



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

Conférence de presse de la Chambre des salariés

en date du 29 octobre 2014

Note : Le congé parental

Le congé parental

Résumé de la note sur le congé parental

Cette étude à propos du congé parental vise d'une part, à étudier le caractère financièrement attractif de cette mesure puis d'autre part, à cerner les caractéristiques socio-économiques des bénéficiaires de ce congé.

Le congé parental implique un sacrifice financier de plus en plus important pour les salariés par rapport à la poursuite de l'activité professionnelle depuis 2006

En effet, tant pour les salariés au salaire social minimum que pour les salariés percevant un salaire proche du salaire moyen, le congé parental est devenu financièrement beaucoup moins attractif au fil du temps. Ceci s'explique par le fait que le montant de l'indemnité du congé parental a été gelé en 2006 suite à l'application de la loi du 27 juin 2006 qui a aboli le rattachement des prestations familiales à l'indice du coût de la vie alors que parallèlement le salaire social minimum ainsi que le salaire moyen ont quant à eux continué de bénéficier de l'indexation. Notons que le salaire social minimum a aussi quant à lui été adapté biennalement en fonction de l'évolution du niveau moyen des rémunérations.

Plus en détail, le montant de l'indemnisation du congé parental à temps plein était de 20% supérieur au salaire social minimum en 2000 au moment de son introduction. Au cours des années qui suivirent, cet écart s'est progressivement réduit surtout à partir de 2006 tel qu'en 2011 il s'est quasiment estompé. Cette indemnité était donc financièrement avantageuse pour ces salariés jusqu'à cette date. Depuis lors, le caractère financier incitatif du congé parental pour les salariés au salaire social minimum s'est considérablement détérioré car l'indemnité de congé parental est désormais inférieure au salaire social minimum (de 6% en 2013).

En outre, lorsque l'on compare la trajectoire de l'indemnité de congé parental à temps plein avec celle du salaire moyen on observe aussi que le sacrifice financier consenti par les salariés pour prendre leur congé parental par rapport à la poursuite de leur activité professionnelle s'accroît et ceci de manière considérable depuis 2006. Par conséquent, la désindexation introduite il y a 8 ans a considérablement réduit le caractère financièrement incitatif du congé parental pour les salariés et tout particulièrement pour ceux payés au voisinage du salaire social minimum.

Par ailleurs, le nombre de congés parentaux a atteint un palier depuis 2010 et il demeure essentiellement l'apanage des mères

En moyenne, 80% des personnes qui ont pris leur congé parental depuis son introduction sont des femmes et 60% des congés parentaux octroyés l'ont été à temps plein. A noter que, 75% des congés parentaux accordés depuis 1999 ont été accordés au titre du premier congé parental, c'est-à-dire utilisé par un seul des deux parents.

Du côté des hommes le second congé parental à mi-temps est privilégié.

Le congé monoparental¹ est demeuré quant à lui marginal à 5% des congés octroyés et il a concerné des femmes à hauteur de 97%. Soulignons que cette proportion de congés monoparentaux dans l'ensemble des congés parentaux a récemment baissé ce qui pourrait refléter le sacrifice financier grandissant que représente le congé parental depuis sa désindexation en 2006.

Les données d'enquêtes fournies par le LIS² permettent de compléter ce profil type des bénéficiaires du congé parental. Elles montrent que globalement ce sont les caractéristiques socio-économiques des femmes qui expliquent la distribution des individus en congé parental selon les facteurs étudiés. Par conséquent, force est de constater que plus de la moitié des bénéficiaires du congé parental ont des revenus du travail de 9.037 euros en moyenne par an et que ce sont les personnes qui

¹ Le congé monoparental se définit comme étant le congé parental accordé à une famille monoparentale, il exclut donc les partenaires en couple mais non-mariés.

² Luxembourg Income Study.

appartiennent aux professions intermédiaires, aux ouvriers et employés non qualifiés ainsi qu'aux personnels de service de vente qui représentent plus de 60% des bénéficiaires. Du côté du niveau d'étude, les données font transparaître que les personnes en congé parental ont plutôt tendance à avoir un niveau de diplôme plus faible que l'ensemble de la population. Enfin, une dernière spécificité importante de ces bénéficiaires se caractérise par le fait que près de 60% d'entre eux ont un enfant unique.

Table des matières

1. Le montant du congé parental : évolutions et comparaisons avec le salaire social minimum (SSM) et le salaire mensuel moyen.....	5
1.1. Comparaison du montant de l'indemnité de congé parental avec le salaire social minimum.....	5
1.2. Comparaison du montant de l'indemnité de congé parental avec le salaire mensuel moyen calculé à partir du salaire horaire moyen	7
1.3. Comparaison du montant de l'indemnité de congé parental avec le salaire mensuel moyen calculé à partir de la rémunération des salariés	9
2. Personnes concernées.....	10
2.1. Evolution globale du congé parental : une tendance à la hausse jusqu'en 2010 qui s'est suivie par un palier autour de 4000 indemnisations par an en moyenne.....	10
2.2. Congé parental : octroyé principalement aux mères et à temps complet	13
2.3. Le 1 ^{er} congé parental est plus demandé que le second et il est choisi essentiellement par les mères.....	14
2.4. Le congé parental est pris le plus souvent à temps plein par les mères, le temps partiel étant préféré par les pères	16
2.5. Congé monoparental : un phénomène marginal et qui tend même à baisser en proportion du nombre total de congés octroyés	17
2.6. Congé parental : les non-résidents bénéficient de plus de deux indemnisations de congé parental sur cinq versées.....	18
3. Les personnes recourant congé parental selon les données du LIS.....	21
3.1. Distribution selon les quintiles de revenu du travail de la population totale,.....	21
3.2. Distribution selon les quintiles de revenu du travail de la population totale,.....	22
3.3. Distribution par profession	22
3.4. Distribution par genre.....	24
3.5. Distribution par niveau d'études.....	24
3.6. Distribution selon le nombre d'enfants présents dans le ménage	25
3.7. Annexe : résultats peu fiables.....	26
3.7.1. Distribution par branche d'activité	26
3.7.2. Distribution par type de contrat de travail.....	26
3.7.3. Distribution par ancienneté dans l'emploi.....	27
3.7.4. Distribution par position hiérarchique dans l'entreprise.....	27
3.7.5. Distribution par taille d'entreprise.....	28
3.7.6. Distribution par temps de travail.....	28

1. Le montant du congé parental : évolutions et comparaisons avec le salaire social minimum (SSM) et le salaire mensuel moyen

Le congé parental indemnifié introduit en 1999³ permet aux parents d'éduquer eux-mêmes leur enfant âgé de moins de 5 ans avec la garantie du maintien dans leur emploi soit :

- pendant 6 mois à temps plein ;
- ou 12 mois (mi-temps).

La prise en charge de l'indemnité de congé parental est assurée en partie par le fonds pour l'emploi et le solde est à charge de l'Etat. En 2012, le fonds pour l'emploi a pris en charge 11,5 millions EUR contre 12,0 millions EUR en 2011, le solde, à savoir 56,4 millions EUR en 2012, contre 57,1 millions EUR en 2011, est resté à charge de l'Etat⁴.

1.1. Comparaison du montant de l'indemnité de congé parental avec le salaire social minimum

Tableau comparatif entre le montant du salaire social minimum et l'indemnité de congé parental à temps plein⁵ [données au 1^{er} janvier de chaque année en euros]

	Indemnité de congé parental temps partiel	Indemnité de congé parental temps plein	SSM	Indemnité de congé parental temps plein en % du SSM
1999			1 174,17	
2000	766,73	1 533,49	1 206,00	127%
2001	785,90	1 571,82	1 282,35	123%
2002	805,55	1 611,10	1 309,04	123%
2003	825,69	1 651,38	1 383,00	119%
2004	846,33	1 692,66	1 411,72	120%
2005	867,48	1 734,95	1 475,93	118%
2006	889,15	1 778,31	1 506,55	118%
2007	889,15	1 778,31	1 570,28	113%
2008	889,15	1 778,31	1 602,99	111%
2009	889,15	1 778,31	1 675,93	106%
2010	889,15	1 778,31	1 703,57	104%
2011	889,15	1 778,31	1 768,54	101%
2012	889,15	1 778,31	1 812,74	98%
2013	889,15	1 778,31	1 885,90	94%

* :La loi du 27 juin 2006 a aboli le rattachement des prestations familiales à l'indice du coût de la vie.
Source : IGSS

³ Loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales.
<http://eli.legilux.public.lu/eli/etat/leg/loi/1999/02/12/n3>

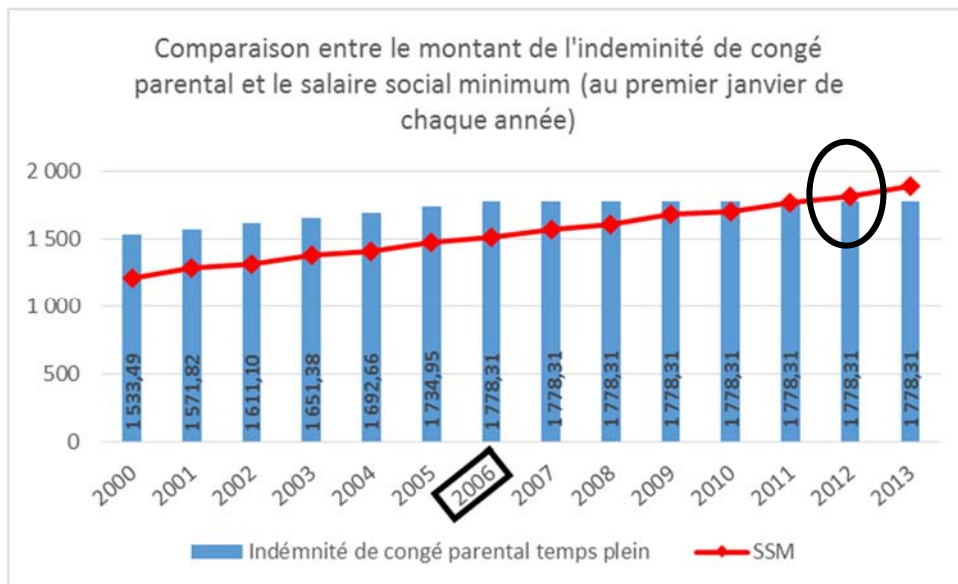
⁴ Rapport annuel de l'IGSS 2012, page 229.

Selon la loi du 12 février 1999 qui porte création au congé parental : « Les ressources nécessaires au paiement de l'indemnité de congé parental sont constituées par une participation à charge du fonds pour l'emploi et par une dotation à charge du budget de l'Etat. **La participation du fonds pour l'emploi correspond au produit de la majoration de la contribution sociale prélevée sur les carburants** telle qu'elle résulte de l'application de l'article 7bis de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant création du fonds pour l'emploi d'une part; et réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet, d'autre part.

La dotation à charge du budget de l'Etat correspond aux dépenses restant à charge de la Caisse au titre de l'indemnité de congé parental après défalcation de la participation du fonds pour l'emploi.

La Caisse touche des avances mensuelles au titre de la participation du fonds pour l'emploi et au titre de la dotation à charge du budget de l'Etat. Le solde éventuel des recettes est versé au Trésor. »

⁵ Les données relatives au salaire social minimum et à l'indemnité de congé parental sont celles affichées au 1^{er} janvier de chaque année sous revue. Soulignons que le montant de l'indemnité de congé parental à temps partiel est indiqué à titre informatif.



Source : IGSS

Comme l'illustre le graphique ci-avant, de 2000 à 2012, le montant de l'indemnité de congé parental est supérieur au montant du salaire social minimum. Au 1^{er} janvier 2000, le SSM représentait 79% de l'indemnité de congé parental. Par conséquent, le congé parental était particulièrement intéressant pour les personnes au SSM jusqu'en 2011.

Cette situation s'inverse à partir de 2012. Depuis lors, cette indemnité ne couvre même plus le SSM et devient désavantageuse pour les personnes payées au SSM : en 2013, l'indemnité de congé parental ne couvrait plus que 94% du SSM.

