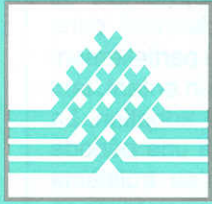


Premières Informations



Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

DIRECTION DE L'ANIMATION DE LA RECHERCHE, DES ÉTUDES ET DES STATISTIQUES
Département Conditions de Travail et Relations Professionnelles

Numéro 334 - 27 mai 1993

LES SALARIÉS EN CONGÉ PARENTAL

Un peu moins de 100 000 femmes sont en congé parental en 1992. Dans quatre cas sur dix, c'est pour élever un troisième enfant. Dans le secteur privé et le secteur public "apparenté", c'est à dire hors Fonction publique, ce sont surtout les employées et les ouvrières qui l'utilisent.

Les salariées des banques et les cadres du privé prennent moins souvent un congé parental. Les premières bénéficient en général d'un statut. Les secondes sont peut-être soucieuses de garder leur poste : lorsqu'elles prennent un congé parental, c'est souvent à temps partiel, sans quitter complètement leur emploi.

Dans la Fonction publique, le travail à temps partiel, plus intéressant, concurrence le congé parental. Du coup, ce congé est moins fréquent et quasiment jamais à temps partiel.

Le nombre des salariés en congé parental est estimé à 95 000 en 1992. Comparé au million de ménages où l'homme et la femme travaillent et qui ont au moins un enfant de moins de trois ans, ce nombre apparaît faible. Cette estimation a été obtenue en rapprochant les taux de salariés en congé parental, calculés par la SOFRES en 1992, des effectifs salariés de l'enquête emploi de Mars 1992 (voir encadré "Méthodologie").

En l'absence de données sur la population en congé parental en France, une étude a en effet été confiée à la SOFRES. Son objectif était de permettre une première estimation du nombre de salariés concernés, d'analyser le profil de ces salariés ainsi que les caractéristiques de ce congé.

Bien que la loi ouvre ce droit aux deux sexes, les salariés en congé parental sont en quasi totalité des femmes. Elles représentent 98,5% des salariés en congé parental dans le secteur privé et 99% dans le secteur public. Nous utiliserons désormais le féminin pour les dénommer et nous limiterons le champ à la population féminine.

DARES

Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques
1, place de Fontenoy, 75700 PARIS - Téléphone : 40.56.51.62 - Fax : 40.56.56.42

De fortes disparités entre secteurs public, public apparenté et privé

Ce sont les salariées du secteur public apparenté (définition dans l'encadré "Méthodologie") et du secteur privé qui prennent le plus fréquemment un congé parental: respectivement 1,67% et 1,58% (figure 1). Les salariées de la Fonction Publique (définition dans l'encadré "Méthodologie") utilisent moins cette possibilité (1,05%).

Au sein du secteur public apparenté, les organismes de prévoyance et de sécurité sociale ont la proportion de salariées en congé parental la plus forte : 1,91% (figure 2). Viennent ensuite les établissements publics à caractère industriel et commercial.

Dans le secteur privé, la fréquence d'utilisation de la mesure dépend essentiellement de l'activité. La proportion de salariées en congé parental est supérieure à la moyenne dans les industries des biens de consommation (1,89%), le commerce (1,86%) et les services marchands (1,66%, figure 3). A l'opposé, les taux d'utilisation sont inférieurs à 1% dans les industries des biens d'équipement, des biens intermédiaires et dans le BTP.

De fortes disparités existent aussi selon la taille des établissements. Mais, contrairement à ce que l'on aurait pu attendre, la part des salariées en congé parental ne croît pas continuellement avec la taille de l'établissement: elle passe par un maximum pour les établissements compris entre 50 et 200 salariés, puis décroît ensuite.

Une féminisation importante des effectifs de l'entreprise ne va pas toujours de pair avec un recours plus fréquent au congé parental. Ainsi, dans le secteur des banques et des assurances, fortement féminisé, le taux de salariées en congé parental est inférieur à la moyenne (1,12%).

Principalement pour élever un troisième enfant...

La majorité des mères prennent leur congé parental entre 30 et 34 ans. Une mère en congé parental sur trois a moins de trente ans (une sur cinq dans le secteur public). Quatre femmes sur dix prennent ce congé pour élever un troisième enfant, alors que les mères de trois enfants et plus représentent moins de 15% des mères actives en âge de procréer.

Dans l'ensemble du secteur public, ces proportions ne varient pas en fonction de la catégorie sociale. En revanche, dans le secteur privé, les cadres, pourtant en moyenne plus âgées, ont plutôt tendance à prendre un congé pour un premier enfant. Les professions intermédiaires du privé prennent plus fréquemment un congé pour le deuxième enfant et les ouvrières et employées majoritairement pour le troisième enfant. Pour ces dernières, l'allocation parentale d'éducation, versée lors d'un congé parental pour un troisième enfant, peut avoir un effet incitatif (voir encadré "Le cadre législatif").

LE CADRE LEGISLATIF

Le congé parental d'éducation, instauré par la loi du 4 janvier 1984, permet à tout salarié, homme ou femme, ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, de suspendre totalement ou partiellement son activité professionnelle pour élever un enfant, tant dans le cas d'une naissance que d'une adoption. La durée initiale de ce congé correspond à une période d'un an renouvelable deux fois jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant (ou de son arrivée au foyer en cas d'adoption). Ce congé, non rémunéré, est de droit dans les entreprises de 100 salariés et plus, mais il peut être refusé sous certaines conditions dans celles de moins de 100 salariés.

Le droit d'exercer une activité professionnelle à mi-temps, dans le cadre d'un congé parental, a été assoupli par la loi du 3 janvier 1991 et remplacé par un droit à un travail à temps partiel choisi librement dans un intervalle compris entre 16 heures hebdomadaires et 80% du temps complet.

Par ailleurs, afin de faciliter le retour à l'emploi des salariés en congé parental, les salariés peuvent désormais bénéficier de plein droit (et non plus seulement "en tant que de besoin") d'une action de formation professionnelle. Ainsi, la loi du 27 janvier 1993 prévoit une formation professionnelle organisée par l'entreprise, soit à l'issue du congé, soit en écourtant celui-ci. Enfin, un droit au bilan de compétences est également ouvert pour ces salariés.

L'allocation parentale d'éducation (APE) concerne, elle aussi, des pères ou des mères de jeunes enfants de moins de trois ans, mais à partir du troisième enfant. Le champ des bénéficiaires potentiels de l'APE est donc plus restreint que celui des bénéficiaires potentiels du congé parental. Par contre, cette allocation ne se limite pas aux seuls salariés en activité lors de la naissance: elle concerne aussi des parents qui viennent d'interrompre leur activité ou l'avaient interrompue depuis longtemps. La seule condition est qu'ils aient travaillé au moins deux ans dans les dix années précédant la naissance ou l'adoption du troisième enfant. En décembre 1991, 174 000 ménages bénéficiaient de l'APE.

