

# DOSSIER D'ETUDE N° 79

## Avril 2006



Antoine Math, Christèle Meilland, Laurent Simula

---

## **Transferts et incitations financières à l'activité du second apporteur de ressources au sein du couple**

**Une analyse comparative**

Institut de recherches économiques et sociales

## TABLE DES MATIERES

AVANT-PROPOS .....	5
INTRODUCTION GENERALE .....	7
1 <sup>ERE</sup> PARTIE CONGES DESTINES AUX PARENTS, TRANSFERTS MONETAIRES LIES A CES CONGES ET EFFETS SUR LES COMPORTEMENTS DES PARENTS EN COUPLE : UNE COMPARAISON SUR VINGT PAYS D'EUROPE.....	8
INTRODUCTION DE LA 1 <sup>ERE</sup> PARTIE.....	8
SECTION 1. UNE ANALYSE COMPAREE DES DISPOSITIONS LEGALES DE CONGES AUX PARENTS ET DES TRANSFERTS MONETAIRES LIES A CES CONGES .....	9
1.1. LES CONGES DE MATERNITE PREVUS PAR LES DISPOSITIONS LEGALES .....	10
1.2. LES CONGES LEGAUX DE PATERNITE .....	12
1.3. LES CONGES PARENTAUX PREVUS PAR LES DISPOSITIONS LEGALES.....	14
SECTION 2. L'OFFRE DE CONGE AUX PARENTS : UNE ANALYSE COMPAREE <i>EX ANTE</i> .....	22
2.1 LEGISLATIONS A MINIMA : CONGES COURTS ET NON REMUNERES, PEU ATTRACTIFS ET DESTINES A DES MERES .....	23
2.2 UN PROLONGEMENT DU CONGE DE MATERNITE : CONGES COURTS, FAIBLEMENT REMUNERES, DESTINES AUX MERES .....	24
2.3. UNE DIVISION TRADITIONNEL DES ROLES ENTRE PARENTS : CONGES LONGS ET FAIBLEMENT REMUNERES A DESTINATION DES MERES OU D'UNE PARTIE D'ENTRE ELLES, DES RISQUES D'ELOIGNEMENT DURABLE DE L'EMPLOI.....	25
2.4 DES SYSTEMES NORDIQUES DE CONGE PARENTAL HETEROGENES.....	26
SECTION 3. UNE ANALYSE EