman, donc ma collègue qui a pris son congé parental de six mois. Donc elle a eu deux enfants, donc les deux..., elle a pris pour les deux enfants un congé parental de six mois à temps complet. Et depuis la nouvelle réforme avec le congé parental ils sont également octroyés aux papas.

(...) Oui, par contre nous. Je veux dire avant la réforme. Les papas ne le demandaient pas. C'est ça ce qui est bizarre.

L'interprétation de ces extraits d'un entretien avec un employeur d'une entreprise du secteur de la construction ne permet pas de déterminer avec exactitude si la perception du congé parental avant la réforme est liée à un manque d'informations ou si elle est seulement due au fait que, dans les entreprises concernées, aucun père n'avait introduit de demande avant la réforme. Ce qui est apparu lors des entretiens est qu'il existait une certaine incompréhension ou mauvaise connaissance de la loi du congé parental au sein de quelques entreprises avant la réforme. Ceci est entre autres dû à l'absence de demande de congés parentaux, et les employeurs ne voient donc parfois pas l'intérêt de s'informer en détail ni sur la loi du congé parental ni sur la réforme. Même dans les entreprises où des demandes de congé parental ont été faites, mais datent d'il y a longtemps, les interlocuteurs ont dit ne pas connaître toutes les modifications de la loi sur le congé parental ou sur la réforme de celui-ci.

3.1.3 La perception de la réforme du congé parental

La réforme a apporté une flexibilisation du dispositif et une augmentation de l'indemnité de remplacement incitant plus de pères ainsi que des salariés avec des salaires plus élevés à prendre un congé parental.

- **L'augmentation de l'indemnité comme moteur de la réforme du congé parental**

L'indemnité a effectivement été identifiée comme l'élément principal de la réforme incitant plus de personnes à prendre un congé parental, notamment des pères, sans connaître de trop gros sacrifices financiers. Ce ne sont pas seulement des personnes-cadres ou des salariés hautement qualifiés auxquels l'augmentation de l'indemnité a permis de prendre un congé parental, mais aussi des opérateurs de production ou d'autres salariés qui travaillent en

tournées. Par exemple, cette société du secteur de la construction a connu une augmentation significative du nombre de congés parentaux de la part de ses salariés masculins après la réforme :

E8 : Oh ben, c'est l'augmentation du salaire... du salaire lié au congé parental, hein, parce que c'est vrai qu'avant beaucoup n'osaient pas le prendre par la perte de salaire que représentait le congé parental, maintenant avec cette hausse, ben la plupart n'hésite plus donc voilà [rit].

La réforme est parfois vue comme une réforme pour les hommes, comme le relate l'employeur d'une entreprise active dans le secteur de l'information et de la communication employant entre 10 et 19 salariés :

E16 : Non, c'est très important aussi pour les hommes. De pouvoir aussi prendre le congé parental parce que quand on dit c'est « parental » ... (rit). Donc oui, oui. C'est très intéressant. Aussi ça leur permet également de pouvoir passer du temps avec l'enfant et tout en laissant le travail sans avoir peur, quoi. Pas de devoir prendre un congé sans solde pour passer du temps avec l'enfant.

- **Une flexibilisation du dispositif**

Par rapport à la flexibilisation, la réforme du congé parental a le mérite de permettre à des catégories de salariés exclues avant la réforme de prendre un congé parental : d'un côté parce que le sacrifice financier est limité et, de l'autre côté, parce qu'elle vise les salariés « cadres » ou indispensables au bon fonctionnement de l'entreprise tout en leur laissant la possibilité de continuer à exercer des fonctions vitales pour l'activité de l'entreprise, comme l'observe cet employeur d'une entreprise de consultance :

E17 : On accepte, c'est plus compliqué, c'est sûr, mais à la fin, tout le monde peut être remplacé, je dirais. Mais je pense que là sur du congé fractionné, c'est... ça permet au salarié de rester dans l'entreprise tout en (.) profitant de son enfant. Je pense ça c'est une bonne ... Fin, moi, je trouve ça bien. Les salariés gardent un pied dans le professionnel. Parce qu'en congé à plein temps, on est coupé (..) complètement, en fait, de la vie professionnelle. Et pour certains, je pense que c'est important de faire les deux en même temps.

- **Une réforme qui peut créer des frustrations parmi les salariés**

Par contre, pour certains employeurs, la réforme du congé parental serait aussi une réforme qui peut créer des déceptions parmi certains salariés, car les employeurs ne peuvent pas l'accorder en raison de leur position, de leur poste ou du rythme de travail. Il s'agit notamment des catégories de personnel qui souhaitent prendre le CP fractionné ou à temps partiel, comme certaines personnes appartenant à la hiérarchie ou des opérateurs de production. Ci-dessous, l'expérience de l'employeur suivant, actif dans le secteur du commerce, montre qu'il

s'inquiète de la manière dont les salariés perçoivent l'employeur refusant une forme ou une période de CP demandée :

E10 : Et ce qui est particulièrement compliqué pour nous c'est de justifier, enfin de justifier pourquoi la formule qui est donnée... demandée par le salarié ne va pas. Ce n'est pas même seulement légalement mais c'est la façon dont les gens le perçoivent.

- **Une complexification de la gestion des mesures de conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle**

La réforme du congé parental représente pour une partie des employeurs une complexification de la gestion des ressources humaines et de l'organisation de l'activité économique, puisqu'elle s'ajoute à la panoplie des différentes mesures concernant la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle mises en place par les gouvernements des dernières années (les congés paternité par exemple, ou les jours de congés/jours fériés supplémentaires). Cette accumulation des mesures est perçue négativement, comme l'explique l'employeur d'une entreprise du secteur du commerce :

E10 : On est... Encore une fois : ce n'est pas dire non pour le plaisir de dire non et parce que on est le mauvais méchant employeur. La société évolue, on est bien conscient de ça. En tant que personne ... on est conscient de ça. Mais quand on fait la liste en fait de toutes les mesures qui existent : télétravail, congé... temps partiel, le flexitime. Enfin et de tout ce qu'on attend des employeurs. Bien, franchement ça commence à devenir extrêmement compliqué de gérer une entreprise.

- **Une prise de conscience des nouveaux modes de vie dans les sociétés**

La réforme du congé parental (et les débats autour de la réforme) a aussi le mérite d'avoir dessiné une image plus moderne et progressiste du congé parental au 21^e siècle. Elle a ainsi contribué à une prise de conscience des employeurs en ce qui concerne l'évolution de la société par rapport aux nouveaux modes de vie des hommes et des femmes. C'est pourquoi le congé parental connaît une acceptation croissante dans les entreprises qui ne s'opposent plus à un développement de carrière connaissant des interruptions à cause d'un congé parental. Les extraits suivants, le premier provenant d'une société du secteur du commerce n'employant presque que des cadres et le deuxième issu du secteur du transport et de l'entreposage, en témoignent :

E10 : Avant c'était vraiment en plus un sacrifice financier. Donc, tandis que maintenant il existe toujours pour des cadres, surtout s'ils ont une fonction. Mais l'acceptation par rapport à l'évolution de carrière, elle est là. Elle est intégrée.

E13 : Je pense que ça va, ça va s'accélérer. (...) Alors que là, les jeunes maintenant..., mais c'est vrai dans toute profession, sont plutôt à la recherche

d'organisation de vie personnelle et d'adapter le mode du travail à leur vie personnelle.

En revanche, l'analyse des entretiens de ces deux entreprises a mis en lumière deux méthodes de prise en charge de ces nouveaux modes de vie des salariés qui sont aussi tributaires des exigences des secteurs et des caractéristiques des entreprises. Ainsi, le nombre de demandes de congés parentaux après la réforme diffère d'une manière significative. La première entreprise, ayant plusieurs salariés partis en congé parental, essaie de donner, dans la mesure du possible, des réponses positives aux demandes des salariés, tandis que la deuxième est beaucoup plus réservée par rapport aux demandes de ses salariés. L'entreprise ayant reçu une seule demande après la réforme, le salarié a préféré en informer directement son employeur par lettre recommandée :

E13. Bon, on n'a pas été étonnés de la démarche. On n'a pas été étonnés de la démarche [il rit]. Alors on a reçu une lettre recommandée.

- **Le congé parental comme instrument contre le chômage partiel d'un salarié**

L'augmentation de l'indemnité du congé parental peut aussi conduire à une instrumentalisation du dispositif puisque des catégories de salariés ayant un revenu plus haut que le salaire social minimum peuvent maintenant introduire des demandes avec une perte de salaire limitée. Ceci est le cas dans une entreprise dans laquelle les salariés n'ont pas pris de congés parentaux et où, après la réforme, l'employeur utilise le congé parental des personnes éligibles afin d'éviter de devoir introduire une demande de chômage partiel auprès des autorités compétentes.

E2 : Donc là en fait, un exemple donc là il y a un [profession spécifique]⁹¹ qui n'est pas là, il revient au mois de novembre. Donc en fait, s'il était là j'aurais été obligée de mettre quelqu'un d'autre au chômage. Ou plusieurs autres personnes en tournée en fait. Donc ça permet aux autres d'avoir moins ... moins de chômage.

Un deuxième exemple d'instrumentalisation du congé parental concerne une petite entreprise (moins de 10 salariés) où l'employeur a essayé d'éviter de devoir se séparer d'un de ses salariés en acceptant que le salarié ait recours au congé parental comme solution intermédiaire en attendant que le salarié règle une situation personnelle difficile.

Ces exemples montrent que le congé parental n'est pas seulement perçu comme une mesure de conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle, mais qu'il permet, dans une certaine mesure, de régler des problèmes d'ordre économique ou personnel.

⁹¹ Pour des raisons d'anonymisation, la dénomination de certaines professions a été masquée et indiquée sous une forme masquée entre crochets.

3.2 La gestion du congé parental

Dans cette section, tous les aspects mentionnés lors des entretiens qui peuvent être liés à la gestion du congé parental en entreprise seront énumérés. Seuls les aspects relatifs aux procédures et les expériences et pratiques vécues seront présentés. Les défis et obstacles liés à la gestion du congé parental seront traités dans la section suivante du module.

Les données montrent que l'on peut distinguer trois aspects de la gestion du CP : la gestion des demandes, la gestion des interruptions de travail des salariés partis en congé parental et la gestion des retours en entreprise.

Toutefois, avant d'entrer dans les processus et pratiques de gestion, il convient de faire une remarque générale concernant la connaissance de la législation liée au congé parental.

Les informations obtenues lors des entretiens montrent que la connaissance de la législation ou des procédures à respecter ne constitue pas un problème majeur pour les entreprises. En revanche, il ressort que les plus petites entreprises (de 1 à 9 salariés et de 10 à 19 salariés) ont plus souvent recours à des aides externes pour s'informer. Dans ces cas, elles se renseignent auprès de leurs fiduciaires, des administrations concernées ou encore des différents sites internet proposés par les différentes administrations voire directement sur le site web du gouvernement « guichet.lu ». Les entreprises plus grandes ont beaucoup moins recours à ce type d'aide parce qu'elles ont à leur disposition un service des ressources humaines qui s'occupe de toutes les questions concernant la gestion du personnel, ce qui n'est pas le cas des petites entreprises, où une personne s'occupe souvent de tâches variées (dont les ressources humaines) et n'est pas forcément au courant de toutes les modifications des lois existantes. Dans les filiales des grands groupes, les informations sont centralisées et les responsables des filiales peuvent laisser la gestion du dossier final au service des ressources humaines. Dans les filiales indépendantes de grands groupes, des intranets peuvent exister, regroupant toutes les procédures et droits concernant les salariés et les employeurs.

3.2.1 La gestion des demandes de congé parental

- **Traitement de la demande**

La manière dont les entreprises prennent en charge les demandes des congés parentaux varie en fonction des activités, de la taille et de la gestion des ressources humaines des entreprises. Par exemple, dans les entreprises de très petite taille (1 à 9 salariés), c'est le chef de l'entreprise qui est l'interlocuteur direct des salariés quand ils prévoient de prendre un congé parental. Dans les autres entreprises rencontrées, il y a souvent au moins une autre personne qui intervient dans la gestion et la préparation des dossiers concernant l'acceptation des formes et périodes des congés parentaux demandés (dans les cas dans lesquels l'employeur peut intervenir). Il s'agit dans ces cas des responsables des ressources humaines ou, dans les plus petites entreprises qui n'ont pas de service dédié, d'un assistant de direction ou d'une personne de l'administration qui avise la direction de la décision à prendre. En revanche, ce

qui ressort des entretiens est que, sauf pour les très petites et petites entreprises, c'est la consultation ou la négociation avec les chefs directs, les responsables d'équipes ou d'un département qui est souvent décisive dans l'acceptation des formes et périodes de CP demandées.

D'une manière générale, tous les interlocuteurs ont indiqué que les délais ont été respectés par les salariés et la Caisse pour l'Avenir des Enfants (CAE) et que cela ne pose pas de problème.

- **Les préavis prévus pour l'introduction des demandes**

Les préavis prévus par la loi pour introduire officiellement une demande de congé parental diffèrent selon que l'on parle d'un premier ou d'un deuxième congé parental. Rappelons que pour le premier congé parental, qui doit être pris directement après le congé de maternité, la loi prévoit un préavis de deux mois avant le début du congé de maternité. Un préavis pour un deuxième congé parental doit être déposé quatre mois avant le début du CP. En outre, la réforme a raccourci le préavis pour le deuxième congé parental de six à quatre mois.

Ces délais sont importants pour les employeurs parce qu'ils leur laissent le temps de réorganiser le travail et, s'ils prévoient de remplacer un salarié qui a pris un congé parental à temps partiel ou à plein temps, de trouver une personne ayant le profil recherché.

Plusieurs situations se sont présentées dans les entreprises contactées :

Certains employeurs ont souligné qu'ils sont déjà informés par les salariés avant les délais prévus par la loi.

E8 : Non. Plutôt non. Souvent nous... les salariés font même les demandes plus tôt que le préavis obligatoire, donc on n'est vraiment pas embêtés.

D'autres entreprises ont déclaré que les délais prévus sont suffisants ou ont rappelé qu'il s'agit d'une loi et que, de toute façon, il faudra s'adapter. Le congé parental a aussi été comparé à un congé de maladie long avec lequel il faudra s'arranger.

En revanche, les préavis ont aussi été jugés trop courts par certains employeurs concernés, dont l'un a souligné que depuis la réforme les employeurs ont moins de temps pour se préparer à une interruption de travail liée au congé parental et qu'il attend maintenant des salariés qu'ils informent le plus tôt possible leurs responsables de leurs intentions afin de contrebalancer ce raccourcissement des délais, notamment pour le 2^e CP. L'employeur de cette entreprise de 50 à 99 salariés du secteur du transport ayant vu une forte augmentation des demandes de congés parentaux parmi ses salariés, s'explique :

E14: Ben le délai de demande il a été raccourci. Donc je pense avant c'était six mois maintenant il est porté à quatre mois donc ça au niveau organisation je pense plus force le salarié de poser plus longtemps en avance son congé parental mieux c'est pour l'entreprise.

- Le rôle de l'informel avant le dépôt officiel d'une demande de congé parental

Lors des entretiens il s'est avéré que la demande de congé parental se discute le plus souvent de manière informelle avec les chefs d'équipes, les responsables directs ou encore avec le service des ressources humaines. Ce sont les responsables aux niveaux inférieurs, qui connaissent le mieux les travaux en cours et l'organisation du travail, auxquels est déléguée d'une manière non officielle la première évaluation des conséquences sur le déroulement des travaux, et ce, indépendamment de la nature du travail, comme en témoigne cet employeur d'une entreprise du secteur de la construction :

E8 : Souvent les ... dans les employés le personnel par respect on parle directement avec le N+1 déjà avant d'introduire une demande, donc je dirais il y a un certain accord au préalable [avant] de même envoyer la demande donc tout se passe en général (...) Par respect les ouvriers je pense qu'ils informent toujours le N+1 parce que moi quand je fais part de la demande du N+1 souvent ils me répondent : « Oui, je suis au courant, il y a pas... il y a pas de soucis », donc voilà. Il y a aussi une discussion bien sûr entre les équipes qui se fait naturellement.

Cette manière de procéder permet aux entreprises et aux salariés de trouver un compromis qui n'entrave pas le fonctionnement de l'entreprise d'une manière trop contraignante et de préparer leur interruption de travail et l'organisation du remplacement. Quand les salariés consultent directement le service des ressources humaines, comme dans l'exemple suivant dans le cas d'une entreprise ayant entre 20 et 49 salariés, l'information donnée à l'entreprise peut prolonger les délais déjà prévus par la loi et permet à l'entreprise de mieux organiser le travail pendant la période du congé parental :

E2 : Donc nous ici, on informe là beaucoup de communication [nom anonymisé]. Donc à chaque fois, quand on sait qui va avoir une naissance, souvent on pose la question aux personnes et les personnes me disent oui je pense que je vais le prendre. De toute façon je leur reparlerai et je te le redirai. Donc on est toujours au courant bien avant. On n'a jamais eu une surprise de dire qu'on reçoit une lettre recommandée que la personne nous demande d'un congé parental, on le sait toujours bien à l'avance.

De manière générale, les discussions informelles et l'information donnée à l'employeur en temps utile, et ce, parfois bien avant les délais prévus par la loi, sont aussi le signe d'un bon fonctionnement des équipes et des relations humaines dans l'entreprise. Par contre, l'envoi d'une lettre recommandée sans en avoir prévenu le responsable direct peut être l'expression de relations sociales mal vécues à l'intérieur d'une entreprise :

E10 : Oui. Honnêtement, oui. Si ça ne se passe pas comme ça, ça veut dire qu'il y a déjà une petite tension. Franchement, oui.

Trouver en amont un compromis avec le salarié peut alors être très important pour un employeur afin d'éviter les répercussions trop négatives sur les relations de travail à l'intérieur d'une entreprise. Ainsi, l'employeur d'une société du secteur de la construction explique :

E7 : Ça c'est dur. C'est difficile parce que quand la personne elle-même ne comprend pas... On peut aussi discuter mais imposer... Enfin à mon avis ça conduit tôt ou tard à une rupture. C'est toujours mieux quand on trouve un compromis. Et il faut être aussi prêt à en faire des compromis, sinon c'est de l'insatisfaction ou de la frustration pour une partie ou pour l'autre. Avec le temps, ça finit par détériorer la relation. C'est pour ça que... nous sommes davantage pour trouver un compromis.

Pour finir, les négociations avec les responsables concernant les demandes des congés parentaux ont un impact sur l'acceptation des demandes officielles et, bien souvent, les formes et durées de (2^e) CP demandées officiellement par les salariés sont acceptées, puisque celles-ci ont été « négociées » avant les démarches officielles. En revanche, dans certaines entreprises où cela n'est pas le cas, les personnes risquent de se voir refuser leur demande de congé parental fractionné ou à temps partiel demandé.

