



LE CONGE PARENTAL ET SON INDEMNISATION – UNE COMPARAISON ENTRE LA FRANCE ET LA BELGIQUE

Catherine Collombet *Mission des relations européennes, internationales et de la coopération*

Mots-clés : congé parental – PreParE

Novembre 2018

La France et Belgique sont deux pays qui proposent une rémunération forfaitaire pour l'indemnisation des congés parentaux, se distinguant en cela des pays à système assurantiel comme l'Allemagne (depuis 2007) ou encore les pays nordiques.

Les systèmes belge et français sont cependant assez distincts. Le dispositif est sur une durée courte en Belgique, beaucoup plus longue en France. Les conditions d'accès sont assez restrictives en Belgique, c'est moins le cas en France. Le système est récent en Belgique, plus ancien en France. Les pères représentent près d'un tiers des bénéficiaires en Belgique, ils sont ultra minoritaires en France. Les parents qui recourent au congé parental en France le font dans les premiers mois de l'enfant, à la suite immédiate du congé maternité et dans la limite des 3 ans de l'enfant. Ils sont dans une toute autre pratique en Belgique où le congé est pris en majorité au-delà des 3 ans de l'enfant. Les paramètres des dispositifs et leur histoire ainsi que celle des modes d'accueil nous éclairent sur ces différences.

1) ELEMENTS DE CONTEXTE : HISTOIRE DES CONGES, ARTICULATION AUX MODES D'ACCUEIL

FRANCE

En France, le congé parental s'inscrit dans un ensemble de 3 congés liés à la naissance : congé maternité, congé paternité et congé parental.

Le congé maternité¹ est de 16 semaines pour les enfants de rang 1 et 2 et de 26 pour les enfants de rang 3 et plus. Le congé est de 10 semaines post-natales (dont 8 obligatoires) et de 6 prénatales (dont 2 obligatoires). Il est rémunéré au niveau des indemnités journalières maternité calculées à partir des 3 derniers salaires perçus avant la date d'interruption du travail, dans la limite d'un plafond (86 euros par jour) et d'un plancher (9,39 euros par jour). Selon des données de la CNAMTS, la durée moyenne du congé maternité est de 17,9 semaines (hors congés maladie et pathologiques, et de 24,9 si on les inclut) (HCFEA 2017²).

Le congé paternité est de 11 jours consécutifs (18 jours pour des naissances multiples) qui se cumulent avec 3 jours d'absence prévus par le code du travail et rémunérés par l'employeur (congé naissance). Le congé paternité est indemnisé de la même façon que le congé maternité, sous la forme d'indemnités journalières, au même niveau que celles des IJ maternité. Il peut être pris dans les quatre premiers mois suivant la naissance. Il est pris dans la majorité des cas dans la première semaine après la naissance ou en tous cas dans le premier mois (DREES 2016).

¹ Pour les travailleuses salariées

² HCFEA, disposer de temps et de droits pour s'occuper de ses enfants, de sa famille et de ses proches en perte d'autonomie, Rapport adopté le 12 décembre 2017

Le congé parental est créé en droit du travail par la loi du 12 juillet 1977. Le droit au congé est associé d'une rémunération à partir de la loi du 4 janvier 1985 qui crée l'allocation parentale d'éducation. Celle-ci est versée initialement, pour une durée de 2 ans puis 3 ans (à partir de 1987) aux parents à partir des enfants de rang 3. A partir de la loi du 25 juillet 1994, l'allocation peut être perçue dès le 2ème enfant. En 2004, une nouvelle allocation est créée, la PAJE, ou prestation d'accueil du jeune enfant, qui comprend une composante liée à l'interruption ou diminution d'activité (dite « complément libre choix d'activité », reprenant l'APE) mais englobe également une composante liée au choix par la famille du mode d'accueil (dite « complément libre choix du mode de garde », qui finance le recours à un accueil externe individuel). La Paje s'accompagne d'une extension de la prise en charge aux enfants de rang 1 mais pour une durée plus courte (6 mois au lieu de 3 ans). La composante « activité » de la Paje s'articule à, partir de » 2006, avec la possibilité pour la famille d'opter entre un congé long (CLCA) et un congé plus court, un an, et mieux rémunéré (le complément optionnel de libre choix, COLCA). En 2014, le système est encore revu, la Paje étant remplacée par la PreParE (prestation partagée d'éducation de l'enfant). L'architecture du dispositif reste la même : avec le choix entre un congé long et un congé plus court, mieux rémunéré. Cependant, le droit à une durée donnée de congé indemnisé, qui était un droit familialisé, devient un droit individuel, non transférable, ce qui amène à des modifications dans la durée des congés (voir infra).