Cette évolution s'explique par la stabilisation de l'indemnité de congé parental depuis l'application de la loi du 27 juin 2006 qui a aboli le rattachement des prestations familiales à l'indice du coût de la vie alors que le salaire social minimum a quant à lui continué de bénéficier de l'indexation ainsi que de son adaptation tous les deux ans en fonction de l'évolution du niveau moyen des rémunérations.

1.2. Comparaison du montant de l'indemnité de congé parental avec le salaire mensuel moyen calculé à partir du salaire horaire moyen

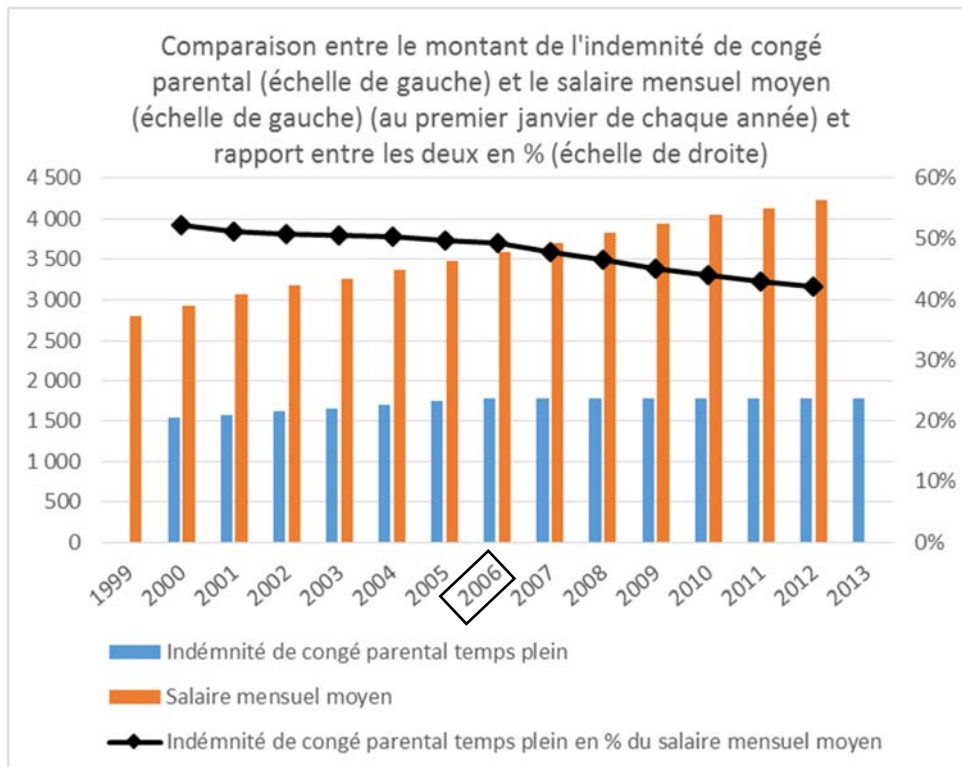
Tableau comparatif entre le montant du salaire mensuel moyen calculé à partir du salaire horaire moyen et l'indemnité de congé parental (données au 1^{er} janvier de chaque année en euros)

	Indemnité de congé parental temps partiel	Indemnité de congé parental temps plein	Salaire mensuel moyen	Indemnité de congé parental temps plein en % du salaire mensuel moyen
1999			2 800,01	
2000	766,73	1 533,49	2 927,80	52%
2001	785,90	1 571,82	3 071,81	51%
2002	805,55	1 611,10	3 176,92	51%
2003	825,69	1 651,38	3 264,53	51%
2004	846,33	1 692,66	3 362,67	50%
2005	867,48	1 734,95	3 480,10	50%
2006	889,15	1 778,31	3 597,86	49%
2007	889,15	1 778,31	3 707,15	48%
2008	889,15	1 778,31	3 823,01	47%
2009	889,15	1 778,31	3 931,63	45%
2010	889,15	1 778,31	4 041,42	44%
2011	889,15	1 778,31	4 132,54	43%
2012	889,15	1 778,31	4 221,96	42%
2013	889,15	1 778,31		

Sources : IGSS et Ministère de la Sécurité sociale

Il s'agit du salaire horaire moyen calculé par l'IGSS auprès de la population de 20 à 65 ans, 20% et 5% éliminés en bas respectivement en haut de l'échelle des salaires.

Le salaire mensuel moyen calculé ici est obtenu en multipliant le salaire horaire moyen utilisé par l'IGSS afin de calculer les augmentations du SSM par le nombre d'heures travaillé dans un mois (soit le chiffre de 173 heures en moyenne).



Sources : IGSS et Ministère de la Sécurité sociale

Le graphique ci-avant met clairement en lumière le fait que l'indemnité de congé parental (à temps plein) tend sur toute la période considérée à baisser en termes de proportion par rapport au salaire moyen. Ce phénomène c'est d'ailleurs fortement accentué depuis la désindexation de 2006. Ainsi, alors que cette indemnité représentait 52% du salaire horaire moyen en 2000, elle ne représente plus que 42% de ce même salaire douze ans plus tard. Par conséquent, le choix du congé parental à temps plein a induit au fil des ans un sacrifice financier de plus en plus important en moyenne pour les parents ayant opté pour ce type de congé parental *ceteris paribus*.

Soulignons que les données administratives relatives au salaire horaire moyen renseignées par l'IGSS ne sont pas exhaustives car elles comportent différents biais dont les trois plus importants sont les suivants :

- Les heures répertoriées ne sont pas véritablement celles effectuées par les salariés le mois en question car l'employeur n'est pas contraint de renseigner le nombre d'heures exactes effectuées ni même de déclarer les heures supplémentaires auprès de l'IGSS. Par conséquent, certains employeurs sont honnêtes et fournissent un chiffre exact mais d'autres se contentent de noter le nombre d'heures légales inscrites sur le contrat de travail du salarié ;
- 20% et 5% des salaires sont éliminés en bas respectivement en haut de l'échelle des salaires (car il s'agit de l'indicateur utilisé pour effectuer la revalorisation du SSM tous les deux ans) ;
- tous les salariés ne sont pas couverts puisque les salariés de moins de 20 ans et ceux de plus de 65 ans ne sont pas comptabilisés dans cet indicateur.

Face à cette incomplétude et ces biais, il est opportun de comparer ces résultats avec une comparaison entre le montant de l'indemnité de congé parental et de la rémunération moyenne par salarié évaluée par le STATEC⁸ dans les comptes nationaux. Les comptes nationaux fournissent, en effet, une image plus exhaustive que l'IGSS car ils couvrent tous les salariés. Dans ce cadre, on utilise les données annuelles des comptes nationaux et on calcule un montant de salaire mensuel moyen par salarié. Les résultats sont présentés dans le tableau et le graphique ci-après.

⁸ Selon le SEC 2010, la rémunération des salariés (D.1) se définit comme étant le total des rémunérations en espèces ou en nature que versent les employeurs à leurs salariés en paiement du travail accompli par ces derniers au cours de la période de référence des comptes. La rémunération des salariés se compose des éléments suivants: a) salaires et traitements bruts (D.11) en espèce et en nature et b) cotisations sociales à la charge des employeurs (D.12).

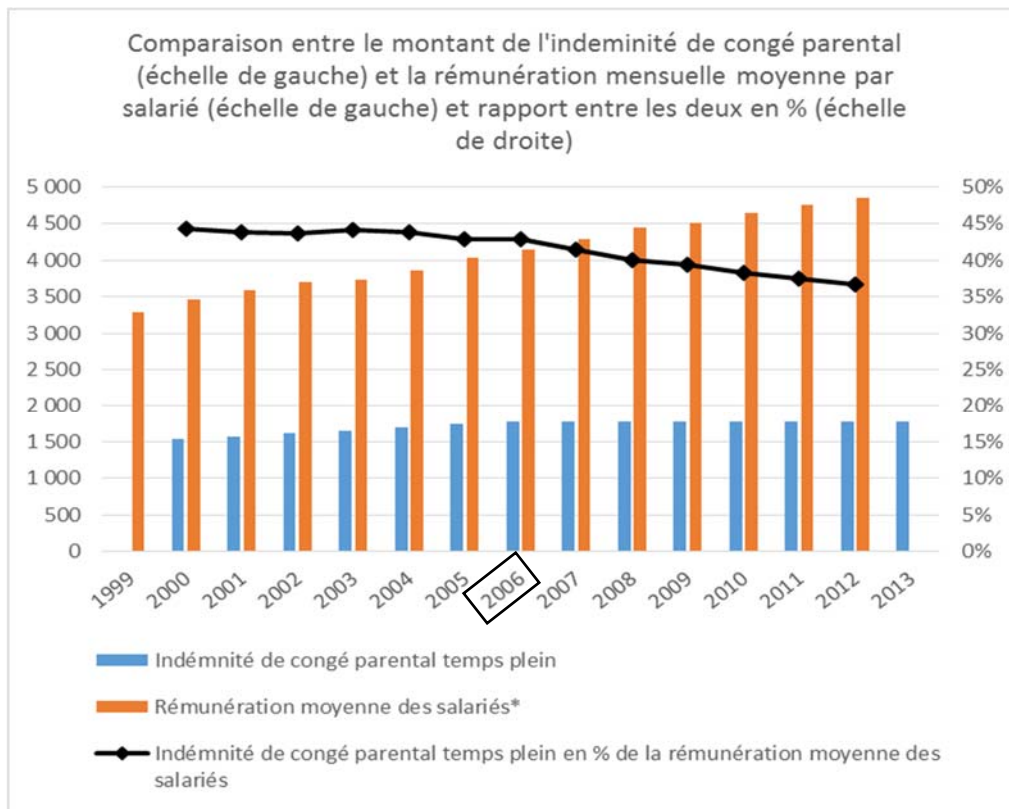
1.3. Comparaison du montant de l'indemnité de congé parental avec le salaire mensuel moyen calculé à partir de la rémunération des salariés

Tableau comparatif entre le montant de la rémunération mensuelle moyenne par salarié et l'indemnité de congé parental (en euros)

	Indemnité de congé parental temps partiel	Indemnité de congé parental temps plein	Rémunération moyenne des salariés*	Indemnité de congé parental temps plein en % de la rémunération moyenne des salariés
1999			3 288,74	
2000	766,73	1 533,49	3 464,37	44%
2001	785,90	1 571,82	3 584,97	44%
2002	805,55	1 611,10	3 694,38	44%
2003	825,69	1 651,38	3 736,77	44%
2004	846,33	1 692,66	3 861,03	44%
2005	867,48	1 734,95	4 037,84	43%
2006	889,15	1 778,31	4 142,49	43%
2007	889,15	1 778,31	4 295,87	41%
2008	889,15	1 778,31	4 440,81	40%
2009	889,15	1 778,31	4 519,87	39%
2010	889,15	1 778,31	4 638,97	38%
2011	889,15	1 778,31	4 749,42	37%
2012	889,15	1 778,31	4 844,67	37%
2013	889,15	1 778,31		

Sources : IGSS et STATEC

* Il s'agit de la rémunération moyenne par salarié annuelle divisée par 12 pour obtenir une estimation de la rémunération mensuelle.



Sources : IGSS et STATEC

Au regard de ces dernières comparaisons, il apparaît clairement que l'indemnité de congé parental représentait en moyenne 44% de la rémunération moyenne des salariés entre 2000 et 2006. Autrement dit, au cours de cette période le montant moyen de salaire auquel le salarié renonce pour prendre son congé parental est demeuré proportionnellement stable : le salarié sacrifie en moyenne à 56% de la rémunération qu'il percevrait s'il avait choisi de continuer à travailler plutôt que de prendre son congé parental à temps-plein.