- **Décisions sur les périodes et les formes de congé parental demandées**

En ce qui concerne l'acceptation des périodes et des formes de CP demandées par les salariés, celle-ci incombe le plus souvent aux directeurs des établissements notamment sur avis du service des ressources humaines. Si la direction ne donne pas l'accord final, notamment dans les filiales de grands groupes, c'est le service des ressources humaines qui peut aussi prendre la décision. Mais, dans ce cas, c'est toujours après avoir consulté les responsables directs :

E10 : C'est le chef du département qui décide. C'est le chef du département qui décide et voilà. Et à partir du moment où le chef du département valide, au niveau RH on entérine, parce qu'on considère que c'est le chef du département qui est le seul à même de pouvoir évaluer si la demande telle qu'elle est formulée aura... enfin, quel est l'impact qu'elle aura sur l'organisation de l'équipe. Donc, c'est lui qui valide ça ou qui dit à son salarié : « Écoute, je ne suis pas contre le fait de prendre un congé parental, mais est-ce que telle et telle formule, ça serait pas mieux, quoi ? » Voilà.

L'accord sur la forme et la période du CP est strictement encadré par la loi⁹². Les reports et les refus concernent plutôt le deuxième CP, qui est aussi le plus souvent pris par les hommes. Le premier CP est souvent directement pris après le congé de maternité et le plus souvent par les femmes. Quand celui-ci est pris à plein temps pour six mois⁹³, il ne peut pas être refusé ni reporté.

⁹² Rappelons que la loi prévoit que le premier CP temps plein ne peut pas être refusé ni reporté sauf en cas de non-respect des procédures. Les formes flexibles (à temps partiel, fractionnées) du premier CP ne peuvent être reportées. L'employeur peut toutefois refuser ces formes et imposer un temps plein. Pour le deuxième CP, selon la loi, le temps plein ne peut pas être refusé mais le début peut être reporté de deux mois. Ici aussi, les formes flexibles peuvent être refusées par l'employeur et le début peut être reporté.

⁹³ Aucun congé parental plein temps à quatre mois n'a été pris dans les entreprises observées.

- **En ce qui concerne le premier congé parental (CP1)**

D'une manière générale et en ce qui concerne le premier congé parental, les entreprises rencontrées ont été confrontées presque essentiellement à des demandes de congé parental de six mois temps plein émanant de femmes aussi bien avant qu'après la réforme. Pris sous cette forme, les employeurs n'ont pas de possibilité d'intervenir vu les dispositions de la législation sur le premier congé parental. Ceci les met par conséquent devant le fait accompli et ne leur laisse guère le choix. L'extrait d'un entretien réalisé avec l'employeur d'une entreprise de moins de dix salariés très spécialisés illustre cette impuissance des employeurs par rapport aux demandes de CP1 :

E11: Oui, oui c'est moi qui décide. (...) Enfin, c'est une non-décision. (...) Non, mais c'était très informel. Elles viennent me voir. Elles sont venues toutes les deux me voir en me disant « Voilà, on est enceintes » etc. « Et on envisage de prendre le congé parental. » Voilà. C'est ça la réunion.

En revanche, une demande de 1^{er} congé parental à mi-temps peut être refusée quand les responsables jugent les inconvénients pour l'entreprise trop importants, comme le montre l'exemple suivant d'une entreprise du secteur de l'information et de la communication :

E17 : Tous les congés parentaux sont des congés à temps plein. (...) Par contre, un avait été demandé en temps partiel et il avait été refusé par la direction. (...) Ben, c'était compliqué pour la direction de ... d'aménager le poste de travail pour un mi-temps, en fait. (..)Donc, la direction a préféré un temps plein.

Ce refus d'un mi-temps pour le CP1 a peut-être été mal vécu par la personne, notamment parce que la personne rencontrée dans l'entreprise concernée a souligné après l'entretien qu'un mi-temps aurait pu être mis en place, mais que la direction en avait décidé autrement.

Il arrive aussi que le CP1 soit pris par un homme et que le patron ne puisse pas le refuser ou le reporter :

E13 : J'ai reçu la lettre recommandée, après j'ai parlé avec lui et puis, ... il m'a donné aucune explication. Il m'a dit que c'est un droit, alors.

E15: Oui. Comme patron tout ce qui est forcé, ce n'est pas si positif. Mais de l'autre côté je le vois comme père et je serais aussi content de pouvoir le prendre. Et il y a aussi une certaine marge de manœuvre quand on parle avec le patron pour voir comment s'arranger. Et un salarié qui dit force le patron de lui accorder les quatre ou six mois pleins [temps], je pense que ce n'est pas trop apprécié.

Cette manière de procéder peut traduire une mauvaise relation entre le patron et le salarié et peut aussi refléter en général des difficultés à concilier la vie familiale et professionnelle dans cette entreprise. Le recours à un droit acquis non opposable par un salarié en introduisant une demande de premier congé parental par lettre recommandée sans en informer son employeur peut être le dernier moyen pour celui-ci de concilier les deux mondes centraux de sa vie.

- **En ce qui concerne les demandes de deuxième congé parental (CP2)**

Pour ce qui est des demandes de CP2 dans les entreprises rencontrées, elles émanent plus souvent des hommes. Les formes de CP demandées varient en fonction des secteurs et des tailles ainsi que des fonctions ou du profil des personnes, ce qui est aussi lié à l'hétérogénéité des entreprises de l'échantillon.

Comme il a été mis en évidence précédemment, les arrangements informels au préalable permettent que, dans certaines entreprises, les différentes catégories de salariés s'adaptent aux exigences des différents métiers et de la nature de leur travail. Ainsi, il ressort des entretiens que dans les entreprises du secteur de l'industrie manufacturière, de la construction ou du transport et de l'entreposage dans lesquelles la production ne permet pas des interruptions de travail ponctuelles (1 jour par semaine ou le mi-temps), les salariés sont invités à prendre le CP de six mois temps plein parce que ce n'est pas faisable autrement :

E14: Oui. On a eu des demandes temps partiel, de fractionné mais c'est des congés parentaux qu'on refuse parce qu'on ne peut pas organiser derrière la production avec ce type de congé. (...) Sur les fractionnés par exemple on est sur 80 %. On ne peut pas recruter quelqu'un à 20 % pour faire les prestations. C'est désorganiser complètement la production.

Le CP fractionné ou à mi-temps est donc plutôt pris par les salariés qui travaillent dans l'administration ou dans des fonctions liées à des responsabilités. De même, dans les secteurs où la plupart des collaborateurs sont hautement qualifiés, le CP2 fractionné est plutôt pris par les hommes, et même si c'est le premier choix qui est validé, celui-ci a souvent été négocié avant la demande officielle.

E8 : Non. Jusqu'à maintenant on a toujours validé le premier choix. Souvent les (...) dans les employés le personnel par respect on parle directement avec le N+1 déjà avant d'introduire une demande, donc je dirais il y a un certain accord au préalable [avant] même d'envoyer la demande....

Il est aussi à souligner que l'acceptation de la période demandée pour le CP2 (fractionné ou non) peut dépendre de la situation conjoncturelle de l'entreprise. Dans certaines entreprises, l'intensité de la production dépend des demandes saisonnières et, par conséquent, il est plus facile d'accepter un CP2 proposé par un salarié quand celui-ci est pris pendant la saison basse. Le responsable d'une entreprise de l'industrie manufacturière dont la production suit les rythmes des saisons explique que la demande d'un CP2 à temps plein pour l'automne ne pose pas de problème :

E3: Non, surtout que maintenant on arrive en ... basse saison. Octobre, novembre, décembre, janvier, février, mars. Ce n'est pas des gros, ce n'est pas des grosses saisons, donc.

Les congés parentaux fractionnés ou à temps partiel sont mieux acceptés dans les cas où leur prise ne désorganise pas le travail, comme cela peut être le cas pour certaines fonctions administratives. Dans les secteurs qui ont recours à des corps de métiers, l'acceptation des formes flexibles (fractionné ou à temps partiel) pour les salariés travaillant sur les chantiers ne va pas de soi, mais l'acceptation ou non peut varier d'une entreprise à l'autre. Ainsi, l'employeur d'une société du secteur de la construction qui accepte le congé parental fractionné pour les personnes travaillant sur les chantiers explique :

E5: Non. Le responsable n'a pas eu de soucis du manque effectivement comme ils ont pris le fractionné ça mettait pas trop en péril l'organisation de la société, donc il y a eu ... il y avait pas trop de soucis.

En effet, dans une autre entreprise du même secteur, l'employeur voit le congé parental fractionné comme une forme qui est difficilement gérable et son entreprise préfère des arrangements informels de la flexibilité avec les salariés :

E7 : Indirectement parce que nous sommes dans une certaine mesure flexible. Donc je ne dis pas, d'accord tu ne travailles plus qu'une demi-journée je dis seulement, si ça doit se faire, alors on part même plus tôt ou on est absent un jour de plus ou encore un congé entre-temps mais on l'accorde alors sans beaucoup négocier, sans aller chercher. Donc de la flexibilité, oui, mais rien de formalisé où je dirais, chaque lundi, chaque vendredi midi ou je ne sais pas, ce genre de choses.

C'est pourquoi cette entreprise préfère le congé parental à six mois temps plein. Ce dernier est de toute façon considéré par beaucoup d'entreprises comme le plus facile à gérer.

3.2.2 La gestion des interruptions de travail liées au congé parental

Avant de regarder de plus près les défis et obstacles que les entreprises rencontrent quand les salariés prennent un congé parental, il importe de s'intéresser aussi à la manière dont les employeurs gèrent les congés parentaux. Ceci concerne surtout les congés parentaux à temps plein, puisque l'interruption de travail à temps plein d'un salarié nécessite une réorganisation du travail, des équipes et une redistribution des tâches. Le congé parental fractionné et celui à mi-temps sont moins concernés par cette réorganisation puisque les salariés sont présents dans l'entreprise bien que le mi-temps impacte beaucoup plus le fonctionnement des entreprises que le fractionné.

Cette partie sur la gestion des interruptions de travail se structure comme suit :

- ✓ le mode de gestion des interruptions de travail dans les entreprises ;
- ✓ les défis et les obstacles liés au congé parental en général et ceux concernant la réforme ;
- ✓ les défis et obstacles liés aux retours après un CP.

- **Mode de gestion des interruptions de travail**

Le remplacement des salariés peut présenter des défis majeurs pour les entreprises. En dehors du temps nécessaire pour trouver une personne possédant le profil recherché, la formation des personnes aux tâches nécessite du temps qui dépasse parfois la durée du congé parental lui-même. Certaines entreprises doivent donc faire face à un remplacement qui peut s'avérer très difficile à mettre en place.

Ont été observées des stratégies de gestion variées dans les entreprises interrogées, qui peuvent être tributaires, entre autres, du contexte économique, de la catégorie socioprofessionnelle à laquelle appartiennent les salariés ou encore des caractéristiques spécifiques de l'entreprise.

Quand les entreprises remplacent les salariés, on peut distinguer le remplacement interne et le remplacement externe, c'est-à-dire avoir recours à des personnes embauchées pour la durée du congé parental ou demander au personnel sur place d'assumer une surcharge de travail. Il existe aussi des formes hybrides de remplacement, quand une partie des tâches est reprise par un salarié appartenant à l'entreprise et une autre partie par une personne spécifiquement engagée pour les tâches restantes.

- **Le « remplacement interne »⁹⁴ du congé parental par des salariés de l'entreprise.**

Dans les entreprises étudiées, l'analyse des situations a permis de montrer que la décision de remplacer une personne en interne peut dépendre de plusieurs facteurs en dehors des problèmes de coûts, notamment du temps nécessaire à trouver une personne ayant le profil souhaité et du temps nécessaire pour former cette personne afin de pouvoir remplacer de manière équivalente la personne qui a interrompu son travail. L'un des facteurs est le degré de spécialisation de la personne à remplacer.

- Avoir recours à des salariés polyvalents

Une entreprise peut miser sur la polyvalence des salariés afin de pouvoir remplacer facilement les interruptions de travail d'une manière générale :

E7 : Eh bien là, ce qui nous a aidé c'est que nos salariés sont polyvalents ce qui veut dire que nous avons un peu joué à Tetris avec les équipes, donc par exemple ceux qui étaient avant au chantier ont aidé à la rénovation parce que quelqu'un y manquait et on a un peu changé les postes, dirons-nous.

⁹⁴ L'expression « remplacement interne » est utilisée pour décrire la situation où l'employeur répartit les tâches du salarié ayant pris un congé parental parmi les salariés de son entreprise ou désigne une autre personne pour s'en occuper en réorganisant l'exécution des tâches.

- Distinguer les tâches complexes ou critiques des tâches simples

En revanche, quand le profil des salariés ainsi que les travaux à réaliser sont hautement spécialisés et complexes, nécessitant soit une qualification élevée et/ou plusieurs années d'expérience, les salariés sur place ne sont parfois pas interchangeables. Dans ces cas, l'entreprise se voit forcée de chercher un remplaçant ayant un profil similaire. Dans les cas où ceci s'avère impossible, les entreprises peuvent essayer de répartir le travail parmi les salariés dans la mesure du possible. Il se peut aussi que l'entreprise sépare les tâches et attribue les plus complexes à des personnes en interne si possible et les tâches les moins complexes à des personnes externes embauchées temporairement, comme l'explique l'employeur suivant :

E18 : Ça sera une charge de travail supplémentaire, bien évidemment. Mais je ne pense pas que pour six mois, par exemple, ça soit gérable de garder, j'étais moi-même absente en cas de maladie pendant quatre mois l'an dernier, j'ai été remplacée. Parce qu'ils ne pouvaient pas continuer [nombre de personnes], ce n'était pas possible. La charge de travail est trop importante. Donc il faut absolument dans ce cas-là au moins avoir une aide, ce n'est pas un remplaçant, parce que la personne est déjà formée, les personnes qui sont ici sont déjà formées, connaissent très bien les clients et le travail. Et généralement, si on prend des remplaçants, ça ne va jamais être la même chose. Maintenant, ça va être plutôt une aide qu'on va chercher pour alléger la charge supplémentaire. On va plutôt confier ça à quelqu'un qui va nous aider administrativement parlant, décharger des tâches entre guillemets les plus basiques pour pouvoir nous se concentrer sur les choses les plus importantes.

La décision de remplacer ou non un salarié peut aussi dépendre du fait que la personne à remplacer ait eu accès à des informations sensibles liées à l'activité de l'entreprise, par exemple à des tâches critiques, ou des informations sensibles concernant l'entreprise. Dans ces situations, l'entreprise peut préférer ne pas remplacer un congé parental ou ne le remplacer que partiellement, comme l'évoque cet employeur d'une entreprise du secteur de la construction :

E7 : Si quelqu'un à ce poste partait à ce moment-là je devrais vraiment externaliser un ensemble de tâches et travailler davantage avec la fiduciaire et confier en interne les préparations critiques à une personne fiable parce que ce sont des postes auxquels on a besoin de personnes de confiance, ce sont des données sensibles, ce sont des informations qui ne doivent pas sortir, qui ne doivent pas être racontées à tout le monde.

- Redistribution des tâches et surcharge de travail

Quand les employeurs ne remplacent pas les salariés qui ont pris un congé parental, ils redistribuent le travail parmi les autres salariés qui doivent assumer une surcharge de travail. Cette surcharge de travail peut créer des pressions sur les autres salariés et par conséquent peut dégrader les relations entre les salariés, comme le montrent les extraits suivants de deux entreprises œuvrant dans les secteurs de la construction et du commerce :

E7 : Tout est plus difficile. Oui, ceux qui sont là sont dedans jusqu'au cou, ils en souffrent.

E10 : Oui. Oui, bien sûr. Oui, oui. Oui, oui. Et du coup, ça ... Enfin, ça exerce, enfin, (..) une pression. Je ne veux pas dire que les relations entre collègues sont mauvaises mais on sait « Ah, il y a un congé parental. » On sait qu'on va ... Je le traduis ce que j'ai entendu « Je sais que je vais encore écopier d'un peu plus de travail. » Voilà. C'est ce qu'on entend.

Une autre manière observée de gérer les absences créées par des congés parentaux est d'absorber les interruptions de travail par une gestion globale des absences liées aux autres congés ou aux congés de maladie. Intégrer la gestion des congés parentaux dans la gestion habituelle des absences, donc gérer d'une manière anticipée les interruptions de travail, fait partie des stratégies repérées lors des entretiens. Il s'agit d'un côté d'avoir des salariés polyvalents, comme on l'a vu plus haut, ou d'avoir un surplus de salariés en CDI permettant de combler les interruptions de travail de longue durée.

- Le non-remplacement comme stratégie de gestion des ressources humaines

Enfin, le non-remplacement peut aussi être une stratégie de l'entreprise qui se base sur une représentation des relations de travail constant et/ou prévisible, comme l'explique ce représentant d'une entreprise du secteur de la construction :

E7 : Enfin chez nous, nous n'avons jamais vraiment remplacé personne. Enfin dans tous les cas quand nous cherchons des collaborateurs nous cherchons aussi à compter sur lui dans la durée. Nous misons sur les relations durables. Et remplacer ne nous plaît pas dans le sens où parce qu'il faut tellement apporter et investir pour que, bon. Voilà, c'est-à-dire que, si nous y étions vraiment contraints parce que c'est un poste critique et que les personnes qui sont là ne peuvent pas gérer le travail à elles seules, nous le ferions, mais par principe nous ne le faisons pas volontiers.

- Le chef d'entreprise comme remplaçant dans les très petites entreprises

Tandis que dans les plus grandes entreprises rencontrées, les remplacements internes sont assurés dans la plupart des cas par des salariés, dans les très petites entreprises ou dans les entreprises familiales, c'est l'employeur lui-même qui doit parfois remplacer un salarié. Si aucun remplaçant n'est trouvé ou si l'employeur ne trouve pas un profil correspondant à ses besoins, comme dans le cas suivant d'une petite entreprise de l'industrie manufacturière, c'est finalement l'employeur lui-même qui doit s'occuper des tâches délaissées :

E12 : Ben, moi je suis un peu le joker, moi aussi. Moi comme patron je fais le bouche-trou aussi, hein. S'il le faut là, je viens là. S'il faut là, je suis là. Et ma femme aussi. (...) Il était en arrêt maladie, soit c'est un peu perdu quoi. Donc moi, j'ai mes livraisons, il faut que je travaille toute la nuit pour leur donner un coup de main et s'il faut que je remplace un, ce n'est pas évident.

En revanche, en ce qui concerne les formes flexibles du congé parental, le non-remplacement pose moins de problèmes parce que les personnes restent en contact avec le travail et sont présentes dans l'entreprise bien qu'une certaine redistribution de la charge de travail existe. Ainsi, l'employeur d'une entreprise du secteur de la construction explique :

E8 : Et après pour les employés masculins comme ils travaillent à quatre cinquièmes en règle générale c'est une toute petite réorganisation en interne, mais qui est très légère.