En France, les modes d'accueil du jeune enfant externes à la famille ont une longue histoire, pour ce qui concerne notamment l'accueil individuel (voir Leprince 2003). Les modes d'accueil collectifs se sont développés à partir des années 1970 avec le début de la solvabilisation par la branche famille et le développement des dépenses fiscales pour frais de garde (Fragonard et Marc 2018). Les modes d'accueil externes (collectifs comme individuels) font l'objet, depuis 2000, d'objectifs quantitatifs inscrits dans les conventions d'objectifs et de gestion qui lient l'Etat et la Caisse nationale des allocations familiales, principale financeur des modes d'accueil.

Les assistantes maternelles représentent le principal mode d'accueil en dehors de la famille. Elles accueillent 33,5 % des enfants de moins de 3 ans en 2017. L'accueil collectif (crèches et école maternelle) couvre 22,6% des enfants de moins de 3 ans. Les modes d'accueil accueillent les enfants dès la fin du congé maternité, à la différence de pays comme l'Allemagne ou la Suède qui accueillent les enfants à partir d'un an ou un an et demi.

BELGIQUE

Le congé maternité³ est de 15 semaines. La période prénatale peut aller de 1 à 6 semaines avant la naissance. Le congé postnatal est de 9 semaines obligatoires et, en fonction de la durée du congé prénatal, peut aller jusqu'à 14 semaines. Son indemnisation dans le secteur privé est fonction du salaire antérieur (82% pour les 4 premières semaines puis 75%, dans la limite d'un plafond de 135 € par jour). Dans le secteur public, le salaire est maintenu dans son intégralité.

Le congé paternité est de 10 jours, dont 3 obligatoires. Le salaire est maintenu pour les 3 jours obligatoires (financé par l'employeur). Le reste du congé est rémunéré en pourcentage du salaire antérieur sous forme d'une indemnité journalière de l'assurance maladie, plafonnée à 110 € par jour. Le congé peut être pris dans les quatre premiers mois suivant la naissance.

Le congé parental est instauré plus tardivement qu'en France, à la fin des années 1990, à la suite de la transposition de la directive européenne de 1996 sur le congé parental⁴. Il est, en revanche, très vite rémunéré⁵. Il prend alors la forme d'une indemnisation forfaitaire d'un congé de 3 mois par parent. Il s'agit donc, à la différence de la France, d'un droit strictement individuel, non transférable. Le bénéfice du droit au congé parental rémunéré est progressivement étendu, au-delà du secteur privé et la durée de l'indemnisation étendue à 4 mois par parent pour prendre en compte les dispositions de la directive européenne de 2010 sur le congé parental⁶.

Outre le congé parental, il existe en Belgique un système dit de « crédit temps », applicable aux salariés du secteur privé qui permet au salarié de prendre un congé rémunéré pour raisons familiales (3 congés familiaux de ce type sont prévus : pour s'occuper d'un enfant, pour assistance médicale d'un proche et pour soins palliatifs d'un proche ou d'un tiers). Un système analogue au crédit temps, dit d'interruption de carrière, existe dans le secteur public. Ce crédit temps ou interruption de carrière peut prendre la suite du congé parental de 4 mois.