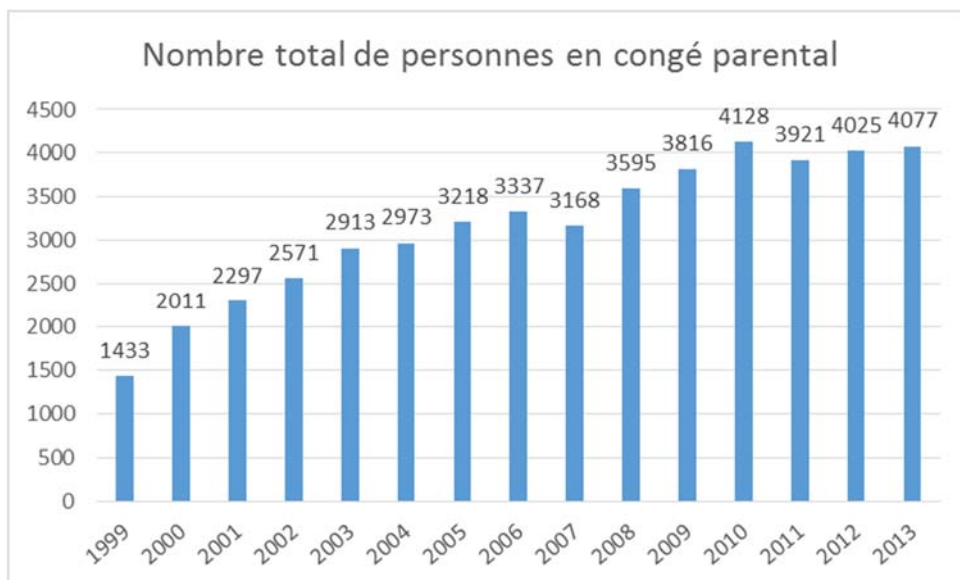
Suite à la désindexation des prestations survenue en 2006, le choix du congé parental pour le salarié s'accompagne d'un renoncement proportionnellement de plus en plus important par rapport à son salaire moyen.

En résumé, **quelle que soit la source utilisée pour évaluer la rémunération des salariés**, administrative ou comptable, une conclusion identique émerge de ces comparaisons : **le sacrifice financier consenti par les salariés pour prendre leur congé parental par rapport à la poursuite de leur activité professionnelle augmente significativement depuis 2006⁷.**

2. Personnes concernées

2.1. Evolution globale du congé parental : une tendance à la hausse jusqu'en 2010 qui s'est suivie par un palier autour de 4000 indemnisations par an en moyenne

⁷ Selon une « Etude d'évaluation de l'impact du congé parental au Grand-Duché du Luxembourg » de KPMG de 2002 à propos du congé parental : plus d'un quart des non-allocataires qui étaient éligibles au congé parental n'ont pas pris leur congé parental en raison de la perte trop importante de salaire par rapport à l'indemnité perçue. Cette enquête ayant été menée en 2002 alors que l'indemnité de congé parentale était encore à la fois indexée et avantageuse pour les personnes percevant le salaire social minimum, on peut légitimement se poser la question de savoir dans quelle mesure la désindexation opérée en 2006 n'a pas été en grande partie la cause de la stagnation du nombre de congés parentaux pris par les parents au cours des années qui suivirent. La désindexation a certainement provoqué une hausse considérable de personnes invoquant ce motif de non-prise du congé parental depuis lors.



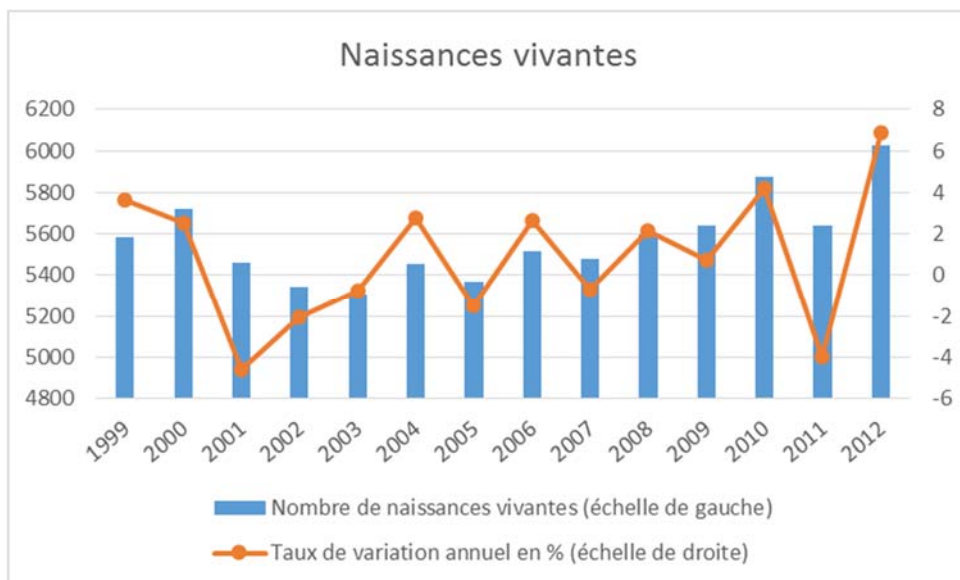
Source : IGSS

Entre 1999 et 2013, les femmes sont restées les principales bénéficiaires de l'indemnité de congé parental avec en moyenne 79% des indemnisations qui leur ont été versées contre 21% qui ont été attribuées aux hommes. Le congé parental à temps plein a été plus sollicité que celui à temps partiel au cours de cette période puisque près de 3 congés parentaux sur 5 octroyés ont été accordés à temps plein (58% plus précisément).

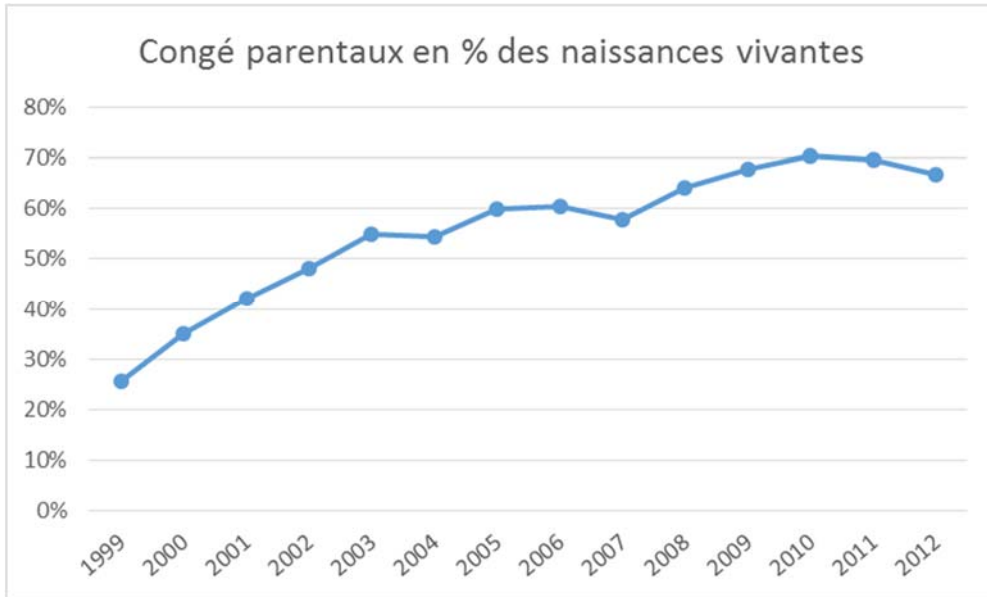
L'introduction du congé parental a répondu à un réel besoin des parents car les indemnisations de congé parental ont fortement augmenté tout au long des cinq premières années de son existence. Ainsi, entre 1999 et 2003 le nombre de personnes indemnisées a plus que doublé. Le nombre de congés parentaux a ensuite poursuivi sa progression jusqu'en 2010, exception faite de l'année 2007 certainement en partie en raison de la baisse des naissances vivantes par rapport à l'année précédente.

En 2011 (tout comme ce fut le cas en 2007), on observe une baisse du nombre de personnes indemnisées par rapport à 2010 en écho à la baisse du nombre de naissances.

En 2012 et 2013, les indemnisations sont stabilisées autour de 4000 congés par an.

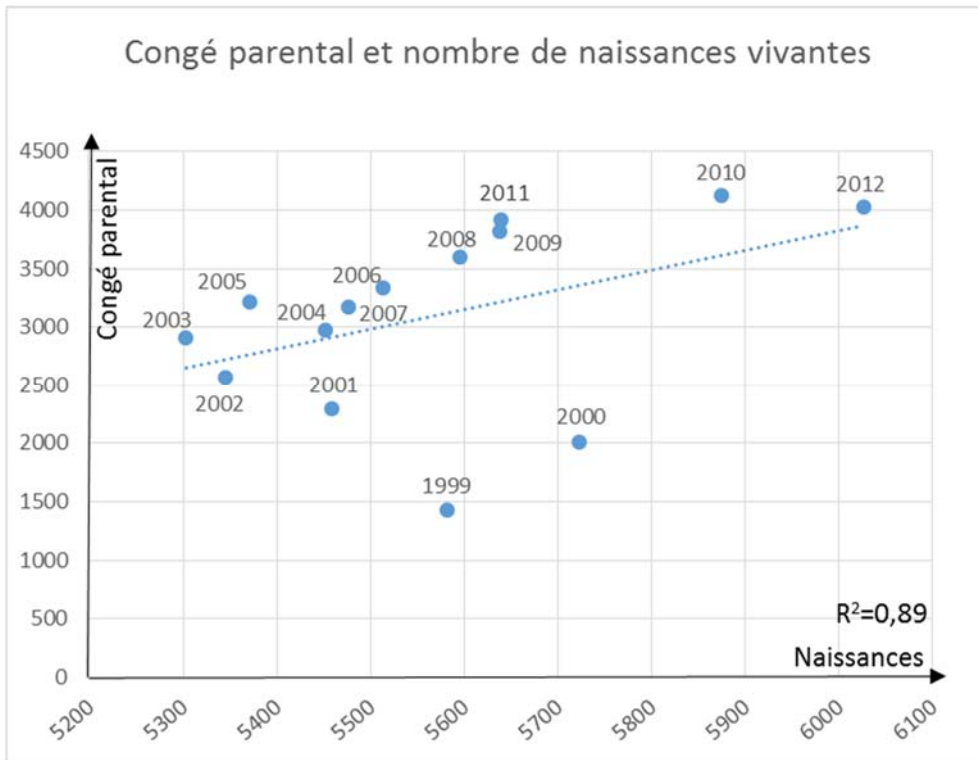


La positivité et la significativité de la corrélation observée entre le nombre de naissances vivantes et le nombre de congé parentaux indemnisés entre 2003 et 2012⁸ tend à conforter le fait que ce congé répond à un réel besoin de la part des parents.



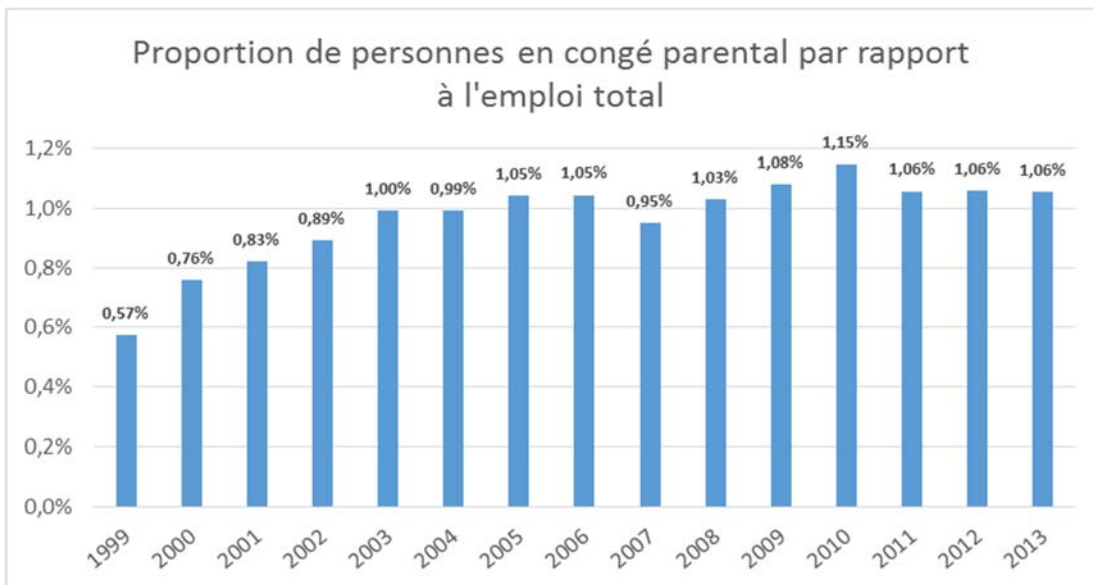
Le graphique ci-dessus rapporte le nombre d'indemnités de congés parentaux aux naissances. On observe une augmentation quasi-continue de 1999 à 2010 de ce ratio puis une timide baisse depuis lors. Toutefois l'augmentation au cours des cinq premières années est liée à l'effet de décollage induit par l'introduction du congé parental. Au cours des cinq dernières années, en moyenne 68% des personnes qui ont bénéficié d'un congé de maternité, auraient pris un congé parental. Ceci est bien sûr au conditionnel dans la mesure où les personnes qui ont eu un enfant peuvent prendre leur congé aussi au cours des cinq années qui suivent ce qui rend ce constat très fragile.