- Le recours à des personnes externes à l'entreprise

Quand une entreprise décide de remplacer un salarié, plusieurs situations se sont présentées lors des entretiens. D'abord, les interruptions de travail les plus faciles à remplacer sont celles où les entreprises ont des recours réguliers à des travailleurs intérimaires ou des contrats de courte durée (CDD). Par exemple, cette entreprise du secteur de la construction employant 100 salariés et plus a un recours régulier à plusieurs dizaines d'intérimaires pour gérer les chantiers. Pour cette entreprise, le remplacement d'un congé parental à temps plein ne pose aucun problème parce que les remplaçants potentiels se trouvent déjà sur place et ont déjà prouvé leurs compétences tout en connaissant l'entreprise, comme l'explique la représentante de cette entreprise.

E8 : Non, en règle générale comme tous les congés parentaux sont issus d'une discussion en préalable il y a rarement de soucis. Au niveau des ouvriers soit l'ouvrier est remplacé par un autre ouvrier en interne soit comme on travaille avec beaucoup d'intérimaires aussi, il suffit de prendre un intérimaire en plus, voilà, et au niveau des employés, l'absence du personnel féminin comme c'est six mois à temps plein souvent donne lieu soit à une nouvelle embauche soit aussi à une période intérimaire.

Ce témoignage souligne aussi que quand la situation économique de l'entreprise est favorable, ces remplacements peuvent conduire à une embauche en CDI. Plusieurs observations lors de l'enquête ont confirmé qu'une situation économique positive permet aux entreprises d'offrir directement des CDI aux remplaçants des salariés qui ont pris un congé parental, facilitant de cette manière le recours à celui-ci pour les salariés.

Ensuite, certains types d'entreprises employant un personnel faiblement qualifié, comme dans le secteur du commerce, rencontrent peu de difficultés pour trouver des remplaçants. Dans ce cas, il suffit souvent d'afficher des offres d'emploi à l'entrée du commerce pour trouver du

personnel, comme le montre l'exemple suivant d'une entreprise active dans le secteur du commerce :

E9 : Non, c'est des annonces qu'on met au magasin et puis je passe les entretiens.

I : Ok. Donc pour vous, c'était assez facile à traiter, ces demandes ?

E9 : Oui.

Quand une entreprise décide de remplacer une personne, mais de redistribuer les tâches complexes en interne, et les moins complexes à quelqu'un de l'extérieur (ou l'inverse), il est alors aussi plus facile de trouver une personne pour s'occuper des tâches faciles.

En revanche, l'embauche des remplaçants n'est pas toujours possible ou s'avère être très coûteuse. Ces cas de figures seront traités plus loin dans la partie concernant les défis et obstacles rencontrés par les employeurs pour remplacer les congés parentaux.

3.2.3 La gestion des retours en entreprise après le congé parental

Après le retour des salariés à la fin d'un congé parental, les salariés reprennent en principe leur poste. S'ils ont été remplacés par des personnes externes, les missions des intérimaires embauchés et des CDD prennent fin.

- **Garder le contact**

Le retour d'un salarié est facilité quand celui-ci garde le contact avec l'entreprise pendant le congé parental de six mois plein temps. Par exemple, les salariés gardent parfois le contact avec leurs employeurs ou avec leurs collègues pendant le congé parental à travers des échanges d'emails, voire passent dans l'entreprise pour présenter leur nouveau-né ou pour d'autres raisons, comme le relate l'employeur de cette entreprise de construction :

E8 : Alors ça dépend les personnes il y en a qui effectivement m'appellent. Fin, on discute aussi, on ne perd jamais vraiment contact. Moi je suis souvent aussi quand même entre-temps dans la période de congé parental en contact pour diverses raisons et serait-ce que des fois la voiture de fonction, ces choses-là.

Le contact avec le salarié pendant le congé parental peut être jugé important pour ne pas perdre le contact et bien planifier le retour. À défaut d'une prise de contact par le salarié, cette entreprise du secteur de l'industrie manufacturière prend l'initiative afin de s'assurer d'une bonne reprise de travail par le salarié :

E2: Oui, avant son départ, oui, oui, il y a un échange. Un échange plus on va dire privé que professionnel. Et comme je vous dis, avant la reprise, ça c'est aussi important. Souvent on appelle la personne, on convoque, ou... On garde toujours des bonnes relations en fait.

En revanche, les salariés qui ont pris un congé parental fractionné ou à temps partiel gardent de toute façon le contact avec l'entreprise. L'employeur de cette entreprise du secteur de la construction confirme qu'il ne voit pas d'inconvénient pour les salariés travaillant sur les chantiers :

E5: Au niveau [profession spécifique], donc eux ils reviennent de toute façon vu que c'était fractionné, il n'y a pas de soucis.

Une autre manière d'assurer un retour sans faille consiste à ce que la personne qui remplace ait des échanges avec la personne remplacée. Ceci peut s'avérer nécessaire pour rester au courant des affaires dans l'entreprise et faciliter sa réintégration après le retour sans perturber le déroulement des activités, comme l'explique cet employeur du secteur de la construction :

E5 : Nous par contre, quand je suis rentrée on a juste fait deux jours où la personne qui m'a remplacée, on était ensemble, comme ça il y avait une transmission donnée qui était faite. Pour pas que s'il y a des choses qui me manquaient, ou que je n'ai pas suivies, accompagnées. Celle qui m'a remplacée m'a envoyé comme souvent des petits e-mails pour me tenir informée de ce qui s'est passé au niveau de la société. Comme ça, entre guillemets j'avais déjà toujours un suivi indirectement pour pas...

- **Des retours peu formalisés**

La loi sur le congé parental prévoit que le salarié qui reprend son activité initiale à l'issue du congé parental a le droit de demander un entretien avec son employeur afin de discuter d'un aménagement de ses horaires.

Par contre, le retour dans les entreprises après un congé parental est très peu formalisé, selon les employeurs rencontrés. Souvent, il y a un échange de courrier électronique ou un échange téléphonique pour confirmer la date du retour et le poste à reprendre, qui est en principe le poste occupé avant le départ, comme dans l'exemple suivant d'une entreprise du secteur de la construction :

E8 : Si j'ai besoin de plus d'informations comptables je prends contact avec les personnes. Il n'y a personne qui a refusé de décrocher le téléphone ou de répondre à un e-mail pendant son congé parental.

Certains employeurs considèrent le retour après un congé parental comme le retour après un congé de maladie plus long sans grands problèmes :

E 2 : Bah, c'est comme les absences maladie. On gère plus ou moins. On n'a pas trop, trop de choix quoi. Je veux dire, là aujourd'hui, j'ai deux personnes que... une, ça fait un mois... presque deux mois qu'il est en arrêt et j'en ai une qui est en arrêt depuis moins de quatre mois. On n'a pas le choix, quoi.

Souvent, le salarié reprend son poste après des contacts téléphoniques, par email ou après une entrevue avec l'employeur juste avant le retour, comme dans cette entreprise du secteur de la construction :

E7 : Oui, alors en principe nous sommes d'accord qu'une semaine avant qu'il ne revienne il passe une fois au bureau, qu'on fasse un peu le point sur comment les chantiers ont progressé, ce qui reste à faire, ce qu'on peut prévoir et qu'il dise là d'accord, lundi je serai là avec certitude. Voilà. Que ça ce soit préparé. Si, bien sûr.

La gestion du retour d'un salarié après une interruption de travail de plusieurs mois se fait souvent en fonction de la complexité des tâches ou de l'évolution des dossiers. Les employeurs laissent en général quelques jours aux personnes qui reviennent pour se réadapter au rythme ou s'approprier les dossiers en cours, comme l'explique l'employeur d'une entreprise du secteur du transport et de l'entreposage :

E3 : Ah, il y aura peut-être une mise à jour. Ça, c'est possible. Mais ça ne va pas durer longtemps. Donc il a ses collègues qui sont... Il n'est pas tout seul, de toute façon, dans son équipe.

En revanche, dans certains cas, une interruption de travail prolongée de plusieurs mois s'avère presque impossible pour certains métiers, notamment quand il s'agit de professions très spécialisées. Dans ce type de métier, demander un congé parental représente un coût pour l'entreprise comme pour le salarié. Un arrêt de travail de plusieurs mois nécessite parfois aussi de nouveaux examens médicaux pour vérifier si la personne en question est toujours apte à exercer sa profession. Ceci concerne aussi l'exercice continu de l'activité professionnelle dans certains métiers, sans lequel un salarié risque de ne plus être apte à l'exercice de ses tâches après une interruption de travail trop longue. Ce cas de figure a été abordé lors de l'entretien avec l'employeur d'une entreprise du secteur du transport et de l'entreposage ayant entre 50 et 99 salariés :

E14: Oui, ça existe mais il faut avoir prévu un avenant avant le début du congé parental. (...) Oui parce qu'on peut être confronté aux faits que par exemple si on est [profession spécifique], mais un [profession spécifique] qui [interrompt son travail] pendant six mois à la limite il n'est plus apte à rien de tout. Donc il devrait commencer de zéro sa formation de [profession spécifique] qui est une formation [de plusieurs mois]. Donc ça nous a déjà mis dans des situations délicates. On a toujours trouvé un arrangement avec le salarié mais d'un point de vue réglementaire ou contractuel ce n'était pas évident à gérer.

- L'embauche du remplaçant

Dans les entreprises qui sont en train de se développer ou dont les cahiers des charges sont bien remplis, les remplaçants peuvent être embauchés notamment parce qu'ils ont fait leurs preuves et l'employeur sait ce dont ils sont capables. Un employeur d'une entreprise récemment créée dans le secteur de l'information et la communication relate :

E16 : Non. On a eu de la chance, c'est qu'on a pu garder cette personne parce que on... La personne a fait ses preuves et on avait besoin d'une personne additionnelle. Plus de... Plus de travail, donc.

- Un retour souvent sans problèmes

En général, le retour des personnes se fait sans grands problèmes, comme l'explique cet employeur d'une grande entreprise employant 100 salariés et plus :

E8 : Aujourd'hui on n'a jamais eu le cas. Non, non, aujourd'hui on n'a jamais eu le cas. Les personnes sont toujours contentes de revenir et intégrer les équipes. Bon, ils se connaissent tous entre eux même s'ils ont changé entretemps le chantier. C'est pas des inconnus donc ça se passe très bien en général.

Ce même type d'observation se fait aussi dans les entreprises plus petites, dans lesquelles les relations professionnelles et sociales sont beaucoup plus présentes entre les salariés eux-mêmes et entre les salariés et les responsables. Le témoignage d'un employeur d'une entreprise du secteur de l'information et de la communication ayant entre 10 et 19 salariés est très explicite :

E16: Elle nous a manqué. (rigole) Mais non, ça s'est très bien passé (...) Non, honnêtement non. On a, on a senti qu'elle était contente de revenir. Je pense qu'après autant de temps, puisqu'entre congé maternité et congé parental... Et aussi elle était un peu en arrêt avant. Donc je pense que revoir un peu... reprendre une vie un peu plus sociale, on va dire. Retrouver le monde professionnel, ça lui a fait du bien. Je pense que c'est tout à son caractère aussi. Donc non, puis on... en s'arrangeant, si elle veut partir plus tôt, elle vient plus tôt. Donc voilà, nos horaires sont un peu flexibles à ce niveau-là.

3.3 Défis et obstacles liés au congé parental

Dans cette section sont présentées toutes les informations obtenues et identifiées par les entreprises lors des entretiens concernant les défis et les obstacles qui sont liés au congé parental ainsi qu'à sa gestion. Afin de structurer les informations identifiées, **les défis et obstacles généraux liés au congé parental** sont présentés en premier lieu. En deuxième lieu, **les défis et obstacles spécifiques avant et après la réforme** et qui sont liés au profil du salarié, à sa fonction ainsi qu'à la taille de l'entreprise sont présentés. En dernier lieu sont présentés les **défis et obstacles spécifiques à la réforme** du congé parental de 2016.

3.3.1 Les défis et obstacles généraux liés au congé parental (avant et après la réforme)

Dans cette partie, les défis et les obstacles que les employeurs rencontrent quand ils doivent remplacer un salarié qui a interrompu son travail en raison d'un congé parental seront mis en évidence. Cette interruption de travail pose les problèmes du remplacement de la personne, de la réorganisation du travail et du retour du salarié. La réforme du congé parental a augmenté dans certaines entreprises le nombre de demandes de congé parental, principalement sous la forme du congé parental à temps plein d'une durée de six mois (aucun congé parental de quatre mois plein temps n'a été observé dans les entreprises rencontrées). Le recours au congé parental fractionné ou à mi-temps a été limité dans les entreprises que nous avons rencontrées. C'est pourquoi les difficultés du remplacement et de la réorganisation du travail décrites ci-dessous concernent principalement le remplacement des personnes ayant interrompu leur travail pour six mois. Les formes flexibles du congé parental (à mi-temps ou fractionné) ne demandent pas toujours un remplacement, car les salariés continuent à travailler et gardent le contact avec l'entreprise, et les employeurs ont tendance à ne pas employer une personne supplémentaire, mais plutôt à redistribuer le travail parmi les autres salariés.

L'étude des obstacles que les entreprises rencontrent varie fortement selon les caractéristiques des entreprises et des secteurs dans lesquels elles sont actives. L'hétérogénéité des entreprises et la variété de la politique appliquée par rapport à la gestion des congés parentaux impliquent d'aborder cette prise en charge à travers différents aspects. Ces aspects sont : la forme des congés parentaux pris, le profil des salariés qui ont pris un congé parental, leur fonction ou le profil du poste, le secteur et la taille de l'entreprise.

3.3.1.1. Les défis et obstacles liés à la forme de congé parental

L'analyse des entretiens met en évidence que dans les entreprises observées, la forme la plus prise est le congé parental à six mois plein temps, indépendamment du genre de la personne. En ce qui concerne les formes flexibles (CP temps partiel et fractionné), celles-ci permettent effectivement à une partie des employés administratifs ou des cadres de profiter du dispositif. Toutefois, les personnes appartenant à la hiérarchie semblent rencontrer plus de contraintes pour prendre un congé parental fractionné ou non.

a) Le congé parental à temps plein

Le congé parental à temps plein reste le congé parental le plus fréquemment pris dans les entreprises observées **dans le cadre de cette enquête aussi bien avant qu'après la réforme.**

La durée de six mois peut être, pour certains employeurs, trop courte pour qu'une personne qui remplace le salarié parti pour un congé parental devienne opérationnelle ou réalise un travail équivalent au salarié qui a interrompu son travail pour six mois. D'ailleurs, trouver une personne qualifiée qui accepte un CDD de six mois est très difficile dans certains secteurs, parce que ces personnes optent plutôt pour des offres d'emploi avec CDI. Cette observation

compte aussi pour le remplacement des congés parentaux à mi-temps s'ils sont remplacés. C'est pourquoi dans le secteur du transport et de l'entrepôt par exemple, un salarié qui a pris un congé parental de six mois temps plein sera remplacé par une nouvelle embauche puisque le responsable se voit « forcé » de procéder de cette manière, car il sait qu'il est très difficile dans ce secteur de trouver une personne pour un CDD de cette durée.

Après avoir traité d'une manière générale de la durée de six mois, des aspects plus spécifiques du congé parental à temps plein sont abordés.

a.1. Les défis et obstacles liés à la réorganisation du travail

L'interruption de travail d'un salarié pose d'abord le problème de la réorganisation du travail, que l'entreprise remplace ou non le salarié qui a interrompu son travail pour prendre un congé parental, puisque même dans le cas d'un remplacement par une personne externe, celle-ci doit être formée et encadrée avant d'être opérationnelle. La réorganisation du travail pose donc un problème à l'employeur et peut aussi inciter des salariés à ne pas introduire de demande, comme l'indique le témoignage suivant d'une entreprise du secteur de l'industrie manufacturière :

E2 : Alors on est cinq femmes et il n'y a jamais de dames qui a pris de congé parental ici. En [nom anonymisé]. Pourquoi je peux le dire ? Parce qu'il y a eu des naissances avant la réforme. Et au niveau organisation, plus au niveau salarial, elles ont préféré venir travailler plutôt que de rester à la maison. Ou c'est le conjoint qui a pris plutôt. (...) C'était avant la réforme, et je dis c'est plus un problème organisationnel. Donc une dame qui était cadre c'était quand même assez compliqué de la remplacer déjà.

La plupart des employeurs interrogés ont confirmé qu'ils arrivent à s'adapter aux situations malgré les difficultés rencontrées. Pourtant, le manque d'une marge de manœuvre effective sur la période demandée, à la fois pour le CP1 à temps plein et pour le CP2 (qu'il est possible de reporter de maximum deux mois), revient pour certains employeurs à se retrouver devant le fait accompli. Quelques employeurs expriment alors leur inquiétude par rapport au risque potentiel d'un nombre élevé de demandes introduites simultanément. En effet, elles pourraient créer une situation difficilement gérable pour les employeurs, comme dans cette entreprise du secteur du commerce comptant entre 50 et 99 salariés et ayant connu une augmentation significative du nombre de demandes de congés parentaux :

E10 : Mais si tous les parents demandaient le congé parental, je vais vous dire honnêtement on a un problème organisationnel fondamental. Fondamental.

Pour finir, l'accumulation des mesures en faveur d'une meilleure conciliation entre vie familiale et vie professionnelle et les problèmes de planification qui en résultent ont été mis en avant par des employeurs comme l'explique cet employeur d'une entreprise de transport :

E13 : Aujourd'hui... alors, je vais vous répondre. Aujourd'hui, je vous dis toujours, plus le temps passe et plus les planificateurs de [profession spécifique] font une planification sociale plus que de planification de transport. Parce qu'effectivement, parce qu'on parle, vous êtes là spécifiquement de la demande congé parental, mais d'une manière générale, on est de plus en plus obligé de tenir compte d'autres critères. Congé parental, familles recomposées, besoin d'arrêter le vendredi, besoin de ne pas être là le lundi matin, besoin de dire « J'ai ma deuxième compagne », « J'ai le week-end », « Une semaine sur deux, c'est moi » donc on sent quand même de plus en plus dans la planification une montée du nouveau mode de vie qui est bien normal, ce n'est pas un jugement, mais qui fait qu'en plus du congé parental, on a besoin d'impliquer des jours, alors qu'avant, on ne se posait pas la question.

L'employeur en question renvoie donc la question du congé parental à une évolution sociétale plus générale que les entreprises doivent prendre en compte. Toutefois, il existe des stratégies pour limiter le nombre de demandes de congé parental et les problèmes organisationnels qui y sont liés, comme le relate ce représentant d'une entreprise de transport employant entre 20 et 49 salariés :

E13 : Mais nous, on est vigilant aussi. Enfin, moi je suis personnellement vigilant à l'embauche.