Les droits relatifs au congé parental et au crédit temps s'articulent en Belgique avec un système d'accueil et d'éducation du jeune enfant relativement bien développé. 43,8% des enfants de moins de 3 ans étaient en effet couverts par un mode d'accueil formel en 2016. Les assistantes maternelles jouent, comme en France, un rôle important dans l'offre d'accueil : elles accueillent près de 30% des moins de 3 ans. L'école maternelle couvre une part importante d'enfants de moins de 3 ans (environ 45% des enfants de 2 ans), ce qui s'explique par un droit à une place à partir de 2 ans et demi.

³ Pour les salariées du secteur privé

⁴ directive 96/34/CE du Conseil du 3 juin 1996 concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES au niveau européen

⁵ arrêté royal (A.R. du 29/10/1997, entré en vigueur le 01.01.1998

⁶ directive 2010/18/UE

2) LE DROIT AU CONGE PARENTAL EN DROIT DU TRAVAIL

En France comme en Belgique le droit au congé parental a été posé avant la définition de sa rémunération. Le droit à congé et le droit à sa rémunération ne se superposent pas totalement. Les conditions sont différentes. En France la condition est une condition d'ancienneté pour le droit du travail (1 an d'ancienneté dans l'entreprise et une condition de cotisations vieillesse pour la PreParE sur une période de temps plus large voir infra). On peut être en congé parental sans avoir droit à la PreParE et on peut avoir droit à la PreParE sans avoir été dans un contrat de travail dans les mois antérieurs (si on enchaîne les PreParE pour plusieurs enfants par exemple).

Le droit au congé parental emporte la suspension du contrat de travail (pour 3 ans maximum en France et pour 4 mois maximum en Belgique) accompagné d'une protection contre le licenciement. En France, la suspension est accompagnée d'une garantie pour le bénéficiaire de retrouver son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente et le bénéficiaire est protégé contre le licenciement.

Ce droit à la suspension du contrat de travail pour congé parental être obtenu :

-dans la limite des 3 ans de l'enfant en France ;

-dans la limite des 8 ans de l'enfant en Belgique (contre 12 pour le congé parental rémunéré).

3) LES CARACTERISTIQUES DES DISPOSITIFS D'INDEMNISATION

a) Les conditions d'éligibilité à l'indemnisation pour les salariés

FRANCE

Pour percevoir la PreParE, il faut avoir un enfant de moins de 3 ans et justifier d'une certaine durée de cotisations vieillesse sur une période antérieure plus ou moins large (d'au moins 8 trimestres de cotisations vieillesse dans les deux dernières années pour le premier enfant, les quatre dernières années pour deux enfants et les cinq dernières années pour trois enfants et plus).

Les périodes de chômage⁷ et les périodes de perception de la PreParE au titre d'un enfant précédent sont comptées dans la durée requise de huit trimestres.

⁷ A l'exception des naissances de rang 1

BELGIQUE

Dans le secteur privé, le droit à congé parental avec allocation d'interruption est ouvert aux salariés ayant été en contrat de travail avec leur employeur au moins 12 mois sur les 15 derniers mois. Dans le secteur public, le droit est ouvert aux salariés quel que soit leur ancienneté. Les travailleurs non-salariés et les personnes au chômage ne sont pas éligibles.

Le droit au crédit temps est subordonné à une ancienneté supérieure à celle exigée dans le cadre du congé parental : au moins 24 mois chez l'employeur (12 mois dans les 15 derniers mois pour le congé parental). De plus, alors que le congé parental est un droit dès lors que les conditions d'activité sont remplies et quel que soit le nombre de salariés dans l'entreprises, le bénéfice du crédit temps est soumis à un certain nombre de conditions complémentaires pour l'interruption complète ou à mi-temps (Le bénéfice du crédit temps est un droit pour l'interruption d'un cinquième) :

-le droit au crédit temps doit être prévu par la convention collective applicable (pour l'interruption complète et la réduction à un mi-temps).

-l'accord de l'employeur est indispensable dans les PME de moins de 11 salariés

-dans les entreprises de plus de 10 salariés, le bénéfice du droit est conditionné à ce qu'un quota d'absences simultanées à hauteur de 5% des salariés ne soit pas dépassé.

b) Durée du congé

FRANCE

La durée de la PreParE est variable en fonction du nombre d'enfants déjà à charge avant la naissance de l'enfant, du nombre d'enfants à naître (à partir de 3 enfants à naître) et de la situation familiale (famille bi ou monoparentale). La durée du congé n'est plus, depuis 2014, entièrement transférable entre les parents. Si l'un d'eux ne prend pas sa part de congé, une partie du congé est perdue pour la famille. Cela a rapproché le système français du système belge où le congé indemnisé est strictement individualisé (chaque parent a droit à 4 mois de congé indemnisé).

Pour les parents vivant en couple et qui accueillent un premier enfant, le versement est de six mois maximum par parent (y compris le nombre de mois indemnisés au titre du congé de maternité ou de paternité), à prendre jusqu'au premier anniversaire de l'enfant.

Pour les enfants suivants, chaque parent peut bénéficier de la PreParE pendant 24 mois, durée réduite du nombre de mois indemnisés au titre du congé de maternité ou de paternité. Le terme de bénéfice de la PreParE est le troisième anniversaire de l'enfant. Cela signifie que si les parents veulent pouvoir garder leur enfant jusqu'à ses 3 ans, l'un des parents doit prendre 2 ans maximum, et l'autre 1 an minimum.

Pour les familles monoparentales, elles peuvent, pour un premier enfant, percevoir la PreParE jusqu'au premier anniversaire de l'enfant, et jusqu'au troisième anniversaire du benjamin pour au moins deux enfants (durée réduite dans les deux cas du nombre de mois indemnisés au titre du congé de maternité ou de paternité).

En cas de naissances de triplés (ou plus), la durée de versement est fixée à 48 mois pour chaque membre du couple, jusqu'au 6e anniversaire des enfants.

Sous certaines conditions (relativement restreintes), le versement de la PreParE peut être prolongé pour les parents ayant plus de deux enfants à charge : s'ils n'ont pas trouvé de solution d'accueil (crèche ou école) aux trois ans de l'enfant et si leurs ressources sont en dessous d'un plafond. La prestation continue alors à être versée jusqu'au mois de septembre suivant la date anniversaire limite de l'enfant. Pour bénéficier de cette possibilité de prolonger le congé, au moins un des deux parents doit avoir une activité professionnelle s'il s'agit d'un couple.

Plafonds de ressources suivant la situation de l'allocataire			
Enfants à charge	Couple avec 1 revenu	Couple avec 2 revenus	Parent isolé
3 enfants	37 780 €	46 217 €	46 217 €
4 enfants	44 077 €	52 514 €	52 514 €
Par enfant supplémentaire	6 297 €	6 297 €	6 297 €

Source : service-public.fr

BELGIQUE

La durée du congé indemnisé est la même quel que soit le nombre d'enfants, le nombre d'enfants à naître et la situation familiale (famille bi ou monoparentale). Le congé peut être obtenu pour chaque enfant.

Le droit au congé parental indemnisé est de 4 mois à temps plein, par parent et venant en sus du congé maternité et du congé paternité. Le droit est strictement individuel et non transférable. Lorsque l'un des deux parents de l'enfant ne fait pas usage de son droit au congé parental, ce droit ne peut pas être transféré à l'autre parent de l'enfant.

Cela signifie que si le père ne prend pas les 4 mois qui lui sont ouverts, et que seule la mère s'en saisit, le congé parental du père de l'enfant ne peut pas être utilisé par la mère de cet enfant. Le congé, s'il est pris dans la foulée du congé maternité et à temps plein, se termine, pour une salariée du secteur privé, au maximum aux 7 mois et demi de l'enfant. Si la famille est monoparentale, le droit est de 4 mois, comme pour une famille biparentale.

Ce droit au congé parental indemnisé s'articule avec un droit complémentaire, qui permet de rallonger la durée de congé : celui du crédit temps. Le droit au crédit-temps est, depuis le 1^{er} avril 2017, de 51 mois sur l'ensemble de la carrière pour les motifs familiaux suivants : s'occuper d'un enfant de moins de 8 ans, s'occuper d'un proche ou d'un tiers en soins palliatifs, s'occuper d'un membre de la famille ou du ménage gravement malade. Cette durée maximale de 51 mois est prévue quel que soit le nombre d'enfants et la forme d'interruption (complète, à mi-temps et à 1/5 de temps). Dans le calcul du crédit temps, les durées antérieurement prises sont décomptées.

c) Financement et versement

Le financement de l'indemnisation du congé parental relève en France, à travers la PreParE, de la branche famille. La PreParE est versée par les Caf.

Le financement de l'indemnisation du congé parental relève en Belgique de l'ONEM.

d) Niveau d'indemnisation

FRANCE

L'indemnisation est forfaitaire, d'un montant variable en fonction de la quotité de travail et du nombre d'enfants (les parents de 3 enfants et plus pouvant en effet opter pour une prestation majorée, alors servie sur une durée plus courte).

La PreParE de base est de 396€ par mois pour une interruption totale d'activité, de 256€ par mois pour un temps partiel de 50% au maximum, et de 147,7€ pour un temps partiel compris entre 50 % et 80 %.

Montants de la PreParE	
Situation du parent	Montant mensuel versé
Activité totalement interrompue	396,01 €
Temps partiel (50 % maximum)	256,01 €
Temps partiel (compris entre 50 % et 80 %)	147,67 €

Source : service-public.fr

La PreParE peut être cumulée avec l'allocation de base (AB)⁸ de la Prestation d'accueil du jeune enfant (Paje) qui est une prestation sous conditions de ressources liée à la naissance pour les ménages disposant de revenus inférieurs aux plafonds.

Montants de la PreParE et AB du 1 ^{er} avril 2016 au 31 mars 2017			
Situation du parent	Montant pour le non-bénéficiaire de l'AB	Montant pour le bénéficiaire de l'AB à taux réduit	Montant pour le bénéficiaire de l'AB à taux plein
Sans activité	390,92 €	483,23 €	576,82 €
Temps partiel long (temps de travail inférieur ou égal à 50 %)	252,71 €	345,02 €	438,62 €
Temps partiel court (temps de travail compris entre 51 % et 80 %)	145,78 €	238,09 €	331,69 €

Source : HCFEA 2017, Annexe 1 – fiches de présentation de chaque dispositif – PreParE

Le parent d'au moins trois enfants qui a cessé de travailler a le droit d'opter pour une PreParE majorée qui est de 647,3€ à taux plein par mois et est versée sur une durée courte : huit mois maximum pour chaque parent dans la limite du premier anniversaire de l'enfant le plus jeune. Elle est réduite du nombre de mois indemnisés au titre du congé de maternité ou d'adoption. Le choix entre la PreParE et sa version majorée est définitif.

La PreParE peut, par ailleurs, être prise simultanément par les deux parents mais avec un montant limité à un seul temps plein. Les deux parents ne peuvent pas recevoir chacun une PreParE mais seulement deux prestations à taux partiel, limitées au montant maximum d'une prestation à taux plein au total, ce qui est peu incitatif à ce que les deux parents choisissent de prendre une PreParE à taux partiel.

⁸ L'allocation de base de la prestation d'accueil du jeune enfant (Paje) a pour objet d'aider à assurer les dépenses liées à l'entretien et l'éducation d'un enfant. Elle est destinée aux parents d'un enfant de moins de trois ans. Elle est versée sous conditions de ressources. Depuis 2014, elle peut être versée à taux réduit (de moitié) ou à taux plein.

