Repenser le congé parental en France dans une perspective féministe

Hélène Périvier

Dans L'Économie politique 2020/4 N° 88 , pages 36 à 48
Éditions Alternatives économiques

ISSN 1293-6146
ISBN 9782352402732
DOI 10.3917/leco.088.0036
Date de mise en ligne : 23/11/2020

Article disponible en ligne à l'adresse
https://shs.cairn.info/revue-l-economie-politique-2020-4-page-36?lang=fr

CAIRN.INFO

Découvrir le sommaire de ce numéro, suivre la revue par email, s'abonner...
Scannez ce QR Code pour accéder à la page de ce numéro sur Cairn.info.

Distribution électronique Cairn.info pour Alternatives économiques.
Vous avez l'autorisation de reproduire cet article dans les limites des conditions d'utilisation de Cairn.info ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Détails et conditions sur cairn.info/copyright.
Sauf dispositions légales contraires, les usages numériques à des fins pédagogiques des présentes ressources sont soumises à l'autorisation de l'Éditeur ou, le cas échéant, de l'organisme de gestion collective habilité à cet effet. Il en est ainsi notamment en France avec le CFC qui est l'organisme agréé en la matière.

Alternatives économiques | Téléchargé le 01/06/2026 sur https://shs.cairn.info (IP: 216.73.216.114)

Repenser le congé parental en France dans une perspective féministe

Par Hélène Périvier

Hélène Périvier
Economiste à l'OFCE (Sciences Po) et directrice de Presage (Programme de recherche et d'enseignement des savoirs sur le genre de Sciences Po)

COMMENT ATTEINDRE L'ÉGALITÉ DES SEXES ET, EN PARTICULIER, l'égalité professionnelle ? L'économie permet de mesurer les inégalités et les discriminations et d'évaluer l'efficacité des politiques publiques à les réduire. Cet ensemble de connaissances offre des pistes pour construire une économie politique féministe, c'est-à-dire un ensemble cohérent de politiques publiques qui engage des changements structurels dans l'organisation du travail afin de réduire les inégalités [Périvier, 2020]. Un enjeu majeur pour promouvoir l'égalité professionnelle est l'organisation du temps consacré aux personnes dépendantes, en particulier les jeunes enfants. Celui-ci est encore majoritairement assumé par les femmes. Pour limiter le caractère genré du partage des rôles familiaux, deux catégories de politiques publiques sont nécessaires. D'une part, celles qui permettent d'externaliser hors de la famille une partie des tâches relatives à l'éducation des enfants, à condition de valoriser ce secteur ; cela reviendrait sinon à transférer de la sphère non marchande à la sphère marchande le travail familial réalisé par des femmes, dans des conditions qui ne sont pas propices à l'égalité professionnelle. D'autre part, celles qui permettent de réduire son temps de travail ou de se retirer momentanément du marché du travail tout en étant

Alternatives économiques | Téléchargé le 01/06/2026 sur https://shs.cairn.info (IP: 216.73.216.14)

protégé et indemnisé, cela jusqu'à la scolarisation de l'enfant : c'est l'objet du congé parental [1].

En France, l'allocation de congé parental est distincte du congé parental et a longtemps été conçue comme un outil destiné à permettre aux femmes ayant de jeunes enfants de se retirer du marché du travail. Mais cette politique peut aussi être pensée de sorte à encourager un partage égalitaire des tâches familiales au sein des couples, en particulier hétérosexuels, comme le font aujourd'hui beaucoup de pays européens. Cet article se concentre sur le cas français, en s'appuyant sur les expériences étrangères. Il ouvre des pistes pour une refonte des politiques de prise en charge de la petite enfance qui soit soutenable pour les finances publiques en réformant le système d'imposition des couples mariés et pacsés et, en particulier, le quotient conjugal.

Le congé parental : levier pour l'égalité ?

Comment encourager le partage du congé entre les deux parents ?

L'effet des congés parentaux sur l'emploi des femmes et sur l'implication des pères dans la famille a fait l'objet de nombreuses évaluations. L'absence de congés parentaux et maternité pèse sur la participation des femmes au marché du travail : sans un cadre protecteur, lorsqu'elles reprennent un emploi à la suite d'une naissance, elles changent souvent d'employeur et perdent les bénéfices de leur ancienneté. Les congés parentaux (au sens large, congés de maternité inclus) ont un effet positif sur la participation des femmes au marché du travail, notamment en termes d'heures de travail : le congé parental limiterait le recours au temps partiel [2] [Akgunduz et Plantenga, 2013]. Lorsqu'ils sont bien rémunérés, ils offrent aux femmes une possibilité de se maintenir dans l'emploi et de ne pas dépendre des ressources de leur conjoint. En revanche, ils peuvent renforcer la division sexuée du travail et donc les inégalités professionnelles s'ils sont pris majoritairement par les femmes. Dans les pays nordiques, la politique d'accueil des jeunes enfants, associée à des congés permettant aux mères d'articuler leur vie professionnelle et familiale, a permis d'accroître la participation au marché du travail des femmes ayant des enfants à charge, mais cela s'est fait au prix de carrières moins dynamiques que les hommes, d'une ségrégation