À travers cette pratique d'embauche, l'employeur peut choisir de ne pas recruter des personnes potentiellement éligibles à un congé parental et ainsi éviter de potentiels futurs problèmes pour son entreprise.

a.2 Les défis et obstacles liés à la recherche d'un remplaçant

D'une manière générale, le problème du manque de main-d'œuvre qualifiée est bien connu par les entreprises au Luxembourg. Cette problématique se reflète aussi dans la situation du remplacement des personnes ayant pris un congé parental à temps plein.

Trouver une personne à profil équivalent n'est pas toujours facile et peut s'avérer presque impossible notamment quand il s'agit d'une personne ayant des compétences spécifiques. Par rapport au recours aux travailleurs intérimaires, les personnes interrogées ont souligné que les intérimaires ne sont pas toujours la solution idéale, car ils peuvent ne pas avoir les compétences recherchées ou coûter cher ; ils constituent parfois pour un employeur parfois le dernier recours lorsque aucune autre solution ne peut être trouvée.

a.3 Les défis et les obstacles liés au retour du salarié

Comme pour la gestion des interruptions de travail, le retour des salariés se passe souvent sans grands problèmes, qu'il s'agisse de la reprise du travail après une interruption de plusieurs mois, de la réadaptation, de la réintégration à une équipe ou de la motivation et de l'attitude des salariés par rapport au travail.

En revanche, les employeurs rencontrés ont indiqué avoir observé certaines difficultés engendrées par une réintégration qui ne se passe pas toujours d'une manière satisfaisante. Ces obstacles à une réintégration peuvent être attachés aux problèmes d'intégration dans l'entreprise, aux problèmes de réaffectation au même poste, à l'impossibilité de flexibiliser le temps de travail après un retour, aux doutes de certains employeurs concernant l'attitude des salariés par rapport au travail et, finalement, au départ du salarié après un congé parental.

a.3.1 Une réintégration dans l'entreprise parfois difficile

Par rapport aux fonctions exercées par les salariés avant leur congé parental, la loi précise que le salarié a droit à un poste équivalent à celui qu'il occupait avant la prise du congé parental. En revanche, la garantie de se retrouver dans la même fonction ou avec les mêmes tâches qu'avant le départ en congé parental ne peut pas être assurée par certains employeurs.

La réintégration dans les équipes après une longue interruption de travail peut poser un problème dans les entreprises où l'organisation de travail évolue très vite ou dont l'activité est basée sur des projets, notamment quand une salariée prend le congé de maternité puis le premier congé parental à temps plein tout en ajoutant le congé annuel (ou une partie de celui-ci) après le congé parental :

E7: Évidemment, bon comme ici dans le cas de la secrétaire qui était partie plus longtemps, eh bien là il faut une certaine... il faut une nouvelle intégration, c'est comme si tu recommençais du début, surtout les premières semaines, jusqu'à ce que tu retrouves le rythme, c'est difficile.

Dans ces cas, la réintégration nécessite alors un encadrement ou des formations de mise à jour plus longues et, par conséquent, revient à un coût supplémentaire pour l'employeur. En outre, une réaffectation au même poste n'est pas toujours possible dans toutes les situations. Quand le salarié occupe un poste à responsabilités, la prise d'un congé parental ne va pas de soi et l'employeur doit trouver des solutions vivables pour son entreprise, comme en témoigne l'employeur d'une entreprise du secteur du commerce qui ne peut accepter qu'un salarié ayant des responsabilités quitte son poste pour plusieurs mois :

E10 : Non. La difficulté qui peut arriver c'est quand en fait on n'a pas pu garder le poste du salarié et qu'il faut réaffecter le salarié ailleurs. On n'est pas toujours en mesure d'assurer tout de suite une réaffectation du salarié. Ça c'est clair. Ce n'est pas que des postes n'existent pas. (...) Et puis soyons aussi très clairs. Quand vous avez quelqu'un qui prend un congé parental à temps plein, il y a plus de risque pour cette personne que, quand elle revienne, on ne puisse pas la réaffecter sur le poste parce qu'entretemps les activités, elles doivent avoir roulé. Donc voilà. Ça, les gens s'en rendent compte. Je veux dire ils s'en rendent compte aussi, je pense. Que quand on est en congé parental à temps plein, c'est très difficile pour l'employeur de garder le poste. C'est très difficile

Le même problème peut s'aggraver quand un salarié très spécialisé prend un congé parental de six mois pour lequel la recherche d'un remplaçant s'avère d'autant plus difficile. Cette

situation peut devenir très délicate quand il s'agit de profils en forte demande sur le marché du travail luxembourgeois. Afin de pallier l'interruption de travail d'une manière efficace et de trouver un remplaçant compétent, l'employeur peut être amené à offrir un CDI aux remplaçants afin d'attirer ces personnes dans son entreprise. Cela pose alors le problème du retour du salarié, quand celui-ci veut occuper son ancien poste.

E4 : J'ai dû l'engager en CDI sinon j'aurais trouvé personne ! On avait déjà essayé avec des intérimaires mais là on nous raconte n'importe quoi car ils n'ont pas les compétences qu'ils prétendent avoir. Nous ne faisons pas un travail répétitif qui ne nécessite aucun savoir, il faut savoir ce que l'on fait. Alors tu vas sur place avec eux, tu leur dis ce qu'il faut faire, et ils ne savent pas ce qu'ils doivent faire... Cela ne fonctionne pas.

a.3.2 Le manque de flexibilisation des horaires de travail après le retour d'un congé parental

Pour beaucoup de nouveaux parents, une naissance implique une réorganisation de la vie quotidienne, notamment si les parents travaillent. Organiser le transport des enfants pour les crèches, les foyers ou l'école n'est pas toujours compatible avec les horaires de travail, notamment dans les entreprises qui ont des horaires fixes de travail comme dans le secteur de la vente ou pour des salariés qui ont un contact direct avec des clients. Le retour d'un parent après un congé parental, ici en l'occurrence d'une mère, nécessite alors de l'employeur d'avoir une attitude ouverte à la flexibilisation des heures de travail en fonction des besoins de ses salariés, comme l'indique l'employeur de cette entreprise du secteur de la construction dont la représentation sociale des hommes et des femmes fait référence à des rôles sociaux masculins et féminins plus traditionnels :

E7: C'est resté pareil. Mais pour les femmes c'est quand même difficile la première fois parce qu'elles ont quand même beaucoup, beaucoup à faire à la maison et les enfants sont parfois malades et c'est souvent, eh bien rien n'est formalisé mais il faut souvent être plus flexible après. Ça peut se trouver parfois qu'une personne arrive plus tard et parte plus tôt et doive aussi sortir dans l'intervalle, ce genre de choses il faut simplement l'accepter.

En principe, les employeurs ont affirmé avoir peu recours au réaménagement formel des horaires de travail, offrant plutôt une certaine flexibilité non formalisée des horaires de travail.

En revanche, l'impossibilité de flexibiliser le temps de travail après un retour même d'une manière informelle, comme dans le cas des opérateurs de production ou des professions de vendeurs ou vendeuses, peut conduire à une démission d'un salarié.

a.3.3 Les doutes de certains employeurs sur l'attitude des salariés au travail après un congé parental

Le fait qu'un salarié prenne un congé parental peut créer des doutes du côté des employeurs quant à sa motivation et à son attitude par rapport au travail et à la vie professionnelle en général. C'est pourquoi pour certains employeurs le retour d'un salarié en congé parental peut être plus problématique que son départ. D'une part car, pendant son interruption de travail de nouveaux projets peuvent être mis en place et, d'autre part, parce que les salariés concernés ne montrent peut-être plus le même dévouement par rapport au travail suite à la naissance d'un enfant et que leurs priorités de vie peuvent avoir changé. L'employeur suivant, actif dans le secteur du transport et de l'entreposage, explique sa perception des retours après un congé parental :

E13 : Bah, affectation au retour et puis, mais tout ça c'est de la théorie, dans quel état d'esprit revient le salarié ? Dans quel état d'esprit il revient ? Est-ce que dans sa tête, quand on est papa, ou maman, est-ce qu'aujourd'hui on a toujours le même feu sacré pour faire ce métier-là ?

a.3.4 Départ du remplaçant après un congé parental

Quand un salarié revient d'un CP temps plein et dans le cas où il a été remplacé, l'employeur doit faire face au départ du remplaçant. Ce départ se passe dans la plupart des cas sans problème, car les remplaçants en CDD ou en mission intérimaire sont au courant dès le début de la date de fin de leur contrat ou de leur mission. Pourtant, des remarques d'employeurs ayant eu des soucis à cet égard ont attiré notre attention durant l'analyse des entretiens. Ces soucis concernent les remords qu'un employeur peut ressentir au moment de la fin d'une relation de travail, aux coûts liés à une formation dispensée à une personne qui quitte finalement l'entreprise après six mois, ou encore au fait de devoir se séparer du salarié de retour dans des circonstances exceptionnelles.

a.3.5 Avoir des remords par rapport au remplaçant

Dans le cas des petites entreprises par exemple, le mode de fonctionnement et le mode de recrutement peuvent se baser sur des relations sociales très proches. Ainsi, cet employeur d'une entreprise de transport comptant entre 10 et 19 salariés, et dont l'activité économique se base sur les compétences sociales et humaines des salariés, voit beaucoup de problèmes dans le fait de devoir renvoyer le remplaçant après le retour de la personne ayant pris un congé parental :

E12 : Renvoyer, je ne sais pas. Je ne renvoie pas. (...) Pendant six mois, ça crée quand même des liens, ça va être dur de démissionner six mois après, quoi.

a.3.6. Des formations parfois coûteuses, mais perdues

Le départ d'un salarié qui a été formé pour être opérationnel pendant la durée d'un congé parental temps plein constitue aussi un coût économique pour l'entreprise, puisqu'elle a « investi » dans une formation et parfois a dû faire encadrer le remplaçant par un salarié

pendant un certain temps. La représentante d'une entreprise du secteur de l'industrie manufacturière relate les regrets qu'elle ressent parce qu'une telle personne doit finalement quitter l'entreprise :

E2 : Ça dérange toujours, parce qu'on a vraiment... aurait bien d'une personne qu'on a formé. C'est sûr que l'on aimerait bien la garder. Après si on ne peut pas, parce que la structure ne le permet pas, quand on n'a pas de poste pour lui, voilà. Mais c'est sûr que c'est toujours dérangeant. Oui, tout à fait. Parce que c'est quand-même une formation et cetera.

a.3.7 Un éventuel départ du salarié dans des circonstances exceptionnelles et l'instrumentalisations du congé parental

Bien que la loi prévoit une protection contre le licenciement d'un salarié pendant le congé parental, un chef d'entreprise a révélé pendant l'entretien qu'il n'aura pas d'autre choix que de trouver un moyen pour se séparer du salarié de retour. Dans cette entreprise de moins de dix salariés du secteur de la construction, le chef d'entreprise a accepté de ne pas engager une personne pour pallier l'interruption de travail d'un salarié, qui a pris un congé parental afin de pouvoir proposer à son chef une solution intermédiaire parce que, pour des raisons personnelles, il ne pouvait plus se rendre au travail. En dépit de cet élan de solidarité avec son employé, le chef d'entreprise a été laissé sans nouvelles quant à la date de reprise de travail de ce salarié. Il s'est alors vu contraint d'embaucher un nouvel employé en CDI à la suite d'une surcharge de travail significative pour lui et les autres salariés. Selon le chef d'entreprise, l'embauche en CDI du nouvel employé a été nécessaire, car il est difficile dans ce secteur de trouver des personnes qualifiées et compétentes, ce qui le met dans une situation désagréable : devoir gérer le retour d'un salarié dont il n'a pas de nouvelles par rapport à une éventuelle reprise de travail et en lequel il n'a plus confiance. Vu la taille de l'entreprise et vu le surplus d'un salarié après le retour, il avoue devoir se débrouiller pour trouver une solution.

a.4 L'impact sur les travaux en cours

Un aspect des défis et obstacles liés au congé parental mis en évidence par les employeurs est l'impact du congé parental sur les travaux en cours ou les relations avec des clients existants. Bien que la loi sur le congé parental prévoit des préavis, raccourcis par la réforme de deux mois pour le CP2, le fait de ne pas pouvoir terminer un chantier commencé avec l'équipe qui a travaillé dès le début peut s'avérer difficile pour un employeur. Parmi les entreprises rencontrées, l'une a d'ailleurs déclaré n'avoir reçu aucune demande de congé parental, tout en ayant des salariés éligibles au congé parental. Cette entreprise du secteur de la construction organise ses chantiers entre autres en binômes et voit mal un chantier se terminer par une seule personne ou avec des personnes qui ne sont pas opérationnelles à cent pour cent. À cela s'ajoutent aussi les problèmes de planification et les délais de réalisation des projets annoncés aux clients qui ne peuvent plus être respectés :

E6 : Vu qu'il y a plus de flexibilité je veux dire que c'est mieux (oui). Après il faudra voir quand le cas se présentera et voilà. Je veux dire ici, administrativement ce n'est pas dramatique, si on a des demandes, je pense qu'on arrivera, à s'en sortir. Sur le chantier, c'est difficile.

Pour ces travaux de chantier, les deux formes posent problème. D'abord, en ce qui concerne les interruptions longues, le rendement de petites équipes de deux ou trois personnes coordonnées et bien intégrées dans les activités de l'entreprise, ne peut pas être garanti. Ensuite, en ce qui concerne le congé parental fractionné, il n'est pas réalisable pour certaines entreprises, d'accepter l'interruption de travail, même temporaire, d'une personne ayant beaucoup d'expérience et de la remplacer à 20 % du temps de travail sur des chantiers.

Un autre aspect important relevé par les employeurs porte sur les relations avec les clients, souvent basées sur des relations de confiance qui sont le fruit d'une coopération de longue date. Les absences d'interlocuteurs connus ou le fait de devoir négocier des dossiers sensibles avec des personnes inconnues peuvent avoir des effets négatifs sur ces relations avec la clientèle.

b) Les CP à forme flexible (fractionné et temps partiel)

La loi sur le congé parental propose plusieurs formes flexibles (fractionné et temps partiel). Lors des entretiens, il a été observé un recours très limité aux formes flexibles. Le recours à ces formes s'explique d'une part par la fonction exercée, c'est-à-dire que cette forme est souvent associée à des personnes avec des responsabilités (mais pas seulement, puisque deux salariés du secteur de la construction ont vu leur demande acceptée par leur employeur). Il s'explique d'autre part par le fait que ces formes flexibles permettent aux salariés de continuer à travailler et d'assurer une présence dans l'entreprise.

En revanche, la situation économique, une réorganisation du travail parfois jugée trop difficile, même dans le cas d'un congé parental à mi-temps, ou l'impossibilité de partager un poste dans une production industrielle tournant sur trois postes font que cette forme peut amener les salariés à prendre un congé parental à temps plein ou à renoncer complètement à celui-ci. L'employeur d'une entreprise ayant entre 50 et 99 salariés dans le secteur du commerce témoigne :

E10 : Quand c'est un temps partiel ça devient compliqué dans la mesure où évidemment ça demande une gestion beaucoup plus spéciale parce que si vous organisez des réunions de service ou si vous organisez des réunions avec des clients et cetera vous devez organiser tout en veillant à ce que... Ah oui, il faut veiller à ce que ce soit le jour où la dame X est là ou M. X n'est pas là. Vous voyez ? Un autre truc est plus compliqué, c'est la réunion de service. Si dans un service vous avez trois congés parentaux le lundi, le mardi, le mercredi, ben, ça veut dire que vous, vous ne pouvez faire votre réunion de service que le jeudi ou le vendredi. Mais peut-être que vous, le jeudi ou le vendredi, il y a votre chef à vous qui est ailleurs qui vous a demandé d'être...

Par conséquent, la réforme, bien qu'ayant flexibilisé le congé parental, peut produire des frustrations auprès des salariés qui se voient refuser la forme demandée. Du point de vue patronal, le congé parental temps plein peut être préférable selon cet employeur d'une entreprise de l'industrie manufacturière :

E3 : Le temps plein, c'est plus facile. Je vous ai dit, c'est plus facile. Comme ça. Parce que retrouver quelqu'un en temps partiel, ce n'est pas... personne ne cherche... surtout en [profession spécifique]. Ce n'est pas possible. Bon. Ce n'est pas possible.

Comme pour le congé parental à temps plein, il s'avère que les cadres et les personnes qui font partie de la hiérarchie connaissent alors un recours très limité à cette forme de congé parental.

3.3.1.2 Les défis et obstacles liés au profil du salarié

a) Les qualifications spécifiques

Trouver une personne ayant un profil spécifique qui peut remplacer le salarié est une des difficultés majeures qui a été mise en avant par les entreprises.

Les entreprises ayant rencontré moins de difficultés dans la recherche de profils correspondant à leur demande sont celles qui ont besoin d'une main-d'œuvre moins spécialisée et réalisant des tâches moins complexes. Par exemple, dans le secteur du commerce, remplacer un vendeur ou une vendeuse n'est pas perçu comme problématique par l'employeur rencontré. En outre, comme déjà décrit plus haut, les salariés de production nécessitant peu de spécialisation ou de formation trouvent assez facilement des remplaçants à travers, par exemple, une recherche par bouche-à-oreille ou parmi les demandes spontanées qui leurs sont parvenues. Les entreprises qui ont un recours systématique à des intérimaires ou qui ont souvent un recours à des CDD connaissent également peu de difficultés pour trouver un remplaçant parce qu'il suffit de prolonger la mission d'un intérimaire ou d'un CDD si celui-ci n'a pas encore dépassé la durée maximale prévue par la loi.

En revanche, la recherche de personnes qualifiées peut devenir un vrai défi quand les profils sont très spécialisés. Déjà, ces personnes ne cherchent souvent pas un CDD de six mois, mais tendent plutôt à accepter des CDI. Afin de dépasser cette contrainte, une entreprise peut décider de proposer directement un CDI pour rendre plus attractive l'offre d'emploi.

Cette manière de régler les interruptions de travail de longue durée peut alors poser des problèmes après le retour de CP du salarié.

Le manque de main-d'œuvre qualifiée est un problème bien connu par les entreprises implantées au Luxembourg. Passer par l'administration de l'emploi (ADEM) n'est pas jugé suffisant par les entreprises, et puiser dans la Grande Région pour trouver du personnel

qualifié n'est pas synonyme de succès. L'employeur d'une entreprise de l'industrie manufacturière en témoigne :

E3 : Ben ça, c'est difficile, parce qu'il faut aller très loin maintenant. Géographiquement, il faut aller très, très loin maintenant.

C'est pourquoi le départ d'une personne clé ou très spécialisée peut avoir des conséquences lourdes pour une entreprise, comme en témoigne cet employeur d'une entreprise de construction employant entre 50 et 99 salariés :

E7 : Oui, enfin oui pour certains postes se serait un gros problème. J'en reviens aux personnes-clé. Là, si l'assistante de direction partait, j'aurais un gros problème.