⁸ On fait abstraction ici des années de 1999 à 2002 car ce sont des années caractérisées par une augmentation très soutenue de demandes de congé parental suite à son introduction. Le nombre de naissances vivantes au Luxembourg 'de droit' pourrait être considéré comme particulièrement inadéquat pour être mis en relation avec les demandes de congé parental car les frontaliers peuvent voir leurs enfants naître à l'étranger. Cependant, en l'absence de données concernant les naissances d'enfants frontaliers c'est a priori le seul indicateur disponible.



Source : IGSS, calculs CSL

En 2013, environ 1% des personnes occupant un emploi au Luxembourg étaient en congé parental. L'analyse de l'évolution de cette proportion reflète l'augmentation soutenue du nombre de personnes indemnisées entre 1999 et 2006. Par la suite, cette proportion a baissé en 2007 (en réponse à la baisse des naissances) pour ensuite se repositionner sur une trajectoire ascendante jusqu'en 2010. En 2011, cette proportion a baissé à nouveau essentiellement en réponse à la baisse des naissances par rapport à l'année précédente, puis elle s'est stabilisée depuis lors autour de 1% des personnes occupant un emploi dans le sillage de la cristallisation des indemnités de congé parental autour de 4000 par année. Ceci permet de mettre en lumière le fait que le congé parental tend à avoir atteint un seuil d'attractivité arrivé à saturation.



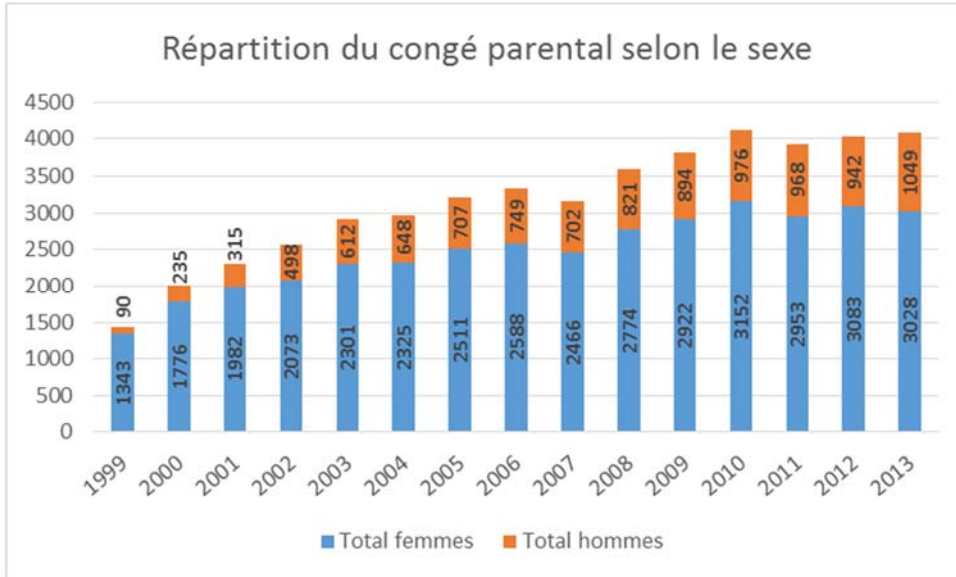
Source : IGSS

2.2. Congé parental : octroyé principalement aux mères et à temps complet

Depuis son introduction, le congé parental a été en moyenne plus demandé par les mères que par les pères : 79% de femmes en ont bénéficié contre seulement 21% d'hommes.

Toutefois, en termes d'évolution, on observe une proportion croissante d'hommes qui bénéficient de ce congé. Ainsi, on constate qu'au cours des trois premières années qui ont suivi l'introduction du congé parental, un congé sur dix a été pris par un père (11% plus précisément), et que cette proportion est passée à un quart en moyenne entre 2011 et 2013 (24%).

Enfin, depuis 2008, la proportion d'hommes qui optent pour ce type de congé semble avoir atteint un palier.



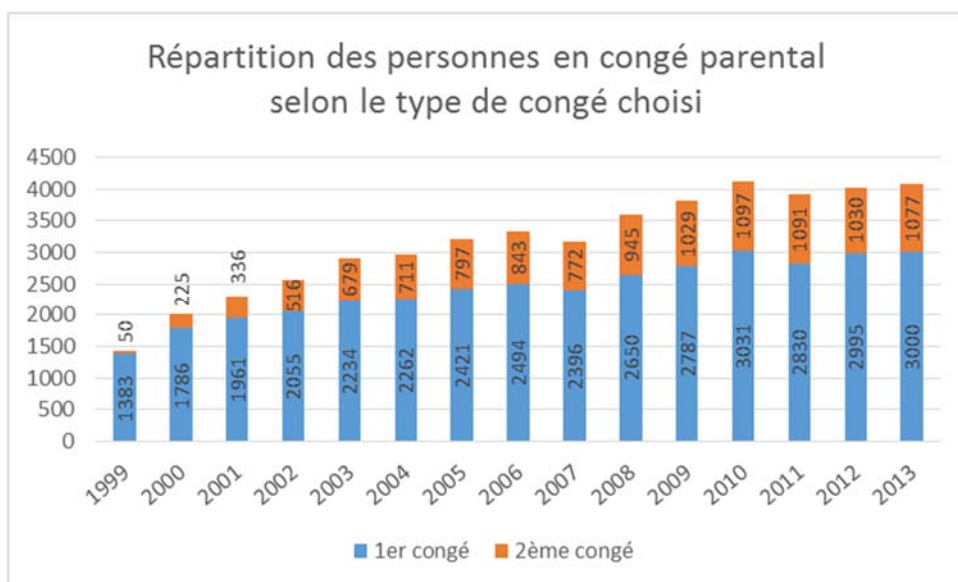
Source : IGSS

2.3. Le 1^{er} congé parental est plus demandé que le second et il est choisi essentiellement par les mères

Le congé parental pouvant être pris par le père et/ou la mère : le premier des deux parents qui bénéficie de son congé sera appelé bénéficiaire du premier congé parental et le suivant bénéficiaire du second parental s'il choisit de le prendre.

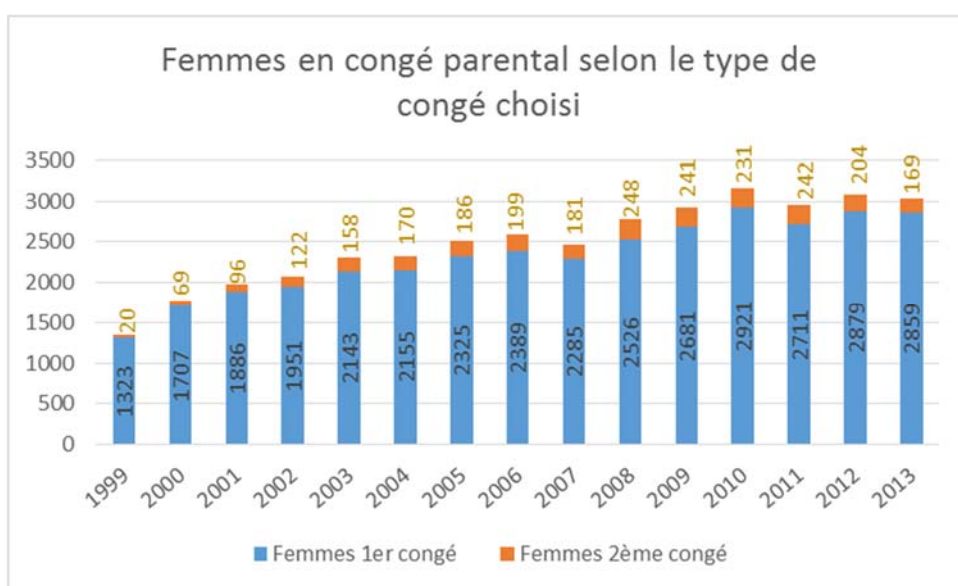
Dans les faits, le congé parental est essentiellement octroyé en tant que premier congé parental c'est-à-dire qu'il est principalement utilisé par un seul parent. En effet, depuis son introduction environ $\frac{3}{4}$ des congés parentaux ont été accordés au titre de premier congé parental et plus de 95% de ces congés ont bénéficié à des mères.

La proportion de second congé parental dans l'ensemble des congés a logiquement et fortement augmenté au cours des cinq années qui ont suivi l'introduction du congé parental. Puis, on observe une stabilisation de cette proportion autour de 25% de 2005 à 2008. De 2009 à 2011 lors de la période de crise économique, cette proportion a augmenté. Enfin, depuis 2012, elle s'est repositionnée autour de 26%.

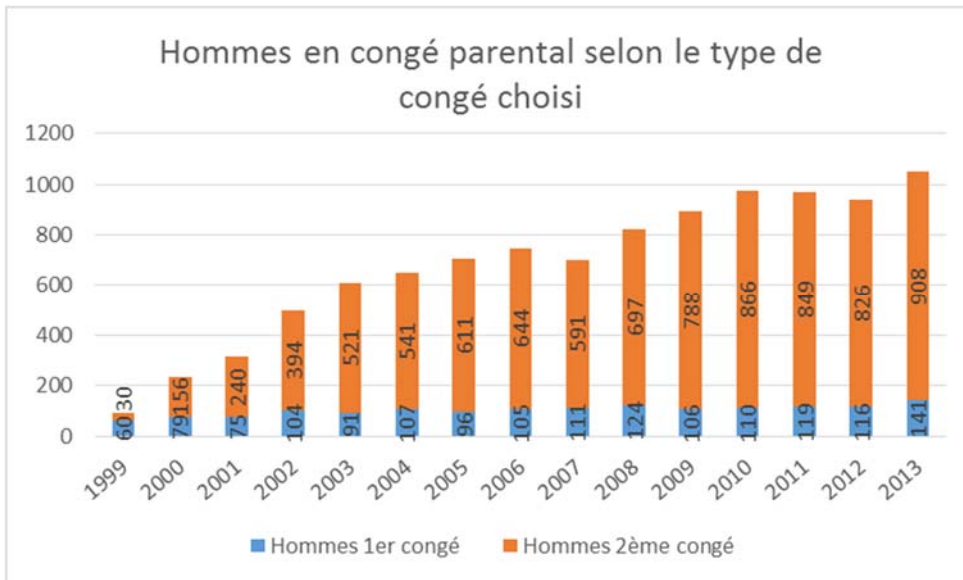


Source : IGSS

Dans le sillage de la hausse du nombre de pères qui prennent leur congé parental, on observe une proportion de plus en plus élevée d'hommes qui prennent le deuxième congé parental : en 2013, 87% des hommes en congé parental l'étaient après que leur conjointe en ait bénéficié préalablement alors que cette proportion n'était que de 33% en 1999.