[1] Ce dernier est un congé d'une période d'un an renouvelable deux fois auquel les salarié·es ayant une ancienneté d'au moins un an sont éligibles, sans compensation financière. L'employeur ne peut refuser ce congé si les conditions sont remplies. Il est cumulable avec le droit à une allocation de congé de parental. Il peut être utilisé après une naissance ou après une adoption (avant les 16 ans de l'enfant adopté).

[2] Plutôt que de se mettre à temps partiel, plus ou moins durablement, il permet de s'arrêter et de reprendre à temps plein.

»»»

professionnelle [3] et d'un plafond de verre accrus [Datta Gupta, Smith et Verner, 2008].

Ainsi le partage des congés parentaux est-il une condition nécessaire de l'égalité professionnelle. Dans cette optique, certains pays ont cherché à encourager les pères à recourir à une partie des congés disponibles, par des « quotas » réservés au père (une partie du congé doit être prise par le père au risque d'être perdue pour la famille), et par des « bonus » (un surcroît d'indemnisation ou de durée est proposé si le père recourt à une partie du congé). L'autre levier important est le passage

[3] Les femmes sont surreprésentées dans certains secteurs professionnels, en général sous-valorisés.

Les congés parentaux dans quelques pays scandinaves

Dans les pays nordiques, les congés parentaux [1] sont indemnisés en fonction du salaire passé, avec des différences selon les pays [Datta Gupta *et al.*, 2008] [2]. En Norvège, selon la durée, l'indemnité est comprise entre 80 % à 100 % du salaire passé [3]. En Suède, le congé est rémunéré à hauteur de 80 % du salaire passé. Si les parents partagent le congé à parts égales, ils perçoivent alors un surcroît d'indemnisation pouvant aller jusqu'à 1 500 euros sur toute la durée du congé. Par ailleurs, les pouvoirs publics suédois ont, à plusieurs reprises, mené des campagnes d'information pour inciter les pères à utiliser leur droit au congé parental. Dans les pays qui proposent une durée de congé parental dédiée aux pères, bien rémunéré, et un congé pour les mères plutôt court, le tout associé à des prestations familiales généreuses, les pères travaillent moins que les hommes n'ayant pas d'enfant à charge.

S'agissant du partage du congé parental, les résultats des politiques mises en place pour encourager les pères à recourir au congé parental ne sont pas spectaculaires dans la mesure où les femmes en prennent toujours la plus grande part, mais le recours des pères a sensiblement augmenté. En Islande, pour 100 mères qui prennent le congé, 90 pères y recourent également, et ce pour une durée d'environ un tiers de l'ensemble des congés pris par les deux parents. En Suède, 80 % des pères font usage de leur droit au congé parental, même si la durée de recours est plus courte que celle des mères. En Norvège, le « quota de pères » (ou « *daddy month* »), introduit en 1993, a conduit à une légère augmentation de la part de congé prise par le père.

[1] La distinction entre congé parental et allocation parentale n'a pas cours dans les autres pays.

[2] En Suède et en Islande, l'indemnisation du congé parental représente 80 % du salaire passé, voire 90 % pour certaines conventions collectives. En Finlande et au Danemark, elle représente deux tiers du salaire passé. Les montants sont plafonnés.

[3] https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/country_notes/2020/PMedited.Norway.with_supplement.1sept2020.pdf

Alternatives économiques | Téléchargé le 01/06/2026 sur https://shs.cairn.info (IP: 216.73.216.114)

Alternatives économiques | Téléchargé le 01/06/2026 sur https://shs.cairn.info (IP: 2a01:e0a:14...)

d'une indemnisation forfaitaire du congé à une indemnisation calculée sur la base du salaire. Cela atténue l'effet du différentiel de salaire dans le couple, qui joue aux dépens de l'emploi de la mère au moment de la décision de prendre un congé parental.