Le niveau d'indemnisation garanti par la PreParE s'est progressivement dégradé dans les 30 dernières années du fait de l'indexation de la prestation sur les prix et non sur les salaires et du fait de la fin de la majoration de PreParE pour les parents n'ayant pas droit au cumul avec l'allocation de base, à partir de 2014.

Pour les congés maternité, paternité et parental, les conventions collectives peuvent prévoir des conditions d'indemnisation plus favorables que celles de la sécurité sociale, pouvant aller jusqu'au maintien intégral du salaire. Pour le congé maternité, cela couvrirait la moitié des effectifs salariés du secteur privé (HCFEA Annexe 5 du rapport transversal 2017) sous réserve d'un an d'ancienneté dans l'entreprise. Pour le congé paternité, cela ne concernerait que 20% des salariés. De tels dispositifs sont encore plus rares pour le congé parental.

BELGIQUE

L'indemnisation du congé parental est forfaitaire. Le montant est le même quel que soit le nombre d'enfants à charge et la durée choisie pour le congé.

Les montants sont majorés pour les plus de 50 ans (pour le congé à temps partiel) ainsi que pour les parents isolés avec ou sans enfant (que ce soit un congé temps plein ou temps partiel). Les allocations suivent la formule d'indexation de l'ensemble des allocations sociales et bénéficient ainsi d'augmentations régulières. Les conditions de rémunérations sont légèrement plus incitatives pour le congé à temps plein que pour les congés à mi-temps ou à 1/5ème.

L'indemnisation atteint les niveaux suivants (montants mensuels nets), la majoration pour le travailleur constituant une famille monoparentale existant pour toutes les fractions d'occupation dans le secteur privé (190,92 euros pour la fraction d'1/5), mais dans le secteur public uniquement pour la réduction d'1/5 (157,78 euros).

Montant de l'indemnisation du congé parental (montant mensuel net ; secteur privé et public au 1^{er} juin 2017 ; pour travailleur de moins de 50 ans)

	Montant de base	Montant majoré pour personne isolée
Interruption complète	750,33 euros	1035,45 euros
Interruption partielle à 1/2 temps	345,85 euros	477,28 euros
Interruption partielle d' 1/5 temps	117,34 euros	157,78 si pas d'autre enfant à charge 190,92 euros si un ou plusieurs autres enfants à charge

Source : ONEM

L'allocation versée au titre du crédit temps est, comme pour l'allocation de congé parental, d'un montant forfaitaire. Comme pour l'allocation de congé parental, les montants sont majorés pour les situations d'isolement avec enfant à charge ou non et majorés pour les plus de 50 ans. Ils sont également majorés à partir de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise, ce qui n'est pas le cas pour l'indemnisation du congé parental. Les montants de rémunération au titre du crédit temps sont inférieurs à ceux du congé parental.

Montant de l'indemnisation du crédit-temps en cas de demande après le 1^{er} juin 2017 pour travailleur de moins de 50 ans (montant mensuel net ; secteur privé au 1^{er} juin 2017 ; travailleur de moins de 50 ans)

	Montant de base	Montant majoré pour personne isolée
Crédit-temps à temps plein		
Moins de 5 ans d'ancienneté	458,74 euros	458,74 euros
5 ans ou plus d'ancienneté	535,20 euros	535,20 euros
Crédit-temps à 1/2 temps		
Moins de 5 ans d'ancienneté	178,65 euros	211,45 euros
5 ans ou plus d'ancienneté	208,43 euros	246,69 euros
Crédit-temps à 1/5 temps	109,25 euros	140,98 euros si pas d'enfant à charge 179,7 euros si un ou plusieurs enfants à charge

Source : ONEM

e) Modalités de prise du congé indemnisé

FRANCE

La PreParE peut être prise à taux plein ou à taux partiel (deux formes de taux partiel sont prévues). Le dispositif propose au total trois formes d'interruption :

- une interruption totale d'activité
- une activité à temps partiel de 50% maximum
- une activité à un temps partiel compris entre 50 et 80%.