Toutes les personnes clés ou hautement spécialisées ne peuvent pas prendre un congé parental en raison des problèmes liés à une interruption de travail prolongée ou préfèrent alors prendre un congé parental de six mois plein temps. Quand une personne décide de partir pour six mois, les difficultés peuvent alors se multiplier. Les solutions apportées ne se limitent pas toujours à un simple remplacement de la personne. Si ce remplacement devient impossible, il s'agit pour les employeurs de procéder à une réorganisation interne. Par exemple, les responsables peuvent être amenés à procéder à une répartition des tâches pour éviter des effets trop négatifs pour l'entreprise. Il faudra trouver des personnes en interne qui seront, selon leur profil, capables d'assurer l'exécution des tâches les plus complexes (devant peut-être elles-mêmes être remplacées ou au moins soulagées dans leurs tâches par d'autres salariés) et attribuer les tâches les moins complexes à des personnes dont le profil correspond alors aux tâches moins spécialisées et qui peuvent être trouvées sur le marché de l'emploi. L'interruption de travail d'une personne hautement spécialisée ou qualifiée peut donc induire tout un réaménagement organisationnel en cascade, sans parler de la surcharge pour les collègues de travail et du coût supplémentaire pour l'entreprise.

b) Une spécialisation de salariés croissante dans un contexte de digitalisation

Le problème du remplacement des interruptions de travail liées au congé parental a aussi gagné en importance avec la digitalisation des procédés de production ou l'automatisation du traitement de différentes tâches. Cette nouvelle dynamique organisationnelle produit deux effets simultanément : d'un côté, elle rend obsolète certaines tâches répétitives ou moins complexes et donc aussi une main-d'œuvre moins spécialisée pour exécuter ces tâches et, de l'autre côté, elle conduit à un recours élevé à une main-d'œuvre spécialisée qui s'occupe de tâches plus complexes. L'évolution des systèmes de production a un effet immédiat sur le profil des salariés d'une entreprise qui s'engage dans ces processus d'automatisation et de digitalisation et dont le besoin en spécialisation croît forcément, comme l'explique l'employeur d'une entreprise du secteur du commerce active au niveau mondial et employant des salariés hautement spécialisés :

E 10 : Et les tâches répétitives qui à la limite ... que vous traitiez dans un « reporting » de lettre A ou que vous traitiez dans un « reporting » de lettre B, elles ne sont plus faites par des gens. Elles sont faites par des machines, des ordinateurs. Donc, l'automatisation entraîne de plus en plus la spécialisation des gens. Et la spécialisation, c'est vraiment ça.

Les difficultés liées au profil des salariés sont fortement corrélées aux postes et aux fonctions occupés. Avoir un profil recherché ne veut pas dire que l'on est directement opérationnel pour une entreprise. Plusieurs années d'expérience ainsi que la participation à des formations continues sont souvent nécessaires pour pouvoir répondre aux exigences d'une tâche.

3.3.1.3 Les défis et obstacles liés à la fonction ou au poste

Les difficultés que les employeurs rencontrent ne se limitent pas à la recherche d'une personne ayant le profil nécessaire pour réaliser les travaux prévus. Chaque personne d'une entreprise remplit une ou plusieurs fonctions contribuant au bon déroulement des activités économiques de l'entreprise. Par « fonction », on entend un ensemble d'obligations, de tâches et de missions nécessaires à l'exercice d'un ensemble de tâches associées à un poste précis. Les employeurs ont abordé tout un ensemble de difficultés qui ne sont pas liées au profil de la personne ayant interrompu son travail pour un congé parental, mais aux tâches et à la fonction que le salarié qui a pris un congé parental a exécutées. Il n'est donc pas suffisant de trouver une personne ayant le profil recherché ; souvent, les compétences nécessaires pour être opérationnel sur un poste précis sont acquises par une formation continue ou par une expérience de plusieurs années dans la profession exercée. Ce phénomène ne se limite pas à des personnes hautement qualifiées et spécialisées, mais peut toucher tous les postes et toutes les fonctions dans les entreprises : opérateur de production, artisans, personnel hautement spécialisé ou non, responsables d'équipes ou de département.

Outre les difficultés à trouver une personne ayant le profil de base donnant accès à un poste ou une fonction spécifique, certains employeurs ont souligné que le temps nécessaire à la formation du remplaçant (et à la période de test) peut être insuffisant puisqu'une réelle spécialisation dans une entreprise réunit trois facteurs : la qualification de base, la formation professionnelle continue et l'expérience.

Les propos recueillis auprès d'un représentant d'une entreprise du secteur de la construction employant entre 50 et 99 salariés résument l'insuffisance du temps disponible pour rendre une personne opérationnelle pour remplacer un congé parental de six mois à plein temps.

E7 : J'ai en général des difficultés à trouver une personne pour six mois. Je ne fais pas ça volontiers parce qu'il faut former la personne, il faut faire beaucoup de choses et jusqu'à ce que tout soit compris, les six mois sont presque finis avant que la personne se soit habituée et soit vraiment productive et c'est déjà presque le moment d'arrêter.

De même, certaines entreprises ont des activités qui demandent certes un certain niveau de qualification afin de pouvoir négocier avec des clients internationaux, mais l'exercice de leur profession se base surtout sur des formations internes et sur une expérience professionnelle de plusieurs années comme dans cette entreprise du secteur du transport et de l'entreposage qui compte moins de dix salariés :

E11 : Mais le recrutement est difficile parce qu'il n'y a pas de profil. Parce que je n'ai pas de profil, moi. Je vais engager des gens qui... n'ayant pas l'expérience, n'ayant pas... ne connaissant pas ce travail. Je vais engager des profils dont je pense qu'ils ont la capacité ou j'ai le sentiment qu'ils ont la capacité d'apprendre vite et puis d'être motivés, d'être intéressés, parce qu'ils sont dynamiques, parce qu'ils sont curieux, parce que voilà. [Oui. Ok.] C'est des profils que j'engage, moi. Ce n'est pas des gens qui ont une expérience. Ce n'est pas des gens qui font des études particulières.

Ce constat ne touche pas nécessairement des postes ou des fonctions pour lesquels le profil de base réclame un haut niveau de formation. Certaines entreprises industrielles ont des procédés de production hautement complexes, ce qui exige des opérateurs de production une très longue période d'acquisition des compétences nécessaires :

E2: Donc un opérateur de production il faut au moins [plusieurs] années pour qu'il connaisse vraiment sa machine. Donc imaginez quelqu'un qui part comme ça, c'est presque impossible. Mais au moins le minimum pour aider il faut qu'il soit formé.

La formation des remplaçants est d'autant plus importante dans les entreprises du secteur de l'industrie manufacturière que les opérateurs de production doivent manipuler des machines qui sont chères et dont la manipulation demande des compétences spécifiques :

E3 : Ils sont formés chez nous. Spécifique, parce que les machines sont spécifiques. C'est des machines qui valent... chaque machine ne vaut à peu près pas loin d'un million d'euros. Donc c'est spécifique chez nous.

Former coûte à la fois du temps et de l'argent, comme cela a été mis en lumière par les personnes rencontrées. En effet, former le remplaçant peut représenter un coût direct, mais aussi demander un encadrement par un autre salarié, le temps qu'il devienne opérationnel.

Par rapport aux fonctions exercées par les salariés, la réforme a principalement visé les fonctions indispensables en proposant aux personnes clés d'une entreprise le mode du congé parental fractionné qui, de par sa flexibilité, leur permet de garder un pied dans l'entreprise.

Le congé parental est peu pris par les cadres dans les entreprises rencontrées, même en ce qui concerne le congé parental fractionné. Les personnes ayant des responsabilités ont logiquement souvent des compétences spécifiques nécessaires pour exercer leur fonction, comme le mentionne l'employeur d'une entreprise de commerce :

E10 : Et pour les chefs c'est compliqué aussi. C'est compliqué aussi parce que ils ont leur méthode de communication, ils ont le dossier spécifique avec lequel c'est... avec M. Dupont qu'on discute avec ça, avec ça, avec ça. Et M. Dupont, il n'est pas là. Voilà. Alors, bon c'est... ou Mme Dupont. Quand c'est un plein temps, évidemment c'est encore plus compliqué.

La spécialisation des personnes clés, membres de la hiérarchie ou non, rend ces salariés presque irremplaçables et peut entraver le recours au congé parental par ceux-ci. Quand une personne clé décide de partir, le manque de compétences similaires à l'intérieur de l'entreprise peut poser problème, notamment quand celle-ci a un accès privilégié à des données sensibles :

E7 : Si quelqu'un à ce poste partait à ce moment-là je devrais vraiment externaliser un ensemble de tâches et travailler davantage avec la fiduciaire et confier en interne les préparations critiques à une personne fiable parce que ce sont des postes auxquels on a besoin de personnes de confiance, ce sont des données sensibles, ce sont des informations qui ne doivent pas sortir, qui ne doivent pas être racontées à tout le monde.

3.3.1.4 Les défis et obstacles liés à la taille de l'entreprise

Les représentants rencontrés pour les entreprises de petite taille (1 à 9 salariés et de 10 à 19 salariés) ont mis en avant, entre autres, deux types de difficultés. Premièrement, quand une personne interrompt son travail pour une période plus longue sans pouvoir être remplacée rapidement ou complètement dans une très petite structure, la productivité en pâtit directement, comme l'explique le chef de cette entreprise employant moins de dix salariés dans le secteur du transport et de l'entreposage :

E11 : C'est trois éléments [Oui.] qui font que c'est de la désorganisation. Ça désorganise une petite entreprise puisque, quand vous êtes [très peu de salariés], c'est 20 pour cent de votre effectif qui se barre. Donc, vous prenez une entreprise de 500 personnes c'est 100 personnes qui s'en vont du jour au lendemain. (...) enfin quand on perd... quand un membre de l'équipe n'est plus... ne vient plus, c'est tout de suite... c'est tout de suite, comme on dirait-je... ça affecte tout de suite l'organisation dans l'entreprise. Je n'ai pas de ressources pour effectuer autre chose. On est une entreprise avec des petites ressources. Donc, partant de là, quand on a un salarié, c'est un salarié qui travaille. Je n'ai pas de salariés qui travaillent un petit peu. Donc je ne peux pas les remplacer du jour au lendemain.

Dans les très petites entreprises, demander un congé parental peut aussi représenter une contrainte puisque quand un membre de l'équipe manque et ne peut pas être remplacé, c'est le chef lui-même qui parfois doit assumer l'interruption de travail. Par exemple, le chef d'une entreprise de très petite taille a raconté que, lorsqu'une personne clé est absente, par exemple en cas d'un arrêt de maladie, il est le seul ayant la capacité de la remplacer dans son entreprise. Cela implique qu'il doit alors prendre en charge les tâches de cette personne à côté

de ses propres obligations. Cette observation a aussi été faite dans une petite entreprise de 10 à 19 salariés œuvrant dans le secteur du transport et de l'entreposage :

E12 : Ben, moi je suis un peu le joker, moi aussi. Moi comme patron je fais le bouche-trou aussi, hein. S'il le faut là, je viens là. S'il faut là, je suis là. Et ma femme aussi.

En revanche, les relations humaines ont aussi leur importance dans les très petites entreprises parce que la proximité avec le chef d'entreprise peut jouer en faveur des salariés tout en sachant qu'une demande de congé parental ne peut pas être refusée :

E11 : On est une petite entreprise. Donc, les relations qu'on a tous ensemble fait que on privilégie disons des rapports humains ... et des contacts. [Oui.] Donc, forcément, ... on connaît les situations des uns et des autres. On parle tous ensemble tout le temps. ... Et c'est pour ça qu'il n'y a pas d'hierarchie, il n'y a pas de mur entre nous. Donc, les gens s'expriment parce qu'ils ont envie de s'exprimer. Et évidemment, en fonction des situations personnelles, on, ... comment dirais-je, on ne peut pas humainement dire « Écoutez, vos problèmes – j'en ai rien à faire. Restez, fin, laissez-les chez vous. Moi, quand vous êtes là, je ne veux pas entendre parler de vos problèmes. » Non. Non. Parce que dans une vie quotidienne, quand vous vivez avec [moins de dix salariés] et que vous êtes en contact permanent, je ne sais pas. Je ne sais pas faire, moi, en tout cas.

La proximité avec le patron peut aussi conduire à une instrumentalisation du congé parental. L'exemple d'une très petite entreprise avec moins de dix salariés, l'employeur inclus, montre qu'à un moment donné, un des salariés ne pouvait plus se rendre au travail pour des raisons personnelles, et ce, pour une longue période. Afin d'éviter de devoir se séparer de son salarié et puisque la personne était éligible au congé parental, le chef de l'entreprise s'est déclaré d'accord pour ne pas remplacer la personne dans un premier temps tout en sachant que la charge de travail pour lui et le deuxième salarié augmenterait significativement. Ce n'est que quand les problèmes de la personne se sont aggravés et que l'employeur s'est senti mal informé sur la suite de la situation qu'il a dû procéder à un remplacement.

On peut observer que les relations humaines sont plus intenses dans les entreprises de petites taille par rapport à celles des grandes entreprises, bien qu'elles y existent aussi, mais la proximité avec les décideurs est beaucoup plus réduite et moins fréquente.

Il a été mis en évidence que si une entreprise est grande voire très grande ou, comme dans le cas suivant, appartient en tant qu'entité indépendante à un groupe international, le remplacement n'est pas forcément plus facile que dans les petites entreprises. Ceci est dû non seulement à une spécialisation croissante dans certains domaines mais aussi au fait que les entreprises ne peuvent pas se permettre de doubler chaque poste, notamment si les coûts salariaux sont élevés. Par exemple, une entreprise qui a des activités très spécialisées dans le secteur du commerce employant une main-d'œuvre hautement qualifiée et internationale

n'a pas forcément des remplaçants internes à sa disposition comme l'explique l'employeur d'une société du secteur du commerce :

E10 : ... et il faut le dire clairement, pour l'employeur, c'est extrêmement pénible. C'est extrêmement pénible parce que, et ça souvent on nous le dit en tant que (nom anonymisé 2), parce qu'on est une grande entreprise, on pense que dans une grande entreprise les gens sont beaucoup plus facilement interchangeable. Et ça, c'est une... J'appelle ça la légende urbaine. C'est complètement faux. (...) On a des départements qui sont spécialisés. (...) Donc, quand quelqu'un vient en nous demandant un congé parental il ne faut pas penser que sur le même job on n'a forcément ni dix personnes ni cinq personnes qui travaillent là-dessus.

3.3.2 Les défis et les obstacles liés spécifiquement à la réforme

Après avoir identifié les difficultés observées par les employeurs à travers leurs expériences du congé parental d'une manière générale, les difficultés observées dans les entreprises ayant participé à l'enquête et liées spécifiquement à l'introduction d'une flexibilisation à travers la réforme du congé parental en 2016 sont limitées et concernent les aspects suivants :

Dans un premier temps, la flexibilisation et la revalorisation de l'indemnité ont conduit à une **augmentation des demandes** de congé parental dans certaines entreprises. Une grande entreprise du secteur de la construction employant 100 salariés et plus partage ses observations concernant des salariés sur les chantiers :

E8 : Ah ben, je vais dire que de moi-même j'ai constaté une très forte augmentation, surtout au niveau de la population ouvrière qui est exclusivement masculine. J'avais quasiment jamais de demandes de congé parental, depuis la réforme j'en ai beaucoup. On va dire même que chaque naissance il y a un congé parental qui est pris derrière.

Cette augmentation des demandes a également posé des soucis aux employeurs qui ont dû faire face à des demandes de congé parental simultanées.

Faire face à des demandes de congés parentaux provenant de catégories socioprofessionnelles qui jusqu'ici n'introduisaient pas de demandes peut poser problème. Le témoignage ci-dessous d'un employeur d'une entreprise du secteur de la construction employant entre 50 et 99 salariés, montre bien qu'il ne s'attendait pas à ce que plusieurs hommes fassent une demande de congé parental :

E7 : Avant ce n'était pas courant que les hommes prennent le congé parental. Mais comme je l'ai dit, c'est aussi un peu difficile pour une entreprise quand pendant six mois (...) ...les prendre l'un derrière l'autre parce qu'ils sont là, nous n'avons pas réfléchi plus que ça pour les partager, mais bon, on l'a approuvé. (...) Dans une certaine mesure oui mais ici avec les nouveaux donc après la réforme je trouve que c'est beaucoup. C'est peut-être légitime mais c'est quand même beaucoup.

La flexibilisation a aussi généré des **déceptions** de la part de certaines catégories professionnelles qui se sont vu refuser leur demande de congé parental fractionné. C'est le cas notamment des cadres ou des opérateurs de production dont l'acceptation d'un congé parental n'était pas possible vu l'organisation du travail dans les entreprises concernées, comme le montre l'extrait suivant. Cette entreprise ayant entre 50 et 99 salariés a connu une hausse des congés parentaux, mais doit refuser les demandes de congés parentaux fractionnés émanant des opérateurs de production travaillant sur trois postes :

E14: Pour moi c'est enfin une réforme qui génère potentiellement des frustrations chez les salariés parce qu'on refuse des mesures plus flexibles. (...) Oui. On a eu des demandes temps partiel, de fractionné mais c'est des congés parentaux qu'on refuse parce qu'on ne peut pas organiser derrière la production avec ce type de congé.

Il s'avère aussi que le congé parental fractionné ou à temps partiel n'est pas accessible pour les opérateurs de production parce qu'il est impossible de recruter une personne pour un jour par semaine dans ce type d'entreprise, comme l'avoue l'employeur d'une entreprise de transport :

E14 : Sur les fractionnés par exemple on est sur 80%. On ne peut pas recruter quelqu'un à 20 % pour faire les prestations. C'est désorganiser complètement la production.

La réforme n'a pas non plus facilité l'accès au congé parental pour des personnes **membres de la hiérarchie**. Tandis que dans certaines entreprises (comme E8) il est possible de prendre un congé parental en tant que cadre, cela paraît inconcevable pour d'autres entreprises pour lesquelles même la possibilité de prendre un congé parental fractionné d'un jour par semaine reste difficilement envisageable, comme dans cette entreprise du secteur du commerce, selon l'employeur :

E10 : Bon, soyons clairs que les cadres dirigeants, il n'y en a pas un... Je n'ai jamais vu un qui a demandé un congé parental (rit).

L'augmentation du nombre de demandes, notamment des demandes des professions qui jusqu'ici n'étaient pas demandeuses d'un congé parental (comme les opérateurs de production, certains salariés du secteur de la construction, ou encore les négociateurs dans des secteurs hautement spécialisés comme le commerce international), a conduit à une prise en compte de ces nouvelles demandes dans la gestion organisationnelle. Cette augmentation des demandes de congés parentaux, ajoutée aux autres mesures de conciliation de la vie familiale et professionnelle mises en place par le législateur, ne fait qu'augmenter la complexité de la gestion d'une entreprise. L'employeur d'une entreprise du secteur du commerce explique comment il voit cette accumulation des mesures de conciliation de la vie familiale et professionnelle :

E10 : On est... Encore une fois : ce n'est pas dire non pour le plaisir de dire non et parce que on est le mauvais méchant employeur. La société évolue, on est bien conscient de ça. En tant que personne, on est conscient de ça. Mais quand on fait la liste en fait de toutes les mesures qui existent : télétravail, congé... temps partiel, le « flexitime ». Enfin et de tout ce qu'on attend des employeurs. Bien, franchement ça commence à devenir extrêmement compliqué de gérer une entreprise.(...)