Du partage des tâches à l'égalité professionnelle

Au-delà du partage du congé qui reste un enjeu, y compris en Scandinavie (voir encadré ci-contre), ces dispositifs cherchent à modifier la division sexuée du travail, en transformant sur le long terme le rôle de chaque parent et le temps consacré aux enfants par les mères et les pères. Or le pouvoir transformatif des quotas n'est pas systématique car un recours accru des pères aux congés parentaux ne garantit pas qu'ils s'impliquent davantage et durablement dans l'ensemble des tâches domestiques et familiales. Une évaluation du « *daddy month* » instauré en Suède en 1995 a montré que si les pères avaient augmenté leur recours au congé parental, sur le long terme leur investissement dans les tâches parentales (mesuré par leur recours au congé pour enfant malade) n'a pas changé. De même, l'évaluation de l'introduction du « *daddy month* » en Norvège en 1993 montre que ce dernier n'a pas eu d'effet sur le salaire des pères ni sur leur nombre d'heures travaillées. Par ailleurs, ce quota de congé réservé aux pères ne semble pas avoir induit un rééquilibrage du temps de travail entre pères et mères [Cools *et al.,* 2011]. Dans ces deux pays, le recours accru des pères au congé parental n'a pas modifié le temps de travail des mères ni leurs conditions d'emploi. En Finlande, les efforts réalisés en matière de politique de la paternité n'ont pas conduit à une transformation des rapports familiaux [Martiskainen, 2009]. Les effets sur la division sexuée des rôles parentaux s'inscrivant dans la durée, l'existence de quotas de congé réservés aux pères aura peut-être un effet transformatif à plus long terme. Par ailleurs, la durée du congé réservée pour les pères est probablement insuffisante pour insuffler un nouveau mode de partage des tâches entre les parents. Enfin, le temps que les parents consacrent à leur enfant n'est pas aussi substituable qu'il y paraît. Le partage des congés parentaux entre les deux parents semble être une condition nécessaire mais non suffisante pour atteindre l'égalité.

Un recours accru des pères aux congés parentaux ne garantit pas qu'ils s'impliquent davantage et durablement dans l'ensemble des tâches domestiques et familiales

»»»

Alternatives économiques | Téléchargé le 01/06/2026 sur https://shs.cairn.info (IP: 216.73.216.114)

Dans ce paysage européen des congés parentaux, la France paraît être à la traîne, et malgré les nombreuses réformes de l'allocation de congé parental, ce dispositif reste un instrument hybride au carrefour de plusieurs objectifs.

L'allocation de congé parental en France : de l'APE à la PreParE

Le temps des réformes conservatrices : les années mi-1980 et 1990

L'allocation de congé parental aussi appelée allocation parentale d'éducation (APE) [4], introduite en 1985, et dont le montant a été doublé en 1987, relevait d'une logique nataliste et défavorable au travail des femmes. Ouverte à partir du troisième enfant [5], elle entérinait le retrait d'activité des mères de trois enfants ou plus, qui à l'époque se retiraient le plus souvent du marché du travail. L'effet désincitatif à l'activité des mères a été faible mais l'effet d'aubaine a conduit à redistribuer des ressources vers les familles nombreuses en renforçant la spécialisation des couples.

L'AUGMENTATION DE L'INTERRUPTION DE CARRIÈRE DUE À L'EXTENSION DE L'ALLOCATION PARENTALE D'ÉDUCATION A CONDUIT À UNE BAISSE DURABLE DU SALAIRE MOYEN DES BÉNÉFICIAIRES

Son extension en 1994 au deuxième enfant relevait d'une autre logique : au carrefour entre une politique familiale (qui encourageait les mères à se retirer du marché du travail), une politique de gestion du chômage (en contenant la participation au marché du travail des mères peu qualifiées), et une politique sociale car le caractère forfaitaire de l'allocation et son faible montant (équivalente à la moitié d'un salaire au smic à temps plein) impliquait *de facto* qu'elle ne visait qu'une population de femmes ayant des salaires faibles ou étant inactives [Afsa, 1996]. Une abondante littérature a évalué l'effet de cette réforme sur l'activité des mères. Il en ressort que l'effet désincitatif à l'activité des mères de jeunes enfants a été important : entre 100 000 et 200 000 femmes se sont arrêtées de travailler sous l'effet de l'APE rang 2. L'augmentation de l'interruption de carrière due à l'extension de l'APE a conduit à une baisse durable du salaire moyen des bénéficiaires [Lequien, 2012]. D'autres travaux sur l'APE ont montré que les femmes ayant des conditions d'emploi dégradées et dont le conjoint a une situation stable sont plus enclines à y recourir et donc à se retirer du marché du travail

[4] Pour rappel, l'allocation de congé parental ne se confond pas avec le congé parental inscrit dans le Code du travail. Dès sa création, l'APE se décline en taux partiel (avec différents degrés de réduction d'activité) et taux plein.

[5] On parle d'APE rang 3.

Alternatives économiques | Téléchargé le 01/06/2026 sur https://shs.cairn.info (IP: 210.3.210.14)

[Marc, 2004] . Les rares pères qui ont eu recours à l'APE avaient une conjointe plus diplômée, mieux rémunérée ; ces couples adoptaient une répartition des tâches plus égalitaire que la moyenne [Boyer, 2004] .

Les années 2000 : l'articulation des temps sociaux des femmes

En 2004, l'APE a été intégrée dans un dispositif plus large, la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE). L'APE est devenue le CLCA, complément libre choix d'activité. Ouvert dès le premier enfant pour une durée de six mois, le CLCA a resserré les conditions d'éligibilité en termes d'activité passée et a accru les incitations à recourir au congé à temps partiel [6]. Le montant de l'indemnisation à taux plein reste faible (toujours un demi-smic). En revanche, pris à taux partiel en contrepartie d'une réduction du temps de travail de 20 %, le congé devient plus attractif qu'avant. La solution privilégiée est donc celle de l'articulation des temps des femmes par le temps partiel ou encore par une interruption plus courte [7]. Le recours du congé à taux partiel a eu un effet négatif sur le salaire des femmes qualifiées, alors que le recours à taux plein a permis à des femmes peu qualifiées de se réinsérer sur le marché du travail [Joseph, Pailhé, Recotillet et Solaz, 2013]. Cette période est aussi celle d'un effort particulier porté à l'accroissement des modes d'accueil. Mais les avancées en matière de création de places d'accueil pour les moins de trois ans ont été limitées par le désengagement de l'Education nationale en matière de scolarisation des enfants de moins de trois ans [Périvier, 2012].

En 2002 est introduit un congé de paternité de 11 jours qui s'ajoute aux trois jours de congé pour naissance [8]. Cela augure une nouvelle orientation des politiques publiques autour d'une réflexion sur le temps des pères. Aujourd'hui 70 % des pères ont recours au congé de paternité. Les hommes ayant eu recours à ce congé sont davantage impliqués dans les tâches familiales que les autres, et cette corrélation est significative à caractéristiques individuelles, familiales et professionnelles données [Legendre, Lhommeau et Vincent, 2016]. Les pères qui décident de prendre le congé ont de fait une intention plus grande que les autres de s'investir dans le soin aux enfants. L'introduction du congé de paternité a de plus induit, de

[6] Avec la PAJE CLCA, l'allocation de congé parental à taux plein n'a pas été augmentée (elle est restée indexée sur les prix) alors que celle à taux partiel a été augmentée de 15 % (Haut Conseil de la famille, 2009).

[7] En 2006, un nouveau congé ouvert pour les enfants de rang 3 est proposé, le CoLCA (complément optionnel de libre choix d'activité). Il est mieux rémunéré (70 % du smic contre 50 % pour le CLCA) et ne dure que douze mois. Si ces congés peuvent être partagés entre les deux parents, rien n'est pensé pour encourager les pères à y recourir. Par ailleurs, ce congé a été très peu pris par les parents, y compris par les mères.

[8] Fin 2020 a été annoncé l'accroissement de la durée du congé de paternité à partir de juillet 2021. Elle passe à 28 jours, dont sept à prendre à la naissance de l'enfant. Ces sept jours de congé paternité sont obligatoires, afin de faciliter le recours des pères dont la situation professionnelle est précaire ; les 21 jours supplémentaires restent optionnels. Cette réforme est censée coûter 500 millions d'euros aux finances publiques.

»»»

manière générale, une modification du comportement des pères qui se sont davantage impliqués dans les tâches familiales et domestiques [Pailhé, Solaz et Tô, 2018].

Les années 2010, le temps des restrictions budgétaires

La crise économique de 2009 a conduit à une période d'austérité budgétaire dans toute l'Europe, et la France n'y a pas échappé. Il s'agit alors de contenir les dépenses publiques et de redéployer la fiscalité. Les ménages sont mis à contribution dans l'effort budgétaire, particulièrement les ménages aisés avec enfants (réduction du plafond du quotient familial, contribution exceptionnelle sur les très hauts revenus etc.). Des ajustements ont été réalisés de sorte à limiter les dépenses sociales. L'allocation de congé parental a été réduite à deux reprises. En 2014, une refonte technique des différentes allocations conduit à réduire le montant versé au titre du CLCA [9], qui passe alors à un tiers de smic [10].

Puis en janvier 2015, dans le cadre de la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes de 2014, le CLCA a été remplacé par la PreParE (Prestation partagée d'éducation de l'enfant). Le droit individuel à l'allocation de congé parental est passé de 36 mois à prendre jusqu'aux trois ans de l'enfant, à 24 mois maximum pour un même parent. Ainsi, alors qu'un seul parent pouvait utiliser son droit individuel au CLCA jusqu'à l'âge de la scolarisation de l'enfant, avec la PreParE il est impératif que l'autre parent, sous-entendu le père, prenne au moins douze mois pour couvrir la période précédant la scolarisation. Le montant de l'indemnisation reste faible et forfaitaire, alors même que les expériences étrangères montrent qu'il s'agit d'un élément important pour encourager les pères à y recourir [11].

Cette réforme vise à inciter les pères à recourir à une partie du congé et à réduire la période de congé pris par les femmes pour en limiter les effets sur leur insertion professionnelle, car mécaniquement la durée du congé auquel les femmes ont droit est moindre. En revanche, aucune incitation financière pour les pères à recourir au congé n'a été introduite : le faible niveau de l'allocation ne compense pas les freins économiques, sociaux et normatifs qui font que les pères ne prennent pas de congé paren-

[9] Les foyers les plus modestes continuent de percevoir l'allocation de base (AB) de la PAJE et donc perçoivent toujours un demi-smic dans le cadre d'un CLCA pris à taux plein, mais tous les parents dont le foyer n'est pas éligible à l'AB ne perçoivent plus qu'un CLCA équivalent à un tiers du smic à taux plein.

[10] 390 euros par mois en cas de cessation totale d'activité, 252 euros pour une durée de travail inférieure ou égale à un mi-temps et 145 euros pour une durée du travail comprise entre 50 % et 80 %.

[11] Certes, la PreParE est majorée à 638 euros par mois pour une durée de versement plus courte : huit mois maximum pour chaque parent, dans la limite du premier anniversaire de l'enfant.

Alternatives économiques | Téléchargé le 01/06/2026 sur https://shs.cairn.info (IP: 216.73.216.114)

Alternatives économiques | Téléchargé le 01/06/2026 sur https://shs.cairn.info (IP: 216.73.216.44)

tal. Une évaluation réalisée avec les données administratives de la Cnaf montre que les pères n'ont pas eu recours à l'année qui leur était dédiée, confirmant ainsi les premières analyses de la Cnaf et du Haut Conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge (HCFEA). Même les pères qui travaillaient à temps partiel avant la naissance de l'enfant, et qui avaient droit à l'allocation à taux partiel sans modifier leur comportement d'activité et sans altérer le droit de leur conjointe, n'ont pas demandé à percevoir l'allocation. Certes, l'information relative au droit au congé pour les personnes travaillant à temps partiel est probablement mal connue des parents, mais le non-recours des pères est trois fois plus élevé que celui des mères, ce qui invite à considérer l'influence de biais genrés dans cette recherche d'information : les pères peuvent supposer que ces dispositifs ne s'adressent pas à eux et ne concerne que les mères. L'évaluation montre également que, en moyenne, les mères sont retournées plus rapidement sur le marché du travail, et leur revenu d'activité (salaire ou allocation-chômage) ont plus que compensé la perte d'une année d'allocation. Mais les femmes les plus précaires n'ont pas vu leur revenu augmenter et elles ont perdu une année d'allocation. Néanmoins, si la PreParE n'a pas permis d'encourager le partage du congé entre les deux parents, elle a réduit les écarts de salaire entre les pères et les mères au moins à court terme [Périvier et Verdugo, 2020].

Ce regard sur quatre décennies de politiques publiques en France révèle un manque de cohérence globale, ce qui limite le potentiel transformatif des mesures mises en œuvre

Ce regard sur quatre décennies de politiques publiques en France révèle un manque de cohérence globale, ce qui limite le potentiel transformatif des mesures mises en œuvre.

Quelles voies de réforme féministe ?

Adopter une approche systémique

Contrairement à ses voisins européens, la France met l'accent sur les structures d'accueil des jeunes enfants et laisse les dispositifs de congé parentaux se réduire progressivement (voir graphique p. 45). Entre 2010 et 2014, les dépenses publiques au titre du congé parental (CLCA et COLCA) ont diminué de 10 % alors que l'ensemble des dépenses de prestations familiales a augmenté de 8 % et les dépenses consacrées à l'accueil de la petite enfance se sont accrues de 21 % [12]. Les politiques

[12] Comptes détaillés de la protection sociale.

»»

Alternatives économiques | Téléchargé le 01/06/2026 sur https://shs.cairn.info (IP: 216.73.216.114)

publiques d'accueil des jeunes enfants semblent dessiner un parcours d'accueil du jeune enfant reposant sur des structures d'accueil extérieures à la famille après le congé de maternité. En effet, les mères françaises qui travaillent ne subissent pas de stigmatisation sociale, contrairement aux mères allemandes. Les dépenses de congés parentaux se sont fortement réduites depuis le milieu des années 2000 après une augmentation continue [Cazain, Collinet, Laporte et Siguret, 2017].

La famille est perçue comme une entité homogène au sein de laquelle les individus mettent leurs ressources en commun et mutualisent leurs dépenses

Pour que cette tendance soit porteuse d'égalité, ce parcours doit s'articuler avec la possibilité de recourir à un congé parental court (d'une durée maximum de six mois à un an), bien rémunéré et attractif pour les pères. Il devrait être associé à un service public de la petite enfance professionnalisé et revalorisé. Cet ensemble laisserait la possibilité aux parents qui le souhaitent de prendre plus de temps avec leur jeune enfant et aux autres de reprendre leur activité professionnelle rapidement. Le congé parental n'étant qu'une option possible pour les parents qui le souhaitent.

Mettre en place une telle politique n'est pas neutre pour les finances publiques. En effet, un congé parental court et bien rémunéré pourrait coûter jusqu'à trois milliards d'euros [13]. A titre de comparaison, les allocations familiales représentent aujourd'hui une enveloppe d'un peu plus de douze milliards d'euros. Quant aux services d'accueil des jeunes enfants, ils sont encore largement insuffisants pour répondre aux besoins, qui seront accrus avec le raccourcissement de la durée du congé parental. Comment financer cette refonte de l'accueil du jeune enfant ?

Renoncer au familialisme pour promouvoir l'égalité

Dans une optique d'égalité professionnelle, au printemps 2017, la Commission européenne a soumis au Conseil européen une proposition de directive portant sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants [14]. La France s'est opposée à cette proposition, invoquant l'argument budgétaire. L'ouverture de droits nouveaux doit s'accompagner d'une réflexion sur son financement pour assurer la pérennité des

[13] Voir les simulations réalisées par le HCFEA dans son rapport « Voies de réforme des congés parentaux dans une stratégie globale d'accueil de la petite enfance », adopté par le Conseil de la famille, le 13 février 2019.

[14] Pour une analyse détaillée de l'historique des directives européennes portant sur les congés parentaux, et sur cette directive en particulier, voir l'annexe 1 « La proposition de directive "équilibre vie professionnelle et vie privée" (congés de paternité, parentaux et d'aidants) » du rapport du HCFEA, « Voies de réforme des congés parentaux dans une stratégie globale d'accueil de la petite enfance », adopté par le Conseil de la famille le 13 février 2019.

Alternatives économiques | Téléchargé le 01/06/2026 sur https://shs.cairn.info (IP: 216.73.216.14)

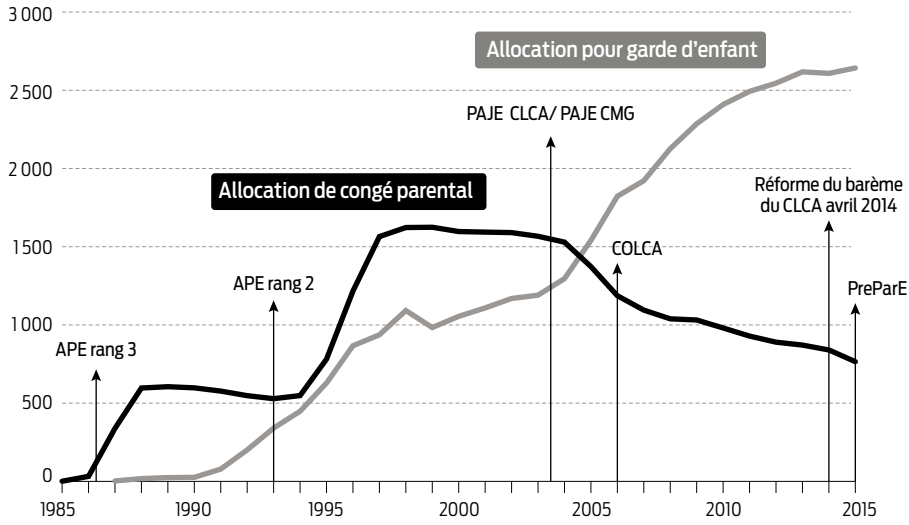
politiques sociales. Pour autant, la contrainte budgétaire ne peut être invoquée comme un argument du renoncement à la modernisation de l'Etat social. La réforme du congé parental pensée en cohérence avec l'ensemble des politiques publiques conduit à renoncer à certains droits conservateurs et contraires à l'objectif d'égalité. En effet, l'Etat social français est encore marqué par le familialisme. La famille, et en particulier le couple marié, est perçue comme une entité homogène au sein de laquelle les individus mettent leurs ressources en commun et mutualisent leurs dépenses. Cette approche ignore le poids des inégalités dans la

»»»

L'allocation de congé parental en perte de vitesse

Evolution des dépenses annuelles moyennes par enfant de moins de trois ans en allocation de congé parental et en allocation pour garde d'enfant (en euros), France métropolitaine

Sources : Cnaf, Insee, calculs de l'autrice



Depuis 1985, date de son introduction, l'allocation de congé parental a fait l'objet de plusieurs réformes. D'abord appelée Allocation parentale d'éducation (APE), elle est ouverte à partir du troisième enfant (APE rang 3) puis du deuxième enfant (APE rang 2) à partir de 1994. En 2004, elle est intégrée à un dispositif plus large, la Prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE) et transformée en Complément libre choix d'activité (CLCA). Outre le CLCA, la PAJE comprend un autre module, le Complément mode de garde (CMG). En 2006, un nouveau congé est ouvert, le COLCA (Complément optionnel de libre choix d'activité), plus court et mieux rémunéré. En 2015, l'allocation de congé parental est de nouveau réformée, le CLCA est remplacé par la Prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE). Les dépenses d'allocation de congé parental comprennent l'APE, le CLCA, le COLCA et la PreParE. Les dépenses d'allocation pour garde d'enfant comprennent l'allocation de garde d'enfant à domicile (AGED), l'Aide à la famille pour l'emploi d'une assistante maternelle agréée (AFEAMA), toutes deux intégrées à la PAJE en 2004, et le CMG.

Alternatives économiques | Téléchargé le 01/06/2026 sur https://shs.cairn.info (IP: 216.73.216.114)

famille et sous-estime le caractère sexué de la dynamique des parcours de vie et la dimension genrée des politiques publiques (emploi, rupture familiale…).

Le pilier le plus emblématique du familialisme est l'imposition sur le revenu des couples. Contrairement aux couples vivant en union libre, les couples mariés (ou pacsés depuis 2008) déclarent leurs revenus conjointement et sont imposés sur une base commune. Le quotient conjugal attribue deux parts fiscales aux couples mariés ou pacsés. Le barème progressif de l'impôt sur le revenu s'applique donc à la moyenne des revenus du couple. S'il s'agissait d'imposer le niveau de vie et non pas le revenu des ménages, alors un couple ne devrait se voir attribuer qu'une part et demie (contre une part pour un célibataire) au regard de l'échelle d'équivalence de l'OCDE [15]. Le quotient conjugal opère ainsi une redistribution fiscale favorable aux ménages dans lesquels les revenus des deux époux sont inégaux. Il constitue un frein à l'activité des femmes mariées et porte atteinte à la dimension progressive de l'imposition car l'avantage fiscal issu du quotient conjugal augmente avec les revenus du couple [André et Sireyjol, 2018].

Une réforme de l'imposition

DES COUPLES DÉGAGERAIT LES RESSOURCES POUR FINANCER UN VÉRITABLE SERVICE PUBLIC DE LA PETITE ENFANCE AINSI QU'UN CONGÉ PARENTAL COURT ET BIEN RÉMUNÉRÉ

Réformer le quotient conjugal ou réduire l'avantage qui lui est associé peut prendre plusieurs formes selon les principes retenus et la façon dont ils sont appliqués. Le premier principe est celui du choix de l'unité fiscale de référence : le couple ou l'individu. Le second principe est celui du nombre de parts attribuées aux couples. Ce dernier peut être modifié conformément aux échelles d'équivalence utilisées pour le calcul des niveaux de vie (soit une part pour une personne seule et 1,5 pour un couple au lieu des deux parts du quotient conjugal). Enfin, l'avantage associé au quotient conjugal peut être plafonné à l'instar de celui associé au quotient familial. Avec une individualisation de l'impôt sur le revenu, l'unité fiscale devient l'individu et non plus couple marié/pacsé [16]. L'individualisation impliquerait donc un surcroît de recettes fiscales de sept milliards d'euros environ. La réduction du nombre de parts à 1,5 pour les couples mariés/pacsés avec option d'individualisation conduirait à un gain fiscal

[15] Selon les échelles d'équivalence utilisées pour le calcul des niveaux de vie, on compte une part pour une personne seule et 1,5 part pour un couple pour tenir compte des économies d'échelle réalisées (au lieu des deux parts du quotient conjugal).