Source : IGSS

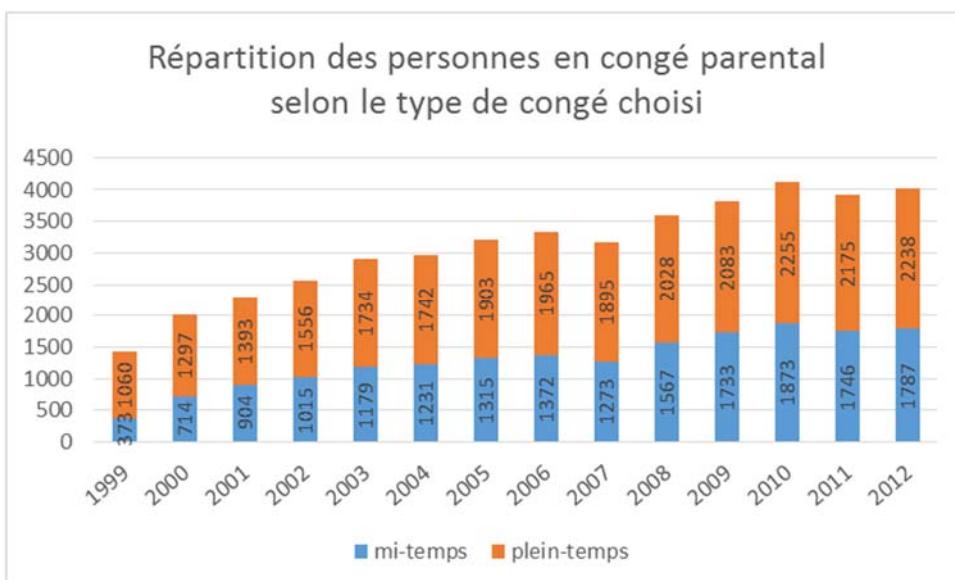


Source : IGSS

2.4. Le congé parental est pris le plus souvent à temps plein par les mères, le temps partiel étant préféré par les pères

Il existe deux possibilités de prendre son congé parental, soit à temps plein durant 6 mois consécutifs ou alors à mi-temps durant une année.

En moyenne, 58% des congés parentaux octroyés depuis 1999 ont été des congés à temps-plein. Ceci peut aisément s'expliquer par le fait que le congé parental à plein-temps offre une parenthèse de répit aux parents pour trouver un mode de garde pour l'enfant ainsi que pour la nouvelle organisation qu'il faudra mettre en place lors de la reprise du travail.

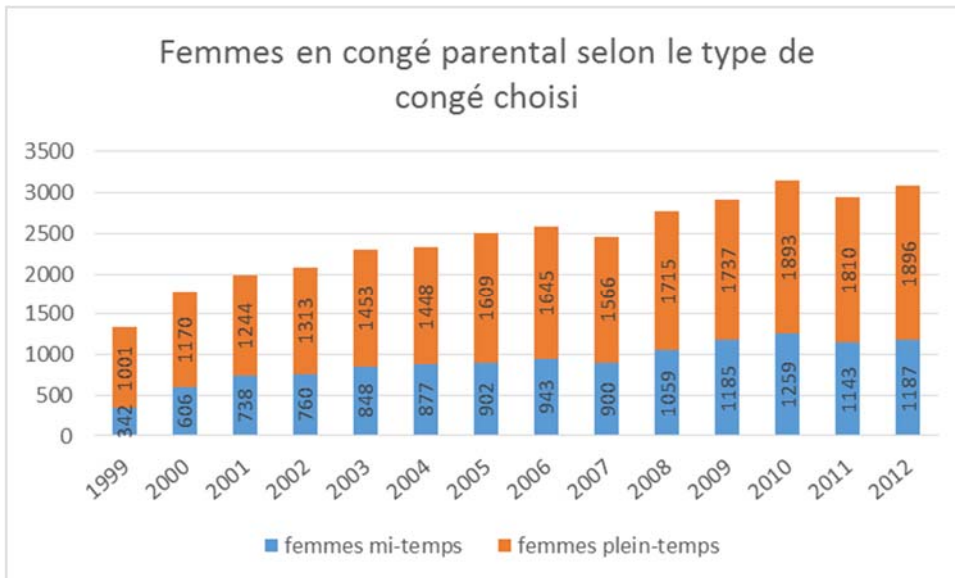


Source : IGSS

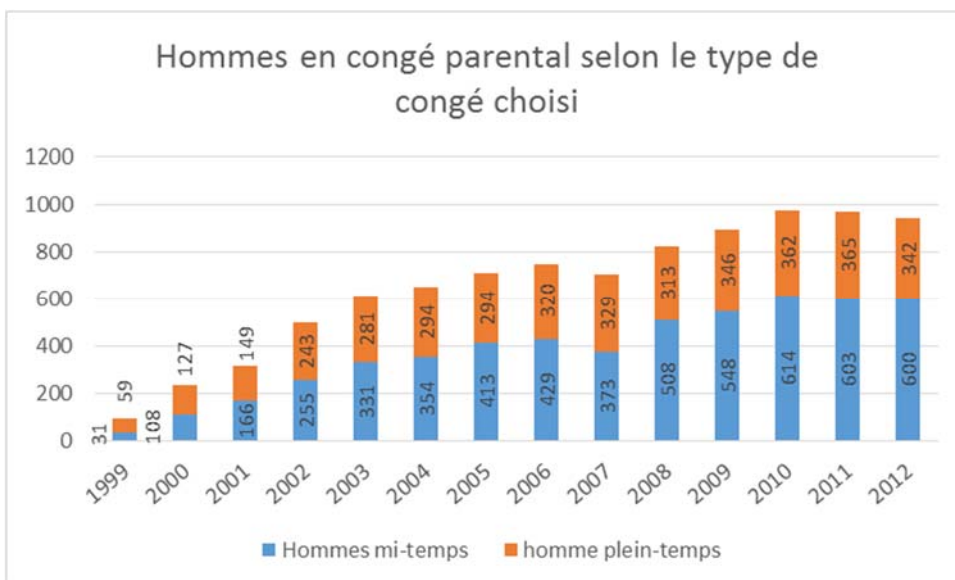
On observe des disparités au niveau des sexes pour le choix du type de congé parental. En effet, les femmes ont davantage plébiscité le congé à temps plein en moyenne depuis l'introduction de ce congé (63%). Soulignons que depuis 2009 cette proportion de femmes choisissant le congé à temps plein a diminué et elle est même passée sous le seuil des 60% pour ensuite se stabiliser autour de 60% des trois années qui ont suivi.

Ceci pourrait traduire un écueil de la crise puisque ces femmes auraient préféré le congé à mi-temps plutôt que le temps complet en vue de ne pas rester trop longtemps en dehors de leur entreprise et donc de risquer à leur retour d'en subir les conséquences.

Au contraire, les hommes optent le plus souvent pour le congé à temps partiel (58% en moyenne entre 1999 et 2012) ce qui peut s'expliquer par leur volonté d'éviter une perte de revenus trop importante et de demeurer dans leur entreprise afin de refréner les éventuelles réticences de l'employeur.



Source : IGSS

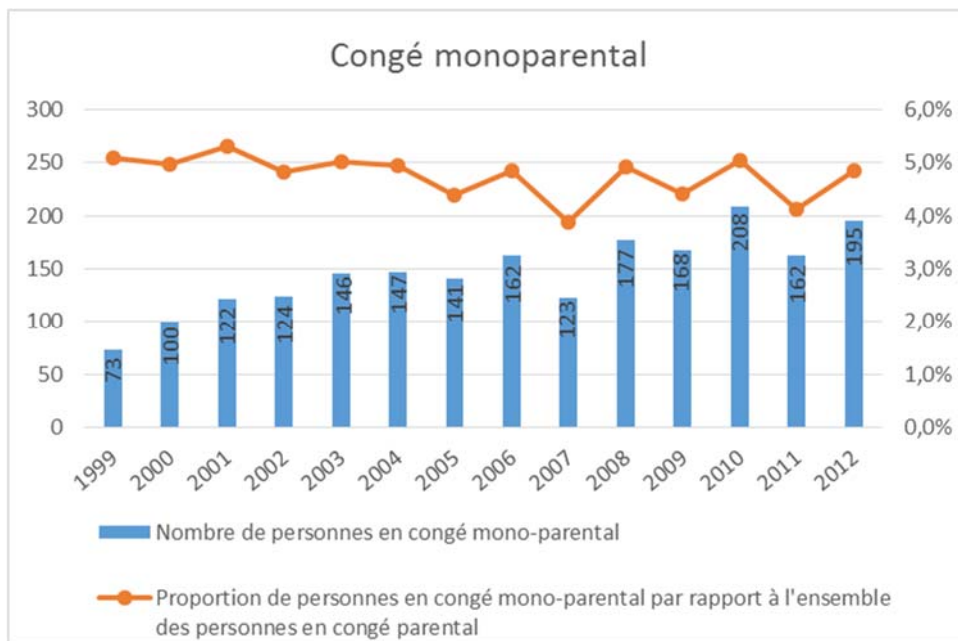


Source : IGSS

2.5. Congé monoparental : un phénomène marginal et qui tend même à baisser en proportion du nombre total de congés octroyés

Le congé monoparental se définit comme étant le congé parental accordé à une famille monoparentale. Depuis 1999, seulement 2048 familles monoparentales ont demandé le congé parental ce qui représente moins de 5% de l'ensemble de congés octroyés en moyenne entre 1999 et 2012.

C'est sans surprise que le congé monoparental a été accordé à 97% de femmes au cours de la période sous revue et qu'il a été principalement octroyé à temps complet pour plus de 3 familles monoparentales sur 5 (63% plus précisément).



Source : IGSS

La proportion de congés monoparentaux dans l'ensemble des congés parentaux oscillait autour de 5% en moyenne au cours des sept premières années qui suivirent son introduction puis elle a légèrement baissé en tendance depuis lors affichant une moyenne de 4,6% entre 2006 et 2012. Cette évolution pourrait être le miroir du sacrifice grandissant que constitue la prise du congé parental par rapport à l'emploi puisque depuis 2006 le montant du congé parental baisse en proportion du salaire horaire moyen. Ceci est particulièrement prégnant pour les parents qui élèvent seuls leur(s) enfant(s) car ils n'ont pas de conjoint pouvant limiter la perte de revenus.

En outre, il est important de souligner que cette baisse de la proportion de ménages monoparentaux optant pour le congé parental dans l'ensemble des congés parentaux n'est pas liée à un effet statistique mais à un changement de comportement. De fait, la part des ménages monoparentaux dans l'ensemble des ménages a augmenté de 3,3% en 2001 à 8,3% en 2011.

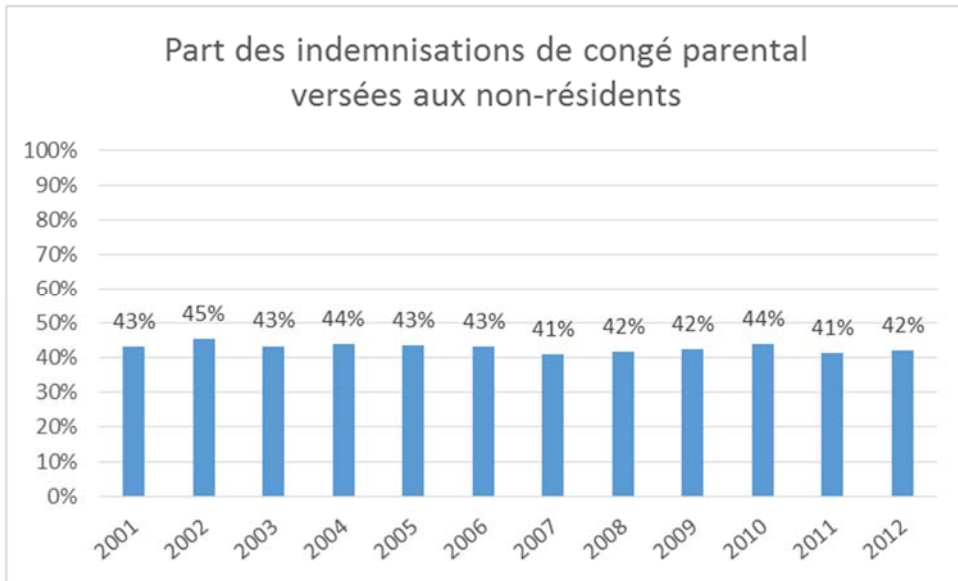
2.6. Congé parental : les non-résidents bénéficient de plus de deux indemnités de congé parental sur cinq versées

Les dernières données disponibles révèlent qu'en 2012, 1 693 personnes non-résidentes ont bénéficié d'une indemnité de congé parental ce qui signifie que 42% des indemnités de congé parental ont été versées à des travailleurs non-résidents. Ceci reflète parfaitement bien la structure de l'emploi au Luxembourg qui pour cette année donnée comprend 42% de travailleurs non-résidents. Cette proportion est demeurée quasi-stable tout au long de l'horizon temporel sous revue à hauteur de 43% en moyenne comme le montre le graphique ci-après.