Toutefois, il importe de souligner que ces difficultés et obstacles liés à la réforme ne représentent pas une critique globale de la réforme. Il s'agit d'une mise en lumière d'un certain nombre de contraintes auxquelles les employeurs doivent faire face. Néanmoins, la plupart des employeurs arrivent à gérer la réforme et ils acceptent aussi que l'évolution générale de la société par rapport aux modes de vie individuels se reflète dans les entreprises. Rappelons aussi que, dans les entreprises observées, le congé parental le plus pris reste celui de six mois à temps plein.

3.4 Propositions des employeurs pour améliorer la politique de congé parental

Sont résumées ici les propositions d'adaptation du congé parental des employeurs. À la fin de chaque entretien, les employeurs ont en effet eu la possibilité de s'exprimer sur d'éventuelles améliorations à apporter à la loi sur le congé parental en prenant en compte leurs expériences par rapport à celui-ci.

3.4.1. Pas de proposition

Tous les employeurs rencontrés n'ont pas donné d'avis quant à d'éventuels ajustements de la loi sur le congé parental. Pour ces entreprises, la loi actuelle est assez flexible, ou alors les employeurs ont avoué ne pas encore avoir mené de réflexions à ce sujet. Un employeur du secteur de la construction a constaté que même une nouvelle réforme en faveur des employeurs ne changerait rien pour faciliter la prise d'un congé parental dans l'entreprise.

Ci-dessous sont alors établies les réflexions des employeurs qui se sont exprimés sur des points qui leur faciliteraient la gestion des congés parentaux.

3.4.2. Avoir une marge de manœuvre plus grande par rapport au congé parental

Certains employeurs ont déploré leur faible marge de manœuvre sur les formes du congé parental souhaitées par les salariés et aimeraient voir celle-ci augmenter. Ils ne souhaitent pas forcément agir contre les intérêts des salariés, mais évoquent le besoin d'une gestion des interruptions de travail plus appropriée par rapport aux défis et problèmes identifiés.

Cette revalorisation du pouvoir d'intervention des employeurs par rapport à une demande de congé parental introduite par un salarié va alors au-delà des possibilités que la loi concernant le congé parental prévoit déjà :

- Avoir plus de droits pour influencer la forme du congé parental demandée par le salarié.

L'employeur d'une entreprise du secteur de la construction aborde l'idée de pouvoir formuler une recommandation formelle prise en compte par les administrations compétentes lors de la demande de congé parental.

*E7 : Eh bien, qu'on ait un peu... le dernier mot revient au salarié évidemment mais qu'on puisse faire une recommandation, une recommandation formelle.
(...) Qu'une personne, voilà, au vu du poste, nous lui suggérerions de prendre plutôt cette forme.*

- Avoir plus de possibilités d'avancer ou de postposer le congé parental (notamment le deuxième)

Dans la même logique que la proposition précédente, mais d'une manière plus souple, des employeurs, par exemple des secteurs du commerce ou du transport et de l'entreposage, souhaiteraient avoir plus de possibilités de report ou d'anticipation (notamment du CP2) afin de mieux adapter la prise des congés parentaux à la réalité de leur activité.

E10 : Je pense qu'il faut élargir la possibilité à l'employeur de, comment dirais-je, encore postposer le délai. Ou alors... Et ou alors, comment dirais-je, de revenir à une restriction à moins de... la palette est trop large, quoi. La palette est trop large.

E14 : Un moment on s'est posé la question si le report s'il n'y a pas la possibilité pour l'employeur de demander à avancer le congé parental parce que en fait on peut on peut demander un report mais pas un avancement du début. C'était chez [nom anonymisé 8] que cette question avait été posée.

- Revoir le régime de protection contre le licenciement pendant la période du congé parental en cas de faute commise par un salarié

Un employeur peut être confronté à un salarié qui, à ses yeux, aurait commis une faute inacceptable pendant le congé parental à mi-temps. L'impossibilité de se séparer d'un salarié ayant commis une faute pendant le congé parental (à mi-temps) a été mise en avant par un employeur. Ce sujet constituerait aussi un problème moral par rapport aux autres salariés et explique que l'employeur souhaite que cela soit pris en compte par le législateur. Toutefois, cette difficulté reste limitée au congé parental fractionné ou à temps partiel, comme l'indique cet employeur d'une entreprise employant entre 50 et 99 salariés dans le secteur du commerce :

E10 : Et puis. Et puis il y a un problème fondamental. C'est que même dans le cas d'un congé... Ça, c'est fondamental. Dans le cas d'un congé parental partiel la personne elle reste protégée par la loi contre le licenciement pendant. Ça c'est exagéré. Ça c'est exagéré... Surtout quand c'est un partiel. Parce que la personne, elle est là. Elle prend un partiel mais elle est là, quand même admettons que c'est un jour par semaine ou deux jours par semaine. Elle est quand même là trois jours

par semaine. (...) C'était tellement énorme qu'on s'est dit aussi que on ne pouvait pas vis-à-vis des autres salariés garder une personne comme ça. Et que grosso modo même si la loi la protégeait nous on trouvait que c'était scandaleux quoi. C'était scandaleux et immoral. C'était immoral.

(...) Oui. Oui, on a eu un cas. On a eu un cas et on était au tribunal. Et franchement la personne elle méritait qu'on la foute dehors.

3.4.3 Faciliter la formation continue dans le cadre d'un congé parental

Bien que la loi sur le congé parental prévoit déjà la possibilité de faire participer un salarié à des formations continues, moyennant un avenant un mois avant le début du congé parental, dans le but de faciliter la réintégration, un employeur du secteur du transport et de l'entreposage a souligné que cette possibilité n'est pas assez flexible. Selon lui, certaines professions nécessitent une pratique presque continue et régulière au risque de perdre l'habilitation à exercer son métier. Afin de faciliter la gestion de ces cas particuliers, mais aussi pour aider les salariés concernés, il souhaiterait un outil plus flexible pour organiser ces formations continues bénéfiques finalement tant à l'employeur qu'au salarié.

E14 : Après ce qu'on s'était déjà demandé pour d'autre par contre pour d'autres entreprises, c'est faire revenir le salarié par exemple pour des mesures de formations continues pour qu'ils maintiennent leurs habilitations ou leurs certifications. Ça c'est enfin légalement c'est compliqué.

E : Je crois que ça existe dans ...

E14 : Oui, ça existe mais il faut avoir prévu un avenant avant le début du congé parental. (...) Oui parce qu'on peut être confronté aux faits que par exemple si on est [profession spécifique], mais un [profession spécifique] qui [interrompt son travail] pendant six mois à la limite il n'est plus apte à rien de tout. Donc il devrait commencer de zéro sa formation de [profession spécifique] qui est une formation [de plusieurs mois]. Donc ça nous a déjà mis dans des situations délicates. On a toujours trouvé un arrangement avec le salarié mais d'un point de vue réglementaire ou contractuel ce n'était pas évident à gérer.

3.4.4 Aider financièrement les petites entreprises dans le cas d'un congé parental

Les entreprises de petite taille, notamment celles de très petite taille, ont évoqué que l'interruption d'activité d'une personne pour un congé parental impacte directement la productivité. Elles auraient également parfois trop peu de ressources pour pallier les coûts liés au remplacement et à la perte de productivité. Ceci concerne aussi les petites entreprises dont la création est récente. La proposition suivante a été faite par une entreprise qui emploie entre 10 et 19 salariés dans le secteur de l'information et de la communication :

E16 : Je penserais plus pour une aide, pour les petites structures. Comme nous. Surtout le Luxembourg comme le salaire est assez compétitif. Et si on veut quelqu'un de qualifié qui puisse reprendre, je pense qu'une aide en plus, financière, ça ne serait pas de refus, mais dans le sens pour nous aider, (...).

3.4.5 Offrir une aide à la personne qui doit quitter l'entreprise après avoir remplacé un congé parental

La fin d'une mission ou d'un CDD et le départ d'une personne après avoir aidé l'entreprise à combler une interruption de travail de plusieurs mois peut générer des remords du côté de l'employeur, comme le relate l'employeur d'une petite entreprise du secteur du transport et de l'entreposage. Il souligne que dans ce type d'entreprise, les relations professionnelles et sociales sont peut-être plus intenses que dans des entités plus grandes. Il met en avant une situation dans laquelle il doit faire face à un être humain qui va se retrouver éventuellement au chômage. C'est pourquoi il réclame une aide pour ces personnes :

E12 : Parce que il faudrait quelqu'un d'autre, le former. Et après, la situation : l'un doit partir et l'autre venir, quoi. C'est, voilà. C'est ça. (...) Moi, je dirais comme ils ont fait pour le chômage, qu'ils aident un peu les ouvriers dans la transition à ...

3.4.6 Autoriser le congé parental fractionné ou à temps partiel si une personne a plusieurs contrats de travail

Plusieurs personnes se sont vues refuser un congé parental fractionné ou à temps partiel par la Caisse de l'Avenir de l'Enfant parce qu'elles avaient deux contrats de travail, bien que les employeurs aient été d'accord avec la forme choisie. La proposition serait d'éliminer cette contrainte existante, selon l'employeur d'une entreprise du secteur de la construction :

E5 : Je pense qu'après ça dépend des personnes. Je pense que c'est au cas aussi au cas familial de chacun. Et après c'est vrai ce qui est dommage, par contre si les personnes sont à mi-temps, ils sont obligés de le prendre à temps plein d'office. Ils ne peuvent pas fractionner. Parce que dans mon cas, je fais deux mi-temps. Donc le matin je suis assez..., donc l'après-midi je suis sur une autre entité totalement dépendante juridiquement. J'ai dû malheureusement prendre le temps plein, donc le congé parental alors que personnellement je pense que j'aurais souhaité peut-être mieux de prendre une journée dans [la semaine].

CONCLUSION

L'objectif de cette enquête qualitative auprès d'employeurs spécifiques (les employeurs, selon leur secteur et leur taille, ayant un taux de recours au congé parental probablement faible) était de récolter, par des entretiens semi-directifs, leurs expériences par rapport au congé parental en général et par rapport à la réforme de 2016 en particulier. Il s'agissait de mieux comprendre la façon dont les employeurs perçoivent et gèrent le congé parental, les défis et les obstacles qu'ils rencontrent dans l'octroi du CP (avant et après la réforme) et les propositions des employeurs pour améliorer la politique de congé parental.

En raison de la nature qualitative de cette étude, il convient également de rappeler que les expériences, perceptions et suggestions des représentants des employeurs dans cette étude (taux de recours au CP inférieurs à 5 %), ne sont pas représentatives de tous les employeurs du Luxembourg mais seulement de ceux considérés dans l'étude.

Perception du congé parental et de la réforme de 2016 par les employeurs

Perception générale du congé parental

- Le congé parental est perçu comme un droit laissant peu de marge de manœuvre aux employeurs, bien que certains aient souligné la flexibilité de la réforme. En revanche, tous les employeurs reconnaissent l'importance de trouver un compromis qui dégage des droits et des devoirs pour les employeurs et pour les salariés ;
- pour les entreprises ayant des activités économiques très spécifiques, le droit n'est pas adapté parce qu'il ne prend pas en compte leurs spécificités ;
- l'analyse met également en lumière les différences entre une représentation liée aux valeurs plus traditionnelles des rôles sociaux des hommes et des femmes et des représentations plus progressistes ;
- le congé parental peut aussi représenter une difficulté presque insurmontable pour une entreprise quand la situation économique ou l'organisation des activités ne permettent pas d'interruptions de travail prolongées des salariés ;
- le congé parental est perçu comme un coût financier pour l'entreprise, lié à la recherche et à la formation du remplaçant ainsi qu'à la réorganisation du travail. En revanche, certaines entreprises expriment plutôt un coût humain lié à la réorganisation du travail et des services et à la surcharge de travail que cela peut entraîner.

La perception du congé parental avant la réforme

Les employeurs ont jugé ce congé parental trop rigide. Par ailleurs, ils expriment le fait que ce congé parental était plus traditionnellement associé aux femmes qu'aux hommes (faible indemnité de remplacement et faible recours des hommes).

La perception de la réforme du congé parental

- La réforme est clairement associée à une indemnité plus élevée conduisant à une augmentation significative des demandes de CP dans une partie des entreprises rencontrées, notamment des hommes avec des revenus plus élevés (cadres, employés administratifs) et aussi des opérateurs de production travaillant en tournées ;
- la réforme a flexibilisé le dispositif du congé parental et a permis d'ouvrir le recours au congé parental à des salariés indispensables pour l'entreprise ;
- la réforme peut créer des frustrations auprès des catégories du personnel qui ne peuvent pas prendre un CP à temps partiel ou fractionné, comme par exemple des opérateurs de production ;
- elle a également conduit à une complexification de la gestion du congé parental, notamment parce qu'elle s'ajoute à l'arsenal déjà existant de toutes les mesures de conciliation de la vie familiale et professionnelle ;
- la réforme a augmenté la prise de conscience des « nouveaux » modes de vie dans la société.

La gestion du congé parental

Le mode de gestion des demandes de congé parental

- Dans les plus petites entreprises, c'est le chef d'entreprise qui prend en charge les demandes des salariés, tandis que dans les entreprises plus grandes il existe soit un salarié qui assiste la direction dans la prise en charge de cette tâche ou un service des ressources humaines.
- Par rapport aux préavis, dans certaines entreprises les salariés informent déjà leurs employeurs avant les délais officiels sur leur intention de prendre un CP. Pour certains, ces délais sont parfois jugés trop courts.
- Dans la plupart des entreprises, la forme et la durée du CP (notamment du deuxième) sont « négociées » de façon informelle avec les chefs d'équipes et les services. Les directeurs ou les services des ressources humaines valident les décisions, sauf quelques exceptions.
- La connaissance de la législation ne pose en général pas de problème aux employeurs, sauf dans les plus petites entreprises qui s'informent, le cas échéant, auprès de leur fiduciaire ou des administrations concernées.

La gestion des interruptions de travail

- Si une entreprise procède à un remplacement interne, elle peut avoir recours à des salariés polyvalents qui peuvent reprendre les tâches des salariés ayant interrompu leur travail pour un congé parental, mais elle peut aussi distribuer les tâches complexes et/ou celles liées à des informations sensibles en interne et embaucher une personne pour les tâches moins complexes (ou l'inverse) ou moins sensibles.

- Le non-remplacement des salariés absents peut aussi être une stratégie générale d'entreprise. Ce type de remplacement peut conduire à une surcharge de travail pour les autres salariés. Dans les très petites entreprises, le chef d'entreprise peut aussi être amené à assumer cette surcharge.
- Quand une entreprise embauche un remplaçant (remplacement externe), cela pose moins de difficultés s'il s'agit d'un profil « facile » à remplacer, si l'entreprise connaît une bonne santé économique ou encore s'il y a des intérimaires ou des CDD sur place. En revanche, pour le remplacement de salariés spécialisés pendant la période d'interruption de travail, la recherche d'une personne ayant le bon profil peut représenter un véritable défi pour l'entreprise.

La gestion des retours en entreprise

- Certains salariés gardent un contact avec les collègues ou le service des ressources humaines de manière informelle lors du congé parental, ce qui facilite le retour des salariés en entreprise.
- Le retour en entreprise est peu formalisé et souvent les salariés reprennent leur poste après avoir eu des échanges téléphoniques, des échanges de courriers électroniques ou après une entrevue avec l'employeur avant la reprise.
- Après de longues interruptions de travail (congé de maternité et congé parental éventuellement suivis d'un congé annuel), le retour peut être considéré comme une nouvelle intégration et nécessiter plus d'encadrement voire une formation.

Les défis et obstacles liés au congé parental

Par rapport à la forme

- Les obstacles identifiés sont principalement liés au congé parental à temps plein.
- Les interruptions de travail prolongées créées par le CP peuvent produire des problèmes organisationnels dans la répartition des tâches et, le cas échéant, dans la recherche, la formation et l'encadrement d'un remplaçant.
- Pour le CP fractionné et à temps partiel, ces interruptions peuvent être problématiques pour le personnel sur les chantiers, les opérateurs de production, certains cadres mais aussi pour le personnel en contact direct avec une clientèle.

Par rapport au profil des salariés

- Les difficultés à trouver une main-d'œuvre qualifiée sont bien connues au Luxembourg. Pour les profils demandant un niveau de qualification plus bas, les employeurs voient moins de problèmes, tandis que pour les profils très recherchés, qui ne sont pas forcément tous hautement qualifiés, les employeurs peuvent se voir parfois obligés de proposer un CDI pour attirer ces personnes.
- Il existe aussi une tendance à une spécialisation des salariés dans le cadre de la digitalisation, qui a pour conséquence l'automatisation des tâches les moins complexes.

Par rapport à la fonction / au poste

Le remplacement ne se limite pas à la recherche d'un remplaçant, car ce dernier doit également être opérationnel. C'est pourquoi des employeurs ont évoqué leurs inquiétudes par rapport au temps nécessaire pour former une personne et lui faire acquérir de l'expérience ; dans certains cas, ce temps dépasse largement le temps à disposition. Le remplacement des personnes assumant des responsabilités s'avère aussi très difficile étant donné leurs fonctions spécifiques.

Par rapport à la taille

- Dans les très petites entreprises (1 à 9 salariés) le départ d'une personne a un tout autre impact que dans les entreprises plus grandes. D'une part, l'impact sur la productivité est plus direct et, si aucun remplaçant n'est trouvé ou si sa formation prend trop de temps, l'entreprise peut en souffrir. En outre, dans ces entreprises, l'employeur lui-même doit parfois assumer une partie de la surcharge de travail, ce qui peut être un facteur inhibant pour introduire une demande de congé parental. En revanche, les responsables de ce type d'entreprise ont aussi souligné l'importance des relations sociales plus intenses dans leurs sociétés.
- À l'inverse, dans les grandes entreprises, tous les profils ne peuvent pas forcément être doublés, et il peut exister par ailleurs des départements et des services parfois très spécialisés rendant la recherche d'un remplacement très difficile.

Par rapport au retour des salariés en entreprise

- La réintégration peut être difficile quand les dossiers ont évolué ou s'il y a eu de nouveaux projets, surtout après de longues interruptions de travail.
- Dans certains secteurs, un aménagement des horaires après un retour n'est pas faisable, comme par exemple pour les opérateurs de production ou pour des postes à horaires fixes.
- Des remords peuvent exister quand le contrat d'un remplaçant bien intégré arrive à son terme (notamment dans les très petites entreprises). Un départ du salarié de retour peut aussi être un problème dans le cas où l'employeur a dû proposer un CDI pour attirer un remplaçant indispensable.

- Ces remords concernent aussi la perte de l'investissement (en termes de coûts et de temps) dans la formation du remplaçant après le départ de celui-ci.
- Rarement, des doutes ont été exprimés quant à l'attitude par rapport au travail du salarié revenant de CP et aux priorités qu'il se donne après son retour.

Par rapport à la réforme

- Bien que la plupart des entreprises de l'échantillon arrivent à gérer le congé parental réformé, la flexibilisation ainsi que l'augmentation du nombre des demandes ont complexifié sa gestion ; d'autant plus que cela peut s'ajouter à d'autres mesures de conciliation de la vie familiale et professionnelle.
- La réforme génère des frustrations auprès des catégories du personnel qui, pour des raisons organisationnelles, se voient refuser leurs demandes de CP à temps partiel et fractionné.

Les propositions des employeurs pour améliorer la politique de congé parental

Les propositions des employeurs pour adapter le congé parental sont les suivantes :

- augmenter la marge de manœuvre des employeurs :
 - ✓ par rapport aux formes demandées par le salarié moyennant des recommandations formelles au moment de la demande de congé parental ;
 - ✓ par rapport à une anticipation ou un report du CP2 qui va au-delà de ce que la loi prévoit ; prendre davantage en compte les besoins des entreprises dans certaines niches économiques ;
 - ✓ par rapport au régime de protection contre le licenciement pendant la période du congé parental en cas de faute commise par un salarié ;
- faciliter davantage la formation continue dans le cadre d'un CP (postes spécifiques) ;
- apporter un soutien financier aux petites et très petites entreprises afin de mieux supporter les coûts liés au congé parental ;
- offrir une aide aux remplaçants qui doivent quitter l'entreprise ;
- autoriser le CP fractionné ou à temps partiel si un salarié (ou un employeur) a plusieurs contrats de travail.

ANNEXE

Annexe 1 : Contextualisation de l'enquête qualitative du module 5 - Revue d'études internationales existantes sur le recours et les caractéristiques des employeurs

De nombreuses études scientifiques sur le congé parental se sont intéressées aux déterminants du recours au congé parental par les parents. Pour comprendre pourquoi certains parents prennent le congé parental et d'autres non, les chercheurs ont mobilisé différentes approches théoriques. Ces études analysent généralement le comportement des mères et des pères séparément et tentent de comprendre les différences entre ces derniers quant au recours au congé parental.

L'une des premières approches utilisées est celle basée sur les ressources des parents, principalement par rapport au revenu et au niveau d'éducation. Les auteurs ont ainsi montré que les parents ayant des revenus et des niveaux d'éducation plus élevés ont moins recours au congé parental que les autres parents. L'hypothèse est que pour les personnes ayant un revenu plus élevé, le congé parental est moins intéressant à prendre. C'est d'ailleurs à travers cette hypothèse que les différences entre mères et pères s'expliquent le plus souvent⁹⁵ : la perte potentielle est plus importante pour la famille si le père prend un congé parental que si la mère le prend, les pères ayant des ressources généralement plus élevées que les mères. D'autres auteurs privilégient une explication en termes de pouvoir de négociation au sein du couple. Le parent ayant le plus de ressources va contraindre le parent ayant le moins de ressources à interrompre sa carrière pour avoir recours au congé parental.

Au-delà de la vision « économiste » et « rationnelle » pour expliquer le recours au congé parental, une seconde approche réside dans l'étude des préférences et des attitudes envers la famille et le travail. Ce second courant rejette les thèses économistes qui reposent sur l'hypothèse que les tâches liées à l'éducation de l'enfant sont par nature « désagréables » et affirme que les parents ont des préférences personnelles différentes pour les activités d'éducation et les activités de travail. Les auteurs se sont donc intéressés à l'impact des valeurs et attitudes des parents par rapport à la famille, au travail et à l'égalité des genres sur le recours au congé parental pour les mères et les pères.

Une troisième approche explicative du comportement des pères et des mères vis-à-vis du congé parental réside dans l'argument selon lequel, quelles que soient les ressources ou les préférences des parents, ce sont les institutions qui structurent les possibilités pour un parent de prendre ou de ne pas prendre le congé parental. Ainsi, un certain nombre d'auteurs mettent en avant le fait que les choix des parents ne sont pas exempts de toute contrainte et que les contraintes liées au lieu de travail sont importantes à prendre en compte. C'est dans cette troisième approche des déterminants du recours au congé parental que les auteurs se sont intéressés à l'impact des caractéristiques de l'employeur sur le recours au congé parental.

⁹⁵ Haas et al, 1995 et Duvander 2014

Deux facettes ont été explorées. La première est l'effet des caractéristiques objectives des employeurs telles que la taille, le secteur d'activité, le statut de l'employeur (privé/public), la proportion de femmes salariées, l'âge du personnel ou l'utilisation de contrats à durée déterminée. Ces études montrent que les pères et les mères ont plus tendance à prendre le congé parental dans de grandes entreprises, dans le secteur public et dans les entreprises du secteur de l'éducation et de la santé.

La deuxième facette concerne plus l'environnement et l'atmosphère du lieu de travail. Ainsi, l'impact de la culture organisationnelle et managériale a été considéré dans plusieurs études. Des auteurs ont ainsi classé les employeurs sur des échelles mesurant le fait qu'ils soient « favorables à la famille » (« family-friendly ») et/ou favorables aux pères (« fathers-friendly ») en considérant les différentes possibilités qu'ils offrent aux parents pour jouer leur rôle parental et concilier vie professionnelle et vie familiale. Ces éléments ont davantage été étudiés pour expliquer le recours au congé parental chez les pères que chez les mères en raison des taux de recours plus faibles au congé parental chez les pères. Ainsi, les études montrent que les pères ont plus tendance à prendre un congé parental dans des entreprises « favorables à la famille » et « favorables aux pères ».

Cette approche basée sur les caractéristiques de l'employeur montre que le contexte dans lequel les parents travaillent a de l'importance dans la décision des parents de prendre ou de ne pas prendre un congé parental. Un certain nombre d'études qualitatives ont révélé que lorsque les parents expliquent leur choix par rapport au congé parental, ils ont tendance à mentionner des contraintes liées au travail. Il semble par ailleurs que la perception subjective d'une insécurité est plus déterminante dans l'explication du choix des parents que les caractéristiques objectives de leur contrat et de leur situation de travail. Ainsi, les parents sont nombreux à mentionner la peur de perdre leur travail lorsqu'ils doivent décider de prendre un congé parental et nombre d'entre eux basent leur perception sur l'attitude et le comportement de leur manager le plus proche dans la hiérarchie de l'entreprise (« N+1 »)⁹⁶. Des études ont ainsi montré que des managers peuvent envoyer un signal négatif quant à l'utilisation des politiques de conciliation et que ces politiques ne peuvent être effectives que si les managers les promeuvent⁹⁷. Ces études mettent l'accent sur le fait qu'inscrire une politique sur papier n'implique pas que cette dernière sera suivie, encouragée ou utilisée sur le terrain⁹⁸ et soulignent l'importance des recherches dont l'objet est de s'intéresser aux pratiques des employeurs pour rendre ces politiques effectives et comprendre dans quelles circonstances elles le deviennent ou au contraire restent inappliquées.

⁹⁶ Kirby & Krone, « The policy exist but you can't really use it » : communication and the structuration of work-family policies, 2002, p.52.

⁹⁷ Cramer et Pearce 1990, Thomas et Ganster, 1995, Ropert et Baylin, 1996.

⁹⁸ Kirby & Krone, « The policy exist but you can't really use it » : Communication and the structuration of work-family policies, 2002, p.72.

Bond & Wise, Family leave policies and devolution to the line, 2003.

Blair-Loy & Wharton, employees' use of work-family policies and the workplace social context, 2002, p.839.

Outre leurs responsables hiérarchiques, les parents ont également tendance à prendre en compte le comportement de leurs collègues quant au congé parental dans leur propre décision. Des études sur les pères ont ainsi montré qu'ils observent d'abord si d'autres pères ont pris leur congé parental dans l'entreprise et le prennent plus facilement si c'est le cas. Par ailleurs, les pères prennent davantage un congé parental lorsqu'ils travaillent dans des entreprises où les femmes sont majoritaires et ont tendance à prendre elles-mêmes un congé parental. Les parents témoignent également de la pression qu'ils peuvent ressentir de la part de collègues qui ne souhaitent pas avoir plus de travail parce que d'autres profitent de mesures de conciliation⁹⁹.

En somme, on peut utiliser la formule d'Isabelle Van de Walle qui décrit la décision de prendre ou de ne pas prendre un congé parental comme « l'aboutissement d'un savant calcul des coûts et avantages du congé parental. Ce calcul intègre l'évaluation de nombreux éléments liés au contexte professionnel, mais également familial : risques professionnels liés au départ de l'entreprise (...), réduction des revenus (...) au regard des besoins financiers de la famille (...), pertinence des solutions alternatives au congé parental »¹⁰⁰.

Si l'on voit que les caractéristiques objectives et l'environnement du lieu de travail jouent un rôle certain et que les parents basent leur choix sur la perception de leur entourage au travail, très peu d'études se sont intéressées à la perception des employeurs eux-mêmes. Les auteurs ont par ailleurs montré qu'une distinction est faite dans les entreprises : le recours au congé parental est souvent considéré comme plus « naturel » pour les mères que pour les pères¹⁰¹ (Fusulier, Laloy et Sanchez, 2011) et de longues durées de congé seraient moins bien considérées pour les pères que pour les mères. L'autre axe de différenciation de légitimité est la position statutaire du salarié, selon que ce dernier est cadre ou non dans l'entreprise¹⁰² ou selon que le salarié occupe un poste spécialisé ou non dans l'entreprise¹⁰³.

Les auteurs suscités ont aussi procédé à différentes classifications d'entreprises selon leur manière de gérer l'articulation entre vie privée et vie professionnelle. Des auteurs ont distingué trois types d'entreprises : les juste légalistes (pas de dispositif en plus de ceux prévus par la loi), les proactives (mise en place de dispositifs extralégaux) et les réticentes (les congés légaux sont moins utilisés et il n'y a pas de dispositifs extralégaux). Haas et Hwang¹⁰⁴, quant à eux, ont distingué les entreprises en Suède selon leurs attitudes envers les politiques de conciliation en trois catégories : « opposition passive », « soutien conditionnel » et « soutien

⁹⁹ Kirby & Krone, « The policy exist but you can't really use it » : Communication and the structuration of work-family policies, 2002, p.63.

¹⁰⁰ Isabelle Van de Walle, p.28.

¹⁰¹ Den Dulk et de Ruijter, p.1233.

¹⁰² Den Dulk et de Ruijter, P.1233

¹⁰³ Fathers on parental leave. A joint report based on qualitative research with fathers on leave, employers and decision makers in Lithuania, Iceland, Denmark and Malta, p.20.

Isabelle Van de Walle, p.28.

¹⁰⁴ 1999

actif ». Isabelle Van de Walle¹⁰⁵ distingue trois profils d'entreprises selon leur manière d'envisager le congé parental : « légaliste » (contrainte de la législation), « tolérant » (mesure de politique sociale) et « incitatif » (mesure de politique de l'emploi). Les légalistes conçoivent le congé parental comme une contrainte n'ayant aucun bénéfice pour l'entreprise. Elles perçoivent les salariés qui prennent le congé parental comme orientés famille et vie personnelle plutôt que carriéristes. Elles ne font qu'appliquer la législation et n'informent pas les salariés sur leurs droits. Les entreprises du profil tolérant adoptent le point de vue des besoins des salariés avant de considérer les problèmes d'organisation que pose le congé parental. Le congé parental est vu comme une mesure de politique sociale au sein de l'entreprise qui peut avoir des bénéfices en termes de climat social, de motivation et de fidélisation des salariés¹⁰⁶. Les entreprises du profil incitatif encouragent le recours au congé parental par l'information des salariés, le traitement rapide des demandes et la facilitation du retour dans l'entreprise. Elles voient le congé parental comme une mesure de politique d'emploi pouvant réduire le temps de travail et donc la masse salariale¹⁰⁷.

Il existe de nombreuses études au niveau individuel, mais il faudrait comprendre l'autre versant, à savoir la perception et la façon de gérer des employeurs. Très peu de choses sont connues sur les employeurs. Lorsque les études abordent cet angle de vue, il s'agit principalement d'étudier d'autres mesures de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle que le congé parental telles que le télétravail, la flexibilisation des heures de travail ou la réduction du temps de travail¹⁰⁸. Ainsi, un nombre important de questions restent en suspens. Comment répartissent-ils le travail de la personne absente ? Cela contribue-t-il positivement à l'entreprise ? D'autres formes de conciliation sont-elles préférées au congé parental ? Quels coûts la politique a-t-elle sur leur productivité, leur performance, le turnover des salariés, et le comportement des salariés ? Il s'agit là d'un aspect important à prendre en compte dans une évaluation de politique, notamment compte tenu de l'impact des différentes caractéristiques des « employeurs » sur le recours ou non au congé parental des parents. Communiquent-ils et, si oui, comment ? Comment voient-ils leur rôle dans la promotion de ces mesures ?

Nous avons pu constater que pour le Luxembourg, il y a des différences importantes en termes d'utilisation et de recours au congé parental selon les caractéristiques « objectives » de l'employeur. Mais les auteurs ont également montré que les caractéristiques « subjectives » sont aussi importantes. Or, à ce stade on sait très peu de choses sur ce qui se passe à l'intérieur des entreprises, en particulier car les études ont tendance à se concentrer sur des

¹⁰⁵ Isabelle Van de Walle, *Le congé parental : stratégies des employeurs et des salariées*, p.22.

¹⁰⁶ Isabelle Van de Walle, P.23.

¹⁰⁷ Isabelle Van de Walle, p.23-24.

¹⁰⁸ Suzan Lewis, "Family friendly" employment policies: A route to changing organisation culture or playing about the margins?,

Dick et Hyde, "Line manager involvement in work-life balance and career development: Can't manage, won't manage?", 2006.

Cooper and Baird, *Bringing the "right to request" flexible working arrangements to life: From policies to practices"*, 2015.

entreprises conciliantes. L'approche ici est de s'intéresser aux secteurs potentiellement plus « problématiques ».

De manière générale, il existe de nombreuses études sur les pratiques de conciliation entre vie privée et vie professionnelle au sein des entreprises. Ces études se basent en grande majorité sur les résultats d'enquêtes quantitatives elles-mêmes basées sur l'envoi de questionnaires à des entreprises. Pettigrew et Duncan, deux auteurs souhaitant étudier les pratiques des entreprises à l'aide d'une enquête quantitative et d'entretiens avec des services de ressources humaines, ont toutefois constaté que cette démarche peut poser d'importants problèmes méthodologiques. En effet, en analysant les caractéristiques des entreprises qui ont répondu à leur enquête et celles des entreprises n'ayant pas répondu, les deux auteurs ont réalisé que les entreprises participantes étaient plus favorables que les autres entreprises aux politiques de conciliation entre vie privée et vie professionnelle. Dès lors, ils sont parvenus à la conclusion que les résultats de la plupart des enquêtes sur les entreprises sont biaisés car les entreprises les moins favorables à ce genre de politiques ont tendance à ne pas répondre à ce type d'enquête. Il convient donc de prêter une attention particulière à cet élément avant de mener une enquête auprès des employeurs et d'en interpréter les résultats. L'une des stratégies des chercheurs est de se concentrer sur des entreprises connues pour être moins favorables aux politiques de conciliation entre vie privée et vie professionnelle, en se concentrant soit sur des secteurs particuliers soit sur des entreprises d'une certaine envergure en termes de salariés (Kotey et Sharma, 2016).

CONCLUSIONS GÉNÉRALES

Les politiques de conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle, telles que le congé parental (CP), visent principalement à réduire les conséquences potentiellement négatives de la parentalité, telle que la baisse de la participation des mères sur le marché du travail et à promouvoir l'égalité des sexes dans la division du travail (sur le marché du travail et par rapport au travail domestique) (Gornick et Meyers, 2003). Plus particulièrement, le congé parental représente une interruption de carrière temporaire permettant notamment aux deux parents de consacrer du temps à la garde et à l'éducation de leurs enfants tout en conservant le droit de reprendre leur activité professionnelle à l'issue du congé, de sorte que leurs chances de rester sur le marché du travail après la naissance d'un enfant augmentent.

Au Luxembourg, la réforme du congé parental (loi du 3 novembre 2016¹⁰⁹) a introduit des modifications importantes axées autour d'un revenu de remplacement lié au revenu mensuel et aux heures de travail (plutôt qu'une indemnité forfaitaire précédemment), de formes plus flexibles de congé parental et de conditions d'éligibilité moins restrictives. L'objectif était de permettre aux deux parents de bénéficier du congé parental et de passer plus de temps avec leurs enfants tout en restant intégrés dans le monde professionnel.

Lors des débats parlementaires, une motion émanant de la Chambre des Députés a fait référence à l'article 19 de la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales qui prévoyait une « *évaluation des effets des dispositions portant notamment sur l'incidence du congé parental sur le marché de l'emploi, ses effets sur l'égalité des chances et ses effets dans l'intérêt de l'enfant* ». Cette motion a invité le gouvernement à prendre les dispositions nécessaires pour « *dresser un bilan du nouveau système de congé parental après une période de trois années et évaluer les différents modèles proposés aux parents* ».

Dans ce contexte, le Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région a demandé au LISER d'élaborer un projet visant à répondre à cette demande en proposant une analyse du recours au congé parental avant et après la réforme du congé parental de 2016. Néanmoins, il n'était pas possible à cette date de disposer de données pour observer le recours au congé parental par les parents sur une longue période de temps après la réforme. Par conséquent, afin de pouvoir répondre à la motion de la Chambre des Députés dans un délai raisonnable, il a été choisi de s'intéresser aux premières naissances d'enfants donnant droit au « nouveau » congé parental et pouvant donner lieu à des premières observations sur les résultats à court terme de la réforme du congé parental.

Le présent rapport comprend une analyse de l'évolution de la prise du congé parental par les parents pour les enfants nés entre 2003 et février 2017, ainsi que l'évaluation à court terme de la réforme du congé parental de décembre 2016. L'étude vise à répondre à la motion de la Chambre des Députés à travers cinq modules :

¹⁰⁹ Source: Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région, Rapport d'activité 2018, pp.190-192 (link here)

- **le module 1** propose une analyse descriptive des tendances d'évolution du taux d'utilisation et du taux de recours au congé parental dans les 12 mois qui suivent la naissance ainsi que du taux d'utilisation de l'allocation d'éducation sur les générations de naissances comprises entre 2003 et février 2017 ;
- **le module 2** se focalise sur l'estimation de la différence de recours au congé parental des parents pour les cohortes d'enfants nés juste avant et juste après la réforme (c'est-à-dire une estimation des effets à court terme d'avoir un enfant après et avant la réforme du congé parental) ;
- **le module 3** présente une estimation des différents recours au congé parental des pères au cours des 5 premières années suivant la naissance avant et après la réforme ;
- **le module 4** fournit une analyse descriptive des comportements des mères sur le marché du travail après le congé parental ;
- enfin, à travers une enquête qualitative par entretiens auprès d'employeurs, **le module 5** se focalise sur la perception de ces derniers concernant le congé parental et sa réforme, les principaux défis et obstacles liés au congé parental qu'ils ont pu rencontrer, ainsi que leurs éventuelles propositions pour améliorer la politique de congé parental.