[16] A l'instar des couples concubins, les couples mariés/pacsés peuvent répartir les parts fiscales associées aux personnes dépendantes entre leurs deux foyers fiscaux respectifs de sorte à limiter le montant d'impôt global dont le couple doit s'acquitter.

Alternatives économiques | Téléchargé le 01/06/2026 sur https://shs.cairn.info (IP: 216.73.216.14)

de 4,8 milliards d'euros. Enfin, le plafonnement de l'avantage fiscal associé au quotient conjugal au même niveau que celui associé au quotient familial (soit 1 527 euros par demi-part, ou 3 054 euros pour la part entière du conjoint) augmenterait les recettes fiscales d'environ trois milliards d'euros [Allègre, Périvier et Pucci, 2020].

Ainsi, en réformant ce dispositif familialiste issu des années 1950 et qui ne promeut pas l'objectif d'égalité, il est possible de dégager des marges de manœuvre pour construire de nouveaux droits sociaux progressistes. Une perspective systémique permet de retrouver un nouveau souffle en matière de politique familiale, en redonnant de la cohérence aux politiques publiques dans une perspective d'égalité des sexes. Une réforme de l'imposition des couples mariés/pacsés dégagerait les ressources nécessaires pour financer un véritable service public de la petite enfance assortie d'un congé parental court mais bien rémunéré. ■

Bibliographie

Afsa C., 1996, « L'activité féminine à l'épreuve de l'allocation parentale d'éducation », *Recherches et Prévisions*, (46), p. 1-8.

Akgunduz Y. E. et Plantenga, J., 2013, « Labour market effects of parental leave in Europe », *Cambridge Journal of Economics*, 37(4), p. 845-862

Allègre G., Périvier H. et Pucci M., à paraître, « Imposition des couples en France et statut marital. Simulation de trois réformes du quotient conjugal », *Economie et statistique*.

André M. et Sireyjol A., 2018, « Imposition des couples et des familles : effets budgétaires et redistributifs de l'impôt sur le revenu », *Document de travail de l'Insee*, n° G2019/10.

Boyer D., 2004, « Les pères bénéficiaires de l'APE : révélateurs de nouvelles pratiques paternelles ? » *Recherches et Prévisions*, (76), p. 53-62.

Cazain S., Collinet P., Laporte C. et Siguret I., 2017, « Une croissance soutenue des dépenses de prestations légales entre 2015 et 2016. Dynamisme des prestations de solidarité et de soutien à l'activité et repli des aides aux familles », *in* CNAF, *L'e-ssentiel* n° 175.

Sara Cools S., Fiva J. H. et Kirkebøen L. J., 2011, « Causal effects of paternity leave on children and parents », *Discussion Papers* n° 657, Statistics Norway, Research Department

»»»

Bibliographie

Datta Gupta N., Smith N. et Verner M., 2008, « Perspective Article : The impact of Nordic countries family friendly policies on employment, wages, and children », *Review of Economics of the Household*, *6*(1), p. 65-89.

Joseph O., Pailhé A., Recotillet I., et Solaz A., 2013, « The economic impact of taking short parental leave : Evaluation of a French reform ». Labour Economics, *25*, p. 63-75.

Legendre E., Lhommeau B. et Vincent J., 2016, « Le congé de paternité : un droit exercé par sept pères sur dix ». *Etudes et Résultats*, (0957), 1-6.

Lequien L., 2012, « The Impact of Parental Leave Duration on Later Wages ». *Annals of Economics and Statistics*, 107/108(2012), 267-285.

Marc C., 2004, « L'influence des conditions d'emploi sur le recours à l'APE : une analyse économique du comportement d'activité des femmes », *Recherches et Prévisions*, (75), p. 21-38.

Martiskainen H., 2009, « Egalité dans la famille : l'exemple des politiques de congés paternels en Finlande », *Informations Sociales*, (151), p. 138-145.

Pailhé A., Solaz A. et Tô M., 2018, « Can Daddies Learn How to Change Nappies ? Evidence from a Short Paternity Leave Policy », *Documents de travail* n° 240.

Périvier H. et Verdugo G., 2020, « Can parental leave be shared? », ***Working Paper OFCE***, à paraître.

Périvier H., 2020, ***L'économie féministe,*** Presses de Sciences Po

Périvier H., 2012, « Vers un service public de la petite enfance », ***Revue de l'OFCE,*** Supp.1(8), 91.

Alternatives économiques | Téléchargé le 01/06/2026 sur https://shs.cairn.info (IP: 216.73.216.114)