A noter que les frontaliers représentent en moyenne 99,9% des personnes non-résidentes ayant touché cette indemnité entre 2001 et 2012.

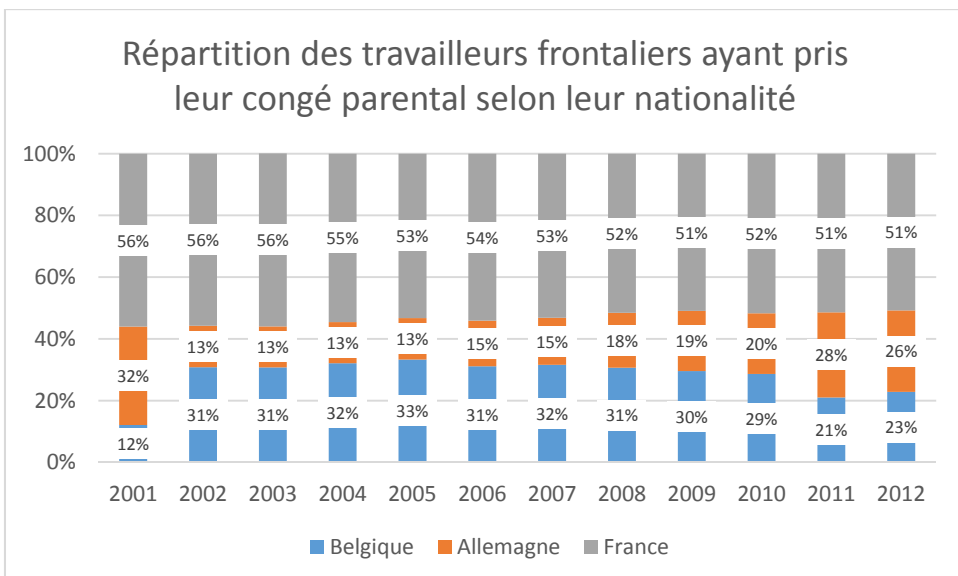
En 2001, les non-résidents prenaient proportionnellement plus leur congé parental que les résidents puisque ces travailleurs non-résidents occupaient 35% des emplois au Luxembourg et qu'ils représentaient 43% des personnes indemnisées au titre du congé parental. Toutefois, cette « surreprésentation » des travailleurs non-résidents au niveau des indemnités du congé parental

s'est progressivement atténuée pour finalement refléter leur représentation dans l'emploi total intérieur.



Source : IGSS

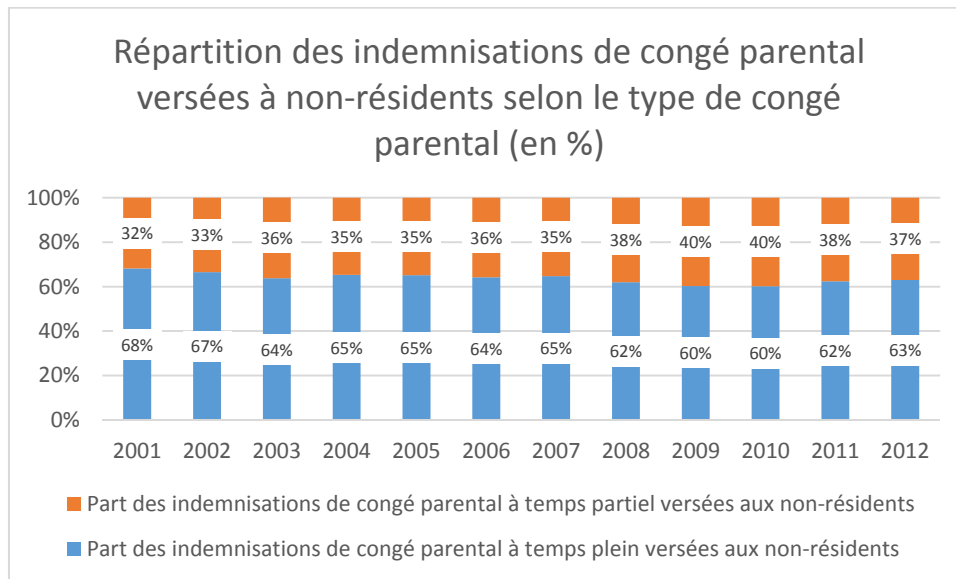
Le graphique ci-après décrit la répartition des travailleurs frontaliers ayant été indemnisés au titre du congé parental selon leur nationalité. Il apparaît que cette répartition fait globalement écho celle observée de l'emploi frontalier selon la nationalité. C'est donc sans surprise que les bénéficiaires résidents en France représentent un peu plus de la moitié des personnes indemnisées en moyenne depuis 2001 (53%) suivis des personnes qui résident en Belgique (à hauteur de 28% en moyenne) puis des personnes qui résident en Allemagne (seulement 19% en moyenne des personnes indemnisées). Soulignons que la légère sous-représentation des personnes qui résident en Allemagne et qui ont touché l'indemnité de congé parental provient en grande partie de la natalité moins dynamique dans ce pays que dans les deux autres pays frontaliers.



Source : IGSS

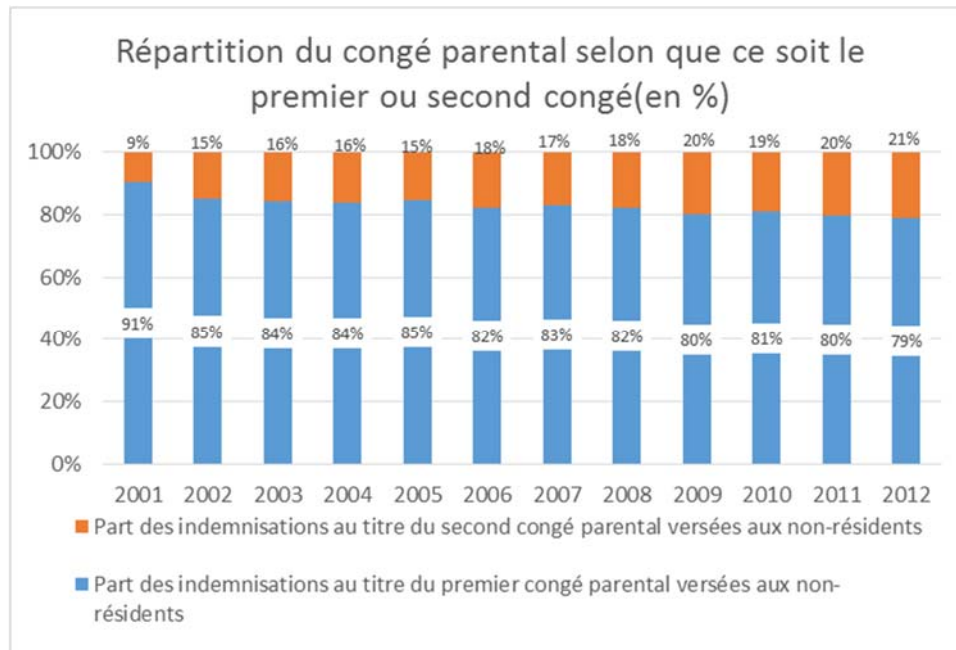
De manière plus détaillée, il est intéressant de noter que les non-résidents tout comme les résidents ont choisi proportionnellement plus le congé parental à temps plein. Toutefois, ce dernier congé a été encore bien plus demandé que celui à temps partiel par les non-résidents ce qui peut s'expliquer

en partie par le temps de trajet de ces personnes qui est généralement supérieur à celui des résidents. En effet, 64% non-résidents ont bénéficié d'une indemnisation du congé parental à temps plein contre seulement 58% pour l'ensemble des personnes indemnisées.



Source : IGSS

Le graphique ci-après témoigne du fait que les travailleurs non-résidents ne prennent généralement que le premier congé. En effet, moins d'un quart d'entre eux a demandé le second congé parental depuis 2010. Ceci s'explique aisément par le fait que ces travailleurs résidents à l'étranger peuvent avoir un conjoint ou un conjointe qui peut quant à lui ou elle travailler à l'étranger et qui n'est donc pas éligible au congé parental dans notre pays.



Source : IGSS

3. Les personnes recourant congé parental selon les données du LIS

Les données du LIS permettent d'obtenir une vue d'ensemble des principales caractéristiques socio-économiques des personnes ayant recours au congé parental.

Les données disponibles ne concernent que l'année 2010, et semblent, pour la plupart, correspondre aux résultats publiés par l'IGSS concernant le nombre total de congés parentaux, ainsi que la répartition par genre de ceux-ci.

La population considérée ici est constituée de l'ensemble des personnes ayant un emploi selon les données du LIS. Au sein de ces individus, nous distinguons ceux étant soit en congé maternité, soit en congé parental.

Une partie des résultats obtenus sont toutefois peu fiables (fort taux de non-réponse/données manquantes) ou paraissent invraisemblables. Ces résultats sont regroupés dans la section « Résultats peu fiables ».

3.1. Distribution selon les quintiles de revenu du travail de la population totale^{9, 10}

Les données du LIS permettent d'obtenir une vue d'ensemble des principales caractéristiques socio-économiques des personnes ayant recours au congé parental.

Les données disponibles ne concernent que l'année 2010, et semblent, pour la plupart, correspondre aux résultats publiés par l'IGSS concernant le nombre total de congés parentaux, ainsi que la répartition par genre de ceux-ci.

La population considérée ici est constituée de l'ensemble des personnes ayant un emploi selon les données du LIS. Au sein de ces individus, nous distinguons ceux étant soit en congé maternité, soit en congé parental.

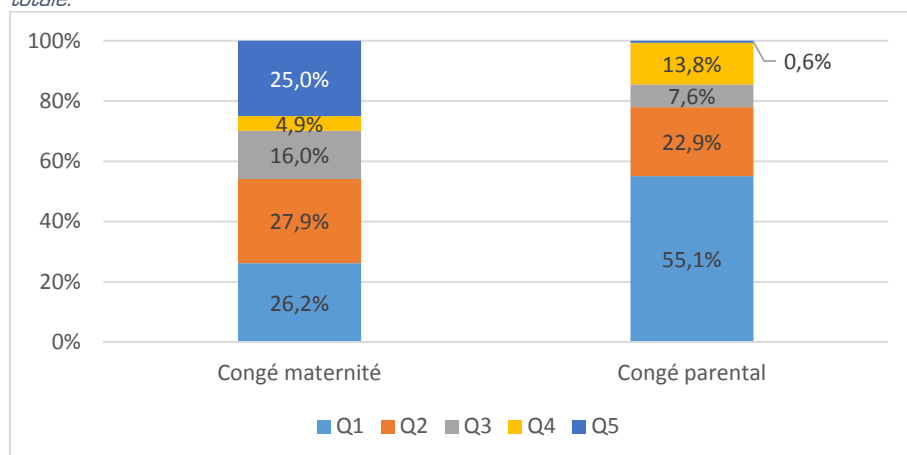
Une partie des résultats obtenus sont toutefois peu fiables (fort taux de non-réponse/données manquantes) ou paraissent invraisemblables. Ces résultats sont regroupés dans la section « Résultats peu fiables ».

⁹ Nous ne considérons dans les graphiques que les personnes étant en congé maternité ou en congé parental puisque, par définition, les quintiles de revenu de l'ensemble de la population correspondent chacun à 20% de l'ensemble.

¹⁰ Les revenus considérés ici sont des revenus bruts.

3.2. Distribution selon les quintiles de revenu du travail de la population totale^{11, 12}

Part des personnes en congé maternité ou en congé parental dans les quintiles de revenu du travail de la population totale.



Le tableau suivant¹³ montre le revenu du travail moyen des individus appartenant aux différents quintiles :

Revenus du travail uniquement (moyenne de l'année)	Ensemble	Congé :	
		maternité	parental
Q1	11.596 EUR (20%)	12.478 EUR (26,2%)	9.037 EUR (55,1%)
Q2	26.149 EUR (20%)	25.727 EUR (27,9%)	24.845 EUR (22,9%)
Q3	39.065 EUR (20%)	35.738 EUR (16%)	40.698 EUR (7,6%)
Q4	58.448 EUR (20%)	61.697 EUR (4,9%)	61.769 EUR (13,8%)
Q5	104.344 EUR (20%)	72.667 EUR (25%)	79.372 EUR (0,6%)

Guide de lecture : 55,1% des ménages en congé parental font partie du premier quintile de revenus du travail de l'ensemble de la population et ont, en moyenne annuelle, 9.037 euros de revenu du travail.