BELGIQUE

Le dispositif du congé parental propose trois formes d'interruption de l'activité :

- la suspension complète de l'activité pendant une période de 4 mois (possibilité ouverte aux personnes travaillant antérieurement à temps plein ou à temps partiel) ; la période de quatre mois peut alors être fractionnée par mois ;
- la réduction du travail à mi-temps (possibilité ouverte aux personnes travaillant antérieurement à temps plein), pendant une période de 8 mois fractionnable en périodes de 2 mois minimum ;
- la réduction du temps de travail d'un cinquième (possibilité ouverte aux personnes travaillant antérieurement à temps plein), pendant une période de 20 mois fractionnable en périodes de 5 mois minimum.

Le passage d'une formule à une autre est possible et les trois possibilités peuvent être combinées. Le congé peut ainsi être pris sous la forme suivante : 1 mois à temps plein, 2 mois à mi-temps et 5 mois à 1/5ème de temps.

Le parlement belge a adopté, en 2018, une proposition visant à ouvrir un droit au congé parental sous la forme d'une interruption partielle d'un dixième, soit un demi-jour par semaine ou un jour toutes les deux semaines. La durée de cette interruption partielle d'un dixième serait de 40 mois maximum.

Le crédit temps peut être pris à temps plein, à mi-temps ou à 1/5 de temps.

f) Statut social et fiscal

La PreParE n'est soumise ni à l'impôt sur le revenu, ni à la CSG, seulement à la CRDS ; c'est le régime fiscal et social des prestations familiales qui s'applique. Elle n'entre pas dans la base ressource des autres prestations.

4) DONNEES DE RECOURS ET D'USAGE

FRANCE

Le nombre de bénéficiaires du dispositif a augmenté entre 2004 et 2006 mais est en baisse depuis 2006 quel que soit le rang de l'enfant.

Les pères représentent 3% des bénéficiaires de la PreParE.

Concernant les modalités d'usage du congé, une majorité de bénéficiaires (54%) choisissent la PreParE à temps plein, plus d'un tiers à temps partiel long (temps de travail entre 50 et 80%) et moins de 10% à temps très partiel (temps de travail inférieur à 50%).

La PreParE doit être prise avant la 3^{ème} année de l'enfant.

Les dépenses d'indemnisation du congé sont en baisse depuis 2004 en partie du fait de la baisse du nombre de bénéficiaires PreParE.

BELGIQUE

Le nombre de bénéficiaires du dispositif a fortement augmenté depuis 1997. Les raisons sont multiples : hausse du pouvoir d'achat de la rémunération du congé ; élargissement au début des années 2000 des possibilités de choix quant à la quotité travaillée et des possibilités de fractionnement ; extension de l'âge limite de l'enfant de 6 à 12 ans ; banalisation progressive du dispositif au sein du monde du travail.

Les pères représentent 31% des bénéficiaires en Belgique.

Concernant les modalités d'usage du congé, la forme d'interruption à 1/5 rassemble 71% des bénéficiaires (et encore plus pour les hommes) et le mi-temps 17% (un peu plus élevé pour les

femmes). Le temps complet est très minoritaire : 12% (un peu plus élevé pour les femmes). Il représentait pourtant 50% des bénéficiaires en 2002.

La majorité des bénéficiaires prennent par ailleurs le congé en continu. Une minorité le prend dans la première année de l'enfant (un tiers) et plus de 50% après les 3 ans de l'enfant. L'usage du congé parental indemnisé est donc très différent de celui qui en est fait en France.

Les dépenses du congé sont en hausse constante depuis 2002 et représentent 0,4% du PIB.