Afin de mener ces analyses, un certain nombre de données ont été utilisées. Les modules 1, 2, 3, 4 et une partie du module 5 de la présente étude se sont basés sur des données administratives provenant de l'Inspection Générale de la Sécurité Sociale (IGSS). Pour le module 5, afin de sélectionner les différentes entreprises à interroger, nous avons eu recours, dans un premier temps, aux données administratives provenant de l'IGSS, puis, dans un deuxième temps, aux données provenant du répertoire des entreprises luxembourgeoises publié par le STATEC. Pour l'analyse qualitative, le LISER a collecté des données via des entretiens « d'expert » auprès d'un groupe spécifique d'employeurs.

Module 1 : Analyses de l'évolution de la prise du congé parental

À la suite de la dernière réforme du congé parental, le premier objectif de ce module était d'analyser l'évolution de la prise de congé parental par les parents au cours du temps (entre les naissances de janvier 2003 et de février 2017), via deux indicateurs : le taux d'utilisation du congé parental (tous les parents) et le taux de recours au congé parental (parents éligibles au CP). Afin de pouvoir comparer le comportement des parents avant et après la réforme du CP de 2016, les résultats se réfèrent au comportement des parents **dans les 12 mois suivant la naissance**, bien qu'ils puissent prendre le CP au cours des cinq (pré-réforme) et six (post-réforme) premières années de l'enfant. Le deuxième objectif de ce module était d'analyser l'évolution du taux d'utilisation de l'allocation d'éducation entre les naissances de janvier 2005 et de mai 2015.

Concernant **l'évolution globale des taux d'utilisation et de recours au CP**, il convient de préciser d'emblée que d'autres phénomènes, en plus des politiques citées ci-dessus, auraient pu avoir une influence sur le comportement des parents vis-à-vis du congé parental. On observe toutefois qu'en général les mères ont été plus nombreuses à utiliser et à avoir recours au congé parental au cours du temps et c'est après la suppression de l'allocation d'éducation,

que la première hausse importante des taux d'utilisation et de recours a pu être observée. La deuxième augmentation notable a eu lieu entre les naissances de 2015 et de février 2017. Ainsi, entre les naissances de 2014 et de 2015, le taux de recours au CP des mères est passé de 70,3 % à 78,6 % avant d'atteindre 87,4 % pour les naissances de début 2017. Pour les pères, si leur niveau de taux de recours se révèle beaucoup plus faible que celui des mères, la modification de leur comportement vis-à-vis du congé parental a été plus particulièrement marquée après la réforme, passant de 8 % à 17 % entre les naissances de 2015 et de début 2017.

En détaillant selon le rang et la forme du CP pris, les mères ont plus souvent recours au premier congé parental et au congé parental à temps plein, dont l'utilisation et le recours ont augmenté à l'image des taux globaux après la suppression de l'allocation d'éducation et après la réforme du congé parental. Ainsi, pour elles, le recours au deuxième congé parental et au temps partiel a très peu évolué au cours des différentes générations de naissances. Quant aux pères, ils ont plus fréquemment recours au deuxième congé parental, qui suit la même hausse que le taux global après la réforme du CP. En termes de temps, ils choisissent autant le CP à temps plein que celui à temps partiel. Néanmoins, après la réforme du CP, ils se sont un peu plus fréquemment tournés vers le CP à temps plein. D'une manière générale, avec l'apparition des nouvelles formes de CP, les mères et les pères choisissent de façon très marginale les congés parentaux aux durées les plus courtes.

S'agissant de **l'évolution du taux de recours au CP selon les caractéristiques des parents** (nombre d'enfants déjà présents à la naissance, salaires, statut d'emploi), bien que des disparités soient visibles entre les différents groupes pour les premières générations de naissances, les différences s'atténuent entre les groupes pour les dernières générations (2015, 2016, et début 2017). Ainsi, nous observons une tendance à l'harmonisation quant à la prise de congé parental dans les différents groupes après la réforme.

Enfin, **l'analyse de l'évolution du taux de recours au CP selon les caractéristiques des employeurs** (secteurs d'activités, taille d'entreprise, part de cols blancs parmi le personnel) a été réalisée parmi les parents travaillant dans le secteur privé. Comme précédemment, si des fortes différences dans les taux de recours ont pu être relevées pour les premières générations de naissances, pour les mères (resp. les pères), ces taux ont commencé à s'harmoniser après la suppression de l'allocation d'éducation et la réforme du CP (resp. après la réforme du CP pour les pères).

S'agissant de l'utilisation de l'allocation d'éducation, le taux des ménages l'utilisant (33 %) est resté assez stable sur les générations observées (entre 2005 et 2014). En analysant plus précisément, ce sont les ménages ayant le plus d'enfants, ainsi que les ménages les moins aisés, qui percevaient le plus fréquemment cette allocation d'éducation.

Module 2 : Avoir un enfant né après la réforme du congé parental : effet à court terme sur le recours au congé parental des pères et des mères

L'objectif de ce module 2 était d'estimer l'effet d'avoir un enfant né après la réforme sur le recours au congé parental, tout en travaillant toutes choses égales par ailleurs, c'est-à-dire en contrôlant certaines caractéristiques propres aux parents, à leur partenaire et à l'enfant et en éliminant autant que possible les effets d'autres réformes politiques. L'approche méthodologique utilisée dans ce module a permis de supposer que les résultats issus des analyses se rapprochent de l'effet pur de la réforme du congé parental sur le taux de recours dans les 8 premiers mois suivant la naissance.

Concernant l'effet général, les analyses révèlent que le fait d'avoir un enfant post-réforme a un effet positif sur le recours au congé parental chez les pères et les mères, et ce, quel que soit le lieu de résidence (Luxembourg ou pays frontalier). En termes d'ampleur, les effets les plus importants ont été observés pour les pères frontaliers, suivis des pères résidents, des mères résidentes et des mères frontalières. Ces résultats indiquent que si, en général, les mères et les pères ont réagi de façon positive à la réforme, ces derniers ont réagi encore plus positivement que les mères. Par conséquent, malgré la différence substantielle qui perdure entre les taux de recours au CP des mères et des pères, après la réforme du CP, il semblerait qu'il y ait une accélération du processus d'égalisation de la répartition de la garde d'enfants selon le genre.

L'effet a également été mesuré à travers différents sous-groupes de parents selon leurs propres caractéristiques (nombre d'enfants à la naissance, statut d'emploi, salaire horaire) ou celles de leur employeur (taille, part de cols blancs parmi le personnel de l'employeur). Ces analyses révèlent que l'effet d'avoir un enfant né après la réforme (plutôt qu'avant) varie de manière notable selon les différents sous-groupes de parents. Pour la majorité des sous-groupes de parents analysés, l'effet d'avoir un enfant post-réforme est positif sur le recours au congé parental.

Module 3 : Comportement de recours au congé parental des pères pendant les 5 années qui suivent la naissance : analyse avant/après décembre 2016

Comme cela a été montré par le biais du module 1, les pères sont plus enclins à prendre le deuxième congé parental. Ceci signifie logiquement qu'ils sont plus susceptibles de prendre un congé parental après les 8 ou 12 mois suivant la naissance de l'enfant, comme étudié dans les modules 1 et 2. En raison d'une période d'observation limitée après la réforme, l'analyse du comportement des pères au-delà de la première année de l'enfant ne peut pas se faire de manière directe. À partir d'une approche méthodologique spécifique et adaptée, le module 3 permet d'observer et de comparer les comportements des pères, avant et après la réforme,

en termes de recours au congé parental au cours des 1^{re}, 2^e, 3^e, 4^e et 5^e années après la naissance.

Dans un premier temps, **l'effet général d'avoir un enfant d'un âge particulier après la réforme sur le recours au congé parental a été estimé**, et ce, en distinguant les pères frontaliers des résidents. Les résultats ont montré que le fait d'avoir un enfant d'un âge particulier post-réforme influence positivement et fortement le recours des pères résidents et frontaliers, et ce, quel que soit l'âge de l'enfant. En d'autres termes, cela signifie que les pères qui avaient des enfants d'un âge donné après la réforme ont beaucoup plus de chances de recourir au congé parental que leurs homologues ayant des enfants nés avant la réforme. Ce résultat suggère un engagement accru des pères dans l'éducation de leurs jeunes enfants, et par conséquent un meilleur équilibre entre les sexes dans les tâches parentales.

Dans un deuxième temps, les analyses ont porté sur l'incidence de l'appartenance à un groupe de pères d'enfants d'un âge particulier post-réforme sur le recours au congé parental à travers différents sous-groupes de pères selon leurs propres caractéristiques (nombre d'enfants à la naissance, statut d'emploi, salaire horaire) ou celles de leur employeur (taille, part de cols blancs parmi le personnel de l'employeur). Ces analyses ont porté uniquement sur les pères résidents. Elles ont permis de révéler un effet positif de la réforme (la probabilité de recourir au congé parental est plus grande pour les pères d'enfants d'un âge particulier après la réforme que pour les pères d'enfants du même âge avant la réforme), et ce, quels que soient les sous-groupes de pères.

Module 4 : Analyse descriptive des comportements des parents sur le marché du travail après le congé parental

Dans la littérature, plusieurs études ont montré l'effet positif du recours au congé parental sur la participation des femmes sur le marché du travail et leur retour à l'emploi après une naissance. Ce module 4 s'inscrit dans le contexte de ces études et son objectif était de comparer, parmi les mères éligibles au congé parental, le comportement sur le marché du travail des mères ayant pris un CP à temps plein et celui de celles qui n'en ont pas pris. Ce comportement des mères sur le marché du travail est donc appréhendé, soit après le congé maternité, soit après le congé parental, par deux indicateurs : la situation d'emploi (travaille/ne travaille pas), et l'intensité du temps de travail (temps plein, temps partiel, temps partiel limité, ne travaille pas).

Avant la naissance de l'enfant, quelle que soit leur décision en termes de recours au CP au moment de la naissance, la majorité des mères (plus de 7 sur 10) travaillaient à temps plein et entre 15 % et 17 % travaillaient entre 20 et 34 heures (temps partiel). Le temps partiel limité (soit moins de 20 heures) était un peu plus marginalement choisi par les mères, et notamment par les mères ayant choisi de prendre un congé parental.

L'étude de **la situation d'emploi des mères un mois après la fin de leur congé maternité ou la fin de leur congé parental** révèle que plus de 9 mères sur 10 ont repris le travail un

mois après leur congé maternité, et c'est également le cas de plus de 88% des mères un mois après leur congé parental.

Par ailleurs, qu'elles aient pris un congé parental ou non, les mères ont majoritairement gardé le même temps de travail qu'avant la naissance à leur reprise sur le marché du travail. Plus précisément, les mères travaillant à temps plein avant la naissance ont repris plus souvent le travail à temps plein et les mères qui travaillaient à temps partiel sont plus fréquemment retournées sur le marché du travail à temps partiel. Quant aux mères travaillant à temps partiel limité avant la naissance, si la majorité a conservé le même nombre d'heures de travail par semaine, elles ont toutefois plus fréquemment que les autres mères augmenté leur rythme de travail à leur retour, d'autant plus chez les mères n'ayant pas pris de CP ou ayant pris un CP de 6 mois à temps plein. Enfin, en comparant les temps de travail entre les groupes de mères selon leur recours au CP, en moyenne, les mères travaillant à temps plein avant la naissance et n'ayant pas pris de CP continuent plus fréquemment à travailler à temps plein que les mères ayant pris un CP.

En **analysant le comportement de toutes les mères sur le marché du travail 12 à 15 mois après la naissance de leur enfant, soit en février 2018**, on note d'abord que la majorité continue à travailler : 83 % ou plus parmi celles n'ayant pas pris de CP et 82 % ou plus parmi celles ayant pris un CP. Néanmoins, par rapport aux mères ayant pris un congé parental, les mères n'en ayant pas pris sont proportionnellement moins nombreuses à continuer à travailler en février 2018 comparativement au moment post-congé maternité. Toutefois, lorsque ces mères continuent à travailler, celles qui étaient à temps plein avant la naissance continuent plus fréquemment à travailler à temps plein que les mères ayant pris un CP. Enfin, en étudiant le nombre d'heures de travail des mères avant la naissance et en février 2018, elles ont majoritairement gardé le même temps de travail bien que celles qui travaillaient à temps partiel limité aient également plus fréquemment que les autres mères augmenté leur nombre d'heures de travail.

Module 5 : Enquête qualitative menée auprès des employeurs sur le congé parental et la réforme du congé parental de 2016

L'objectif de cette enquête qualitative auprès des employeurs spécifiques sélectionnés (employeurs ayant un recours au congé parental faible parmi le personnel) était de récolter, par des entretiens semi-directifs, leurs expériences par rapport au congé parental en général et par rapport à la réforme de 2016 en particulier. Il s'agissait de mieux comprendre la façon dont les employeurs sélectionnés perçoivent et gèrent le congé parental, les défis et les difficultés qu'ils rencontrent dans l'octroi du CP (avant et après la réforme) et la façon dont ils gèrent les interruptions de travail et les problèmes organisationnels qui en découlent. En raison de la nature qualitative de cette étude, il convient de rappeler que les expériences, opinions et suggestions des employeurs ciblés dans cette étude ne sont pas représentatives de tous les employeurs du Luxembourg mais seulement de ceux considérés dans l'étude. Les résultats

mentionnés ci-dessous se concentrent sur les principaux défis et obstacles liés au congé parental et les principales propositions des employeurs pour améliorer la politique de congé parental.

Les défis et obstacles liés au congé parental

Les obstacles identifiés **par rapport à la forme du CP** sont principalement liés au congé parental à temps plein. Les interruptions de travail prolongées créées par le CP peuvent notamment produire des problèmes organisationnels dans la répartition des tâches et, le cas échéant, dans la recherche, la formation et l'encadrement d'un remplaçant. Pour le CP fractionné et à temps partiel, les interruptions peuvent être problématiques pour le personnel sur les chantiers, les opérateurs de production, mais aussi pour le personnel en contact direct avec une clientèle.

Par rapport au profil des salariés, les employeurs voient moins de problèmes pour les profils demandant un niveau de qualification plus bas, tandis que pour les profils très recherchés, qui ne sont pas forcément tous hautement qualifiés, les employeurs peuvent se sentir obligés de proposer un CDI pour attirer ces personnes.

Concernant les défis et obstacles relatifs à la fonction ou au poste, le remplacement ne se limite pas seulement à la recherche d'un remplaçant, car ce dernier doit également être opérationnel. C'est pourquoi des employeurs ont évoqué leurs inquiétudes par rapport au temps nécessaire pour former une personne et pour que cette dernière acquière l'expérience nécessaire, temps qui dépasse parfois largement le temps à disposition. Le remplacement des personnes assumant des responsabilités s'avère aussi très difficile étant donné leurs fonctions spécifiques.

Par rapport à la taille des entreprises, dans les très petites entreprises (1 à 9 salariés), le départ d'une personne a un tout autre impact que dans les entreprises plus grandes. L'impact sur la productivité est en effet plus direct que dans une grande entreprise et, si aucun remplaçant n'est trouvé ou si sa formation prend trop de temps, l'entreprise peut en souffrir. En outre, dans les petites entreprises, l'employeur doit lui-même parfois assumer une partie de la surcharge de travail, ce qui peut être un facteur inhibant pour introduire une demande de congé parental. À l'inverse, dans les grandes entreprises, tous les profils ne peuvent pas forcément être doublés, et il peut exister par ailleurs des départements et des services parfois très spécialisés rendant la recherche d'un remplacement très difficile.

Par rapport au retour des salariés en entreprise après le CP, la réintégration peut parfois être difficile quand les dossiers de travail ont évolué ou s'il y a eu de nouveaux projets au cours de l'interruption, surtout si celle-ci a été longue. Dans certains secteurs, un aménagement des horaires après un retour n'est pas forcément faisable, comme par exemple pour les opérateurs de production ou pour des postes à horaires fixes. Par ailleurs, des remords peuvent exister quand le contrat d'un remplaçant bien intégré arrive à son terme (notamment dans les très petites entreprises). La séparation après le retour du salarié peut également poser problème dans le cas où l'employeur a dû proposer un CDI au remplaçant pour attirer la personne. Les

remords peuvent aussi concerner la perte de l'investissement (en termes de coûts et de temps) dans la formation du remplaçant après le départ de celui-ci. Néanmoins, quelques doutes ont été exprimés quant à l'attitude du salarié revenant de CP par rapport au travail et aux priorités qu'il se donne après son retour.

Enfin, concernant les défis et obstacles par rapport à la réforme, bien que la plupart des entreprises de l'échantillon arrivent à gérer le congé parental réformé, certaines ont déclaré que la flexibilisation ainsi que l'augmentation du nombre des demandes ont complexifié sa gestion ; d'autant plus que cette mesure s'ajoute à d'autres mesures de conciliation entre les vies familiales et professionnelles. La réforme peut générer également des frustrations auprès des catégories de personnel qui, pour des raisons organisationnelles, se voient refuser leurs demandes de CP à temps partiel et fractionné.

Les propositions des employeurs

Une des premières propositions des employeurs pour améliorer la politique de congé parental concerne l'augmentation de leur marge de manœuvre. Celle-ci est sollicitée d'abord par rapport aux formes de CP demandées par le salarié, moyennant des recommandations formelles au moment de l'introduction de la demande de congé parental. Elle concerne aussi l'anticipation ou le report du CP2 en allant au-delà de ce que la loi prévoit, et la meilleure prise en compte des besoins des entreprises dans certaines niches économiques. Enfin, il a été évoqué que plus de marge de manœuvre par rapport au régime de protection contre le licenciement pendant la période du congé parental à temps partiel en cas de faute commise par un salarié serait souhaitée.

Certaines entreprises proposent de faciliter davantage la formation continue dans le cadre d'un CP (postes spécifiques). Une autre suggestion concerne l'apport d'un soutien financier aux petites et très petites entreprises afin de mieux supporter les coûts liés au congé parental. Certains employeurs proposent qu'une aide soit offerte aux remplaçants qui doivent quitter l'entreprise. Enfin, il a été suggéré d'autoriser le CP fractionné ou à temps partiel pour un salarié (ou un employeur) ayant plusieurs contrats de travail.