Dans la catégorie des personnes étant en congé parental, l'impact de cette mesure sur les revenus du travail obtenus au cours de l'année apparaît très nettement. En effet, pour plus de la moitié d'entre eux ont un revenu du travail moyen inférieur à 10.000 euros.

La présence de personnes en congé parental/maternité ayant des revenus provenant du travail encore relativement élevés s'explique par le fait que les données utilisées ici sont obtenues par voie d'enquête. En effet, les personnes sont interrogées sur leur situation personnelle (donc le fait d'être en congé parental ou maternité) au moment de l'enquête, tandis que les revenus sont ceux de l'année précédant l'enquête, année pendant laquelle les individus enquêtés n'était pas encore ou qu'une petite partie de l'année en congé parental/maternité.

3.3. Distribution par profession

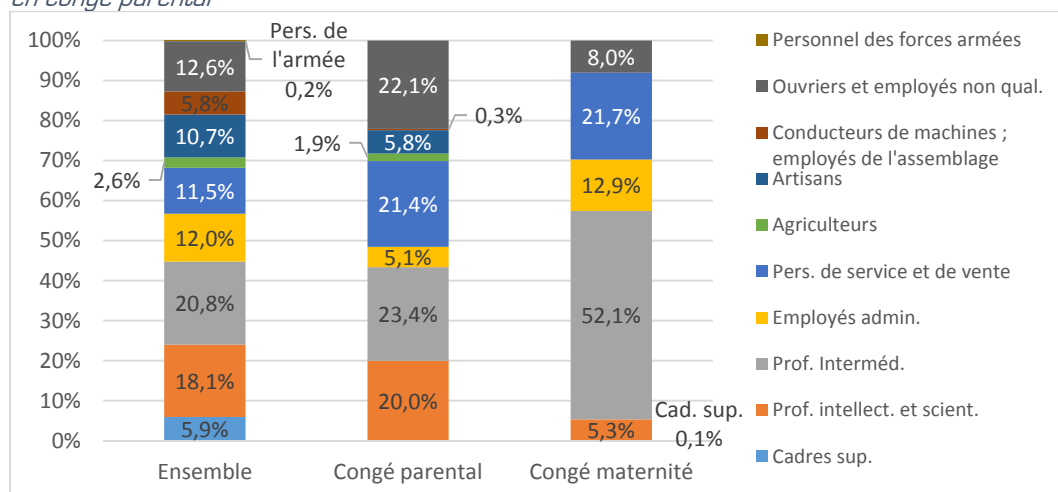
Les personnes en congé parental appartiennent essentiellement à quatre grands groupes de professions de proportions similaires : Professions intermédiaires (23%) ; Ouvriers et employés non qualifiés (22%) ; Personnel de service et de vente (21%) ; et Professions intellectuelles (20%).

¹¹ Nous ne considérons dans les graphiques que les personnes étant en congé maternité ou en congé parental puisque, par définition, les quintiles de revenu de l'ensemble de la population correspondent chacun à 20% de l'ensemble.

¹² Les revenus considérés ici sont des revenus bruts.

¹³ Entre parenthèses se trouve la proportion de personnes de la catégorie appartenant au quintile correspondant. Les revenus en vert sont supérieurs à la moyenne du quintile, ceux en orange y sont inférieurs.

Distribution par profession de l'ensemble de la population, des personnes en congé maternité et des personnes en congé parental



Dans le cas des « Ouvriers et employés non qualifiés » ainsi que du « Personnel de service et de vente », leur proportion dans la catégorie des individus en congé parental est environ deux fois plus importante que leur part dans l'ensemble de la population.

Personnes en congé parental par profession et genre	Hommes en congé parental		Femmes en congé parental	
	Hommes en congé parental	Femmes en congé parental	Ensemble des personnes : en congé parental	occupées
Cadres supérieurs	-	-	-	5,9%
Professions intellectuelles et scientifiques	13,9%	21,0%	20,0%	18,1%
Professions intermédiaires	30,3%	22,3%	23,4%	20,8%
Employés administratifs	-	6,0%	5,1%	12,0%
Personnel de service et de vente	10,6%	23,3%	21,4%	11,5%
Agriculteurs	2,4%	1,7%	1,8%	2,6%
Artisans	40,6%	-	5,8%	10,7%
Conducteurs de machines et employés de l'assemblage	2,1%	-	0,3%	5,8%
Ouvriers et employés non qualifiés	-	25,8%	22,1%	12,6%
TOTAL	100%	100%	100%	100%

Guide de lecture : 13,9% des hommes et 21,0% des femmes en congé parental ont une profession intellectuelle et scientifique, ce qui correspond en tout à 20,0% des personnes en congé parental. 18,1% des personnes ayant un emploi au Luxembourg sont à classer dans cette catégorie.

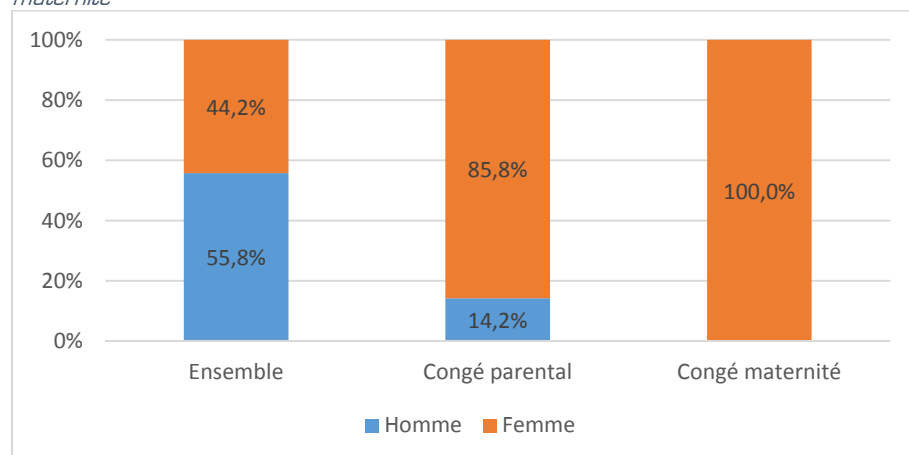
On constate au vu des données détaillées reprises dans le tableau ci-dessus que la distribution des personnes en congé parental s'explique surtout par la forte proportion de femmes y recourant, surtout dans la catégorie des « ouvriers et employés non qualifiés », où ce sont uniquement des femmes qui ont recours au congé parental.

Toutefois, pour ce qui est de la catégorie des « professions intermédiaires » c'est la prépondérance d'hommes qui contribue à la forte part de cette profession dans le congé parental. De façon encore plus marquée, la présence de la catégorie « artisans » au sein des congés parentaux d'artisans est exclusivement due aux hommes, aucune femme artisan ne bénéficiant d'un congé parental selon les données disponibles.

3.4. Distribution par genre

La distribution par genre des personnes en congé parental correspond approximativement à celle dans les données de l'IGSS (16,6% d'hommes et 83,4% de femmes en 2010).

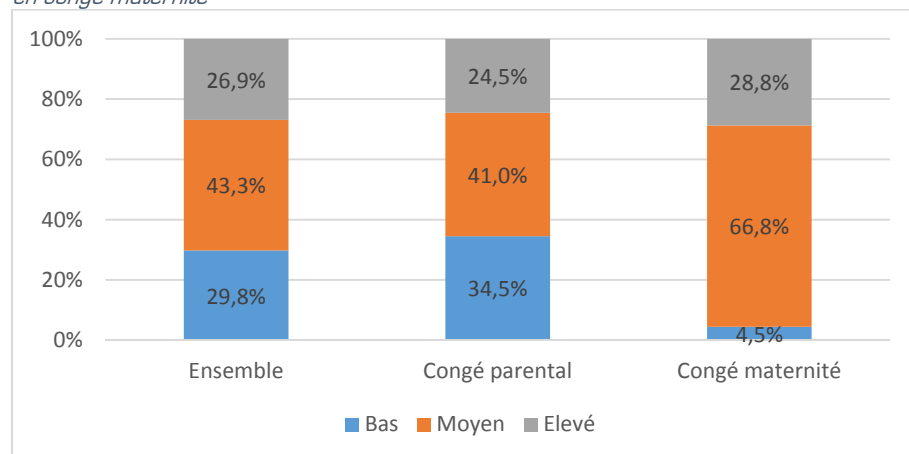
Répartition par genre de l'ensemble de la population, des personnes en congé parental ainsi que des personnes en congé maternité



3.5. Distribution par niveau d'études

Concernant le niveau d'études, on constate que les personnes en congé parental ont plutôt tendance à avoir un niveau de diplôme plus faible que l'ensemble de la population.

Répartition par niveau d'études de l'ensemble de la population, des personnes en congé parental ainsi que des personnes en congé maternité



En effet, la proportion de personnes ayant un faible niveau d'études est plus élevée de près de 5 points de pourcentage que pour l'ensemble de la population, tandis que les niveaux d'études moyen ou élevé sont légèrement sous-représentés.

Ce résultat peut toutefois s'expliquer par le fait que ce sont les femmes qui, comme on l'a vu ci-dessus, ont recours au bénéfice du congé parental. Au vu des chiffres ci-dessus et de ceux dans le tableau suivant, on peut même formuler l'hypothèse que ce sont surtout les femmes ayant un bas niveau d'études qui recourent au congé parental.

Niveau de diplôme	Bas	Moyen	Élevé
Homme	28,7%	44,8%	26,5%
Femme	31,1%	41,4%	27,4%

Un faible niveau d'études impliquant *a priori* une rémunération plus faible, le manque à gagner dû au fait de ne pas travailler ou de ne travailler qu'à temps partiel pour la durée du congé parental serait

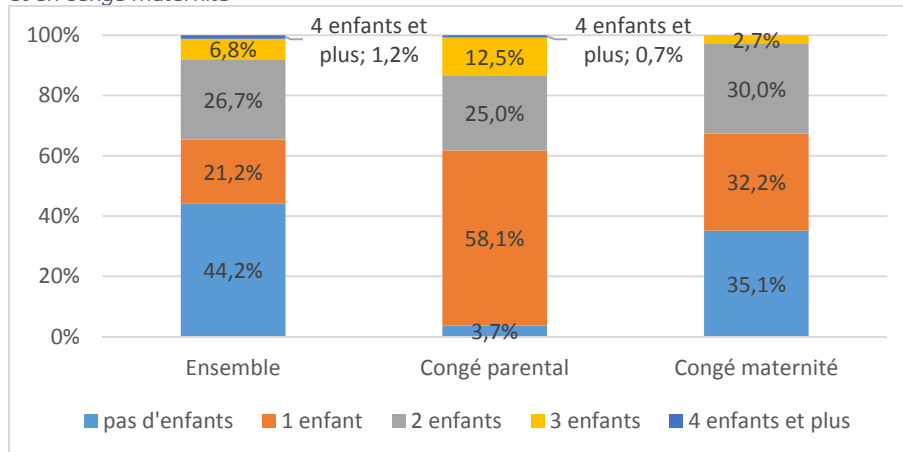
Conférence de presse de la Chambre des salariés en date du 29 octobre 2014

Note : Le congé parental

de ce fait réduit. Toutefois, il faut garder à l'esprit que le bas niveau de l'indemnité de congé parental (qui, rappelons-le, se situe actuellement sous le montant du SSM) fait que la très grande majorité des personnes employées connaît une perte de revenus liée au recours au congé parental.

3.6. Distribution selon le nombre d'enfants présents dans le ménage

Répartition par nombre d'enfants vivant dans le ménage de l'ensemble de la population et des personnes en congé parental et en congé maternité



Note : les données utilisées ici étant basées sur une enquête auprès des ménages, celles-ci peuvent contenir des erreurs, ce qui semble être le cas ici avec 3,7% (soit 85) ménages en congé parental déclarant que leur ménage ne compte aucun enfant. Dans les données non pondérées de l'enquête, il s'agit là d'un seul et unique ménage ayant déclaré être dans une telle situation.

Au sein de la catégorie de personnes en congé parental, on constate toutefois que les ménages avec un seul enfant sont très nettement surreprésentés, tant par rapport à la population totale, que par rapport aux ménages de personnes en congé maternité. En effet, les ménages avec un enfant constituent 58% des ménages dont l'un des parents est en congé parental, tandis qu'ils ne représentent que 21% des ménages luxembourgeois. Ces résultats sont cohérents avec le fait que deux tiers des personnes en congé maternité vivent dans un ménage avec au plus un enfant.

Globalement, on constate que ce sont les caractéristiques socio-économiques des femmes qui expliquent la distribution des individus en congé parental selon différents facteurs. Ce n'est que dans quelques cas particuliers où les différences dans les distributions pour l'ensemble de la population et les individus en congé parental s'expliquent par la présence d'hommes.

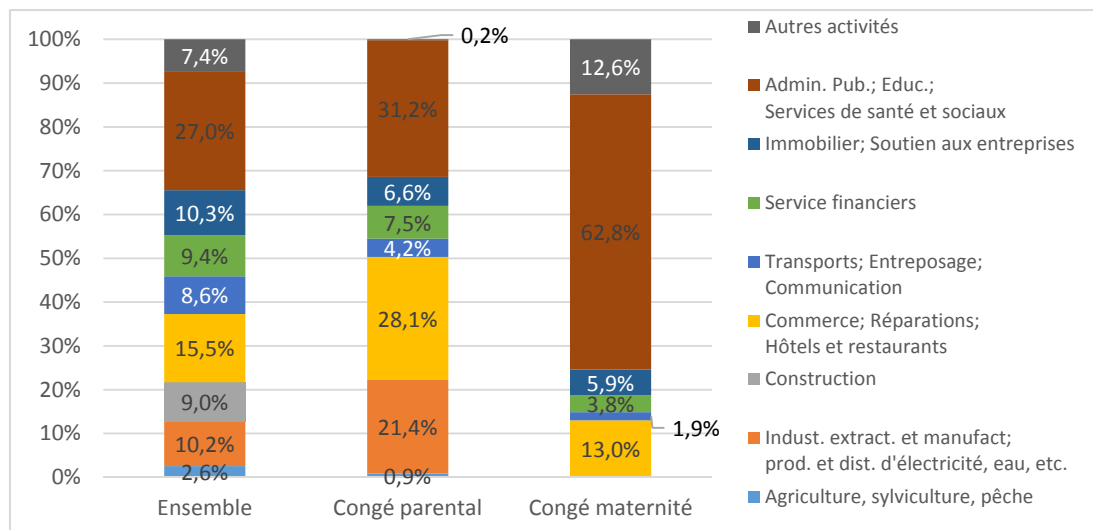
3.7. Annexe : résultats peu fiables

Du fait de taux de réponse très bas au sein de la catégorie de personnes en congé parental, les résultats suivants ne sont probablement pas représentatifs. Les résultats ci-après sont donc à interpréter avec prudence.

Afin de tenter de pallier à cette déficience des données, la CSL a adressé à l'IGSS une demande de mise à disposition des données administratives dont celle-ci dispose concernant les individus recourant au congé parental.

3.7.1. Distribution par branche d'activité

Problème : nombreuses données manquantes chez les personnes en congé parental (1392 soit 60% sans indication de la branche), le graphique ne reprend que les individus pour lesquels des informations sont disponibles



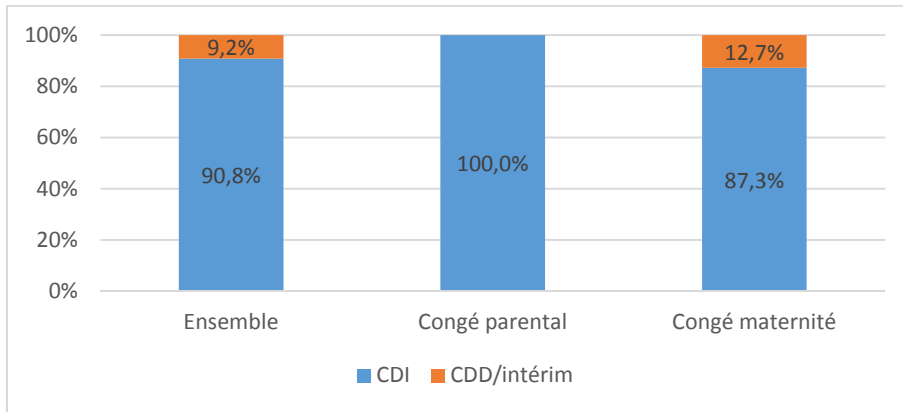
Selon les données disponibles, la répartition par branche d'activité des individus en congé parental est globalement la même que celle pour l'ensemble de la population, à deux différences notables près.

En effet, on constate une représentation presque deux fois plus importante des branches « Industrie extractive et manufacturière ; etc. » et « Commerce ; Réparations ; Hôtels et restaurants ». Ces résultats sont dus au fait que respectivement 25% et 33% des femmes en congé parental travaillent dans ces deux branches.

Ce qui est toutefois plus étonnant est que 66% des hommes en congé parental travaillent dans la branche d'activité « Administrations publiques ; Éducation ; Services de santé et sociaux », alors que la part de femmes en congé parental qui travaillent dans cette branche n'est que de 24%.

3.7.2. Distribution par type de contrat de travail

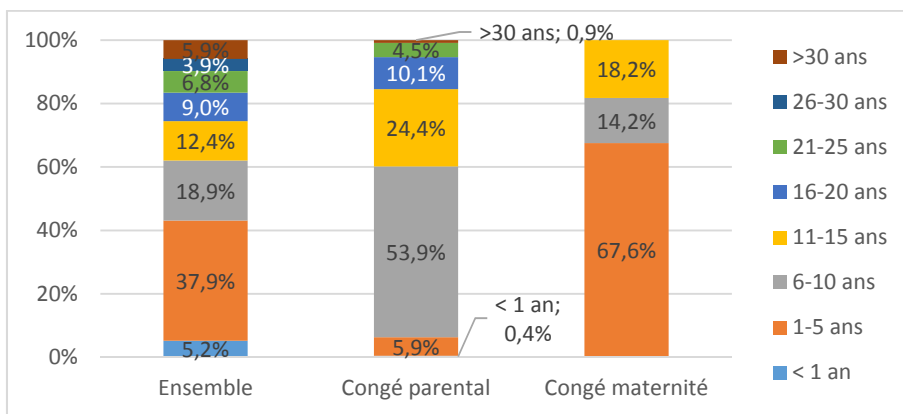
Problème : nombreuses données manquantes pour les personnes en congé parental (1.514 soit 65% sans indication du type de contrat), le graphique ne reprend que les personnes pour lesquelles les informations sont disponibles



Malgré un manque de représentativité probable du fait d'un taux de non-réponse élevé, les données pointent vers le fait qu'une très grande majorité, sinon la totalité, des personnes en congé parental sont des personnes sous contrat à durée indéterminée.

3.7.3. Distribution par ancienneté dans l'emploi

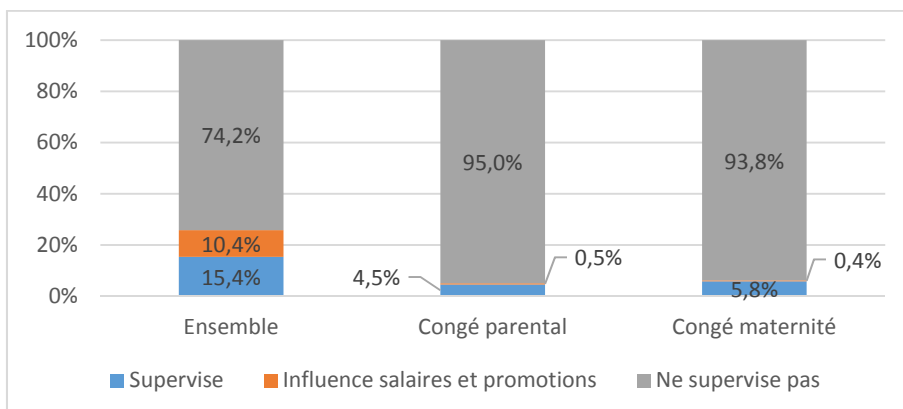
Problème : nombreuses données manquantes chez la catégorie « congé parental » (1.392 soit 59% sans indication de l'ancienneté), le graphique ne reprend que les individus pour lesquels les informations sont disponibles



Plus de la moitié des personnes en congé parental ont une ancienneté de moins de dix ans dans leur poste de travail actuel.

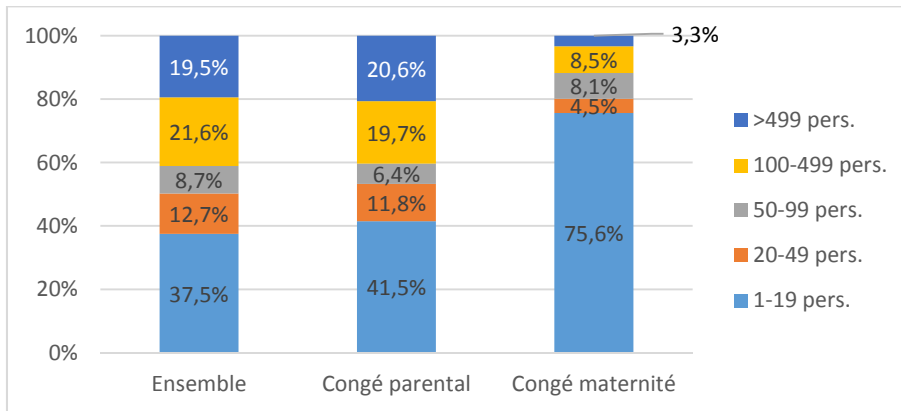
3.7.4. Distribution par position hiérarchique dans l'entreprise

Problème : nombreuses données manquantes (1.514 soit 65% sans indication de la position hiérarchique) chez les personnes en congé parental. Le graphique ne reprend que les individus pour lesquels on dispose d'informations



3.7.5. Distribution par taille d'entreprise

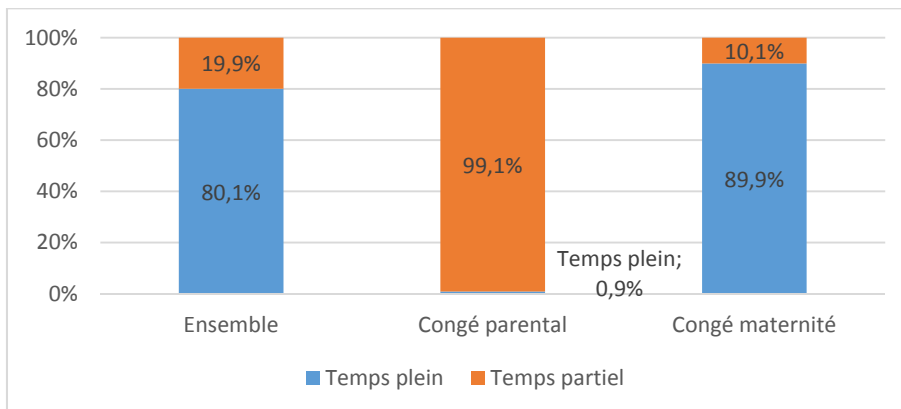
Problème : données manquantes dans la catégorie « congé parental » (taux de non-réponse : 65%) ; le graphique ne reprend que les individus ayant répondu à la question



La taille de l'entreprise ne semble avoir aucune incidence sur la décision de prendre ou non un congé parental. On constate toutefois que les femmes en congé maternité sont, dans les trois quarts des cas des femmes travaillant dans de petites entreprises avec moins de 20 salariés.

3.7.6. Distribution par temps de travail

Problème : données manquantes chez les personnes en congé parental (taux de non-réponse : 60%) ; le graphique ne reprend que les personnes ayant répondu à la question



Malgré un manque de fiabilité (taux de non-réponse élevé), il semble que ce sont surtout les personnes ayant un emploi à temps partiel qui sont en congé parental. Une telle situation peut s'expliquer par la volonté des parents de minimiser le manque à gagner induit par le départ en congé parental.

Luxembourg, le 10 octobre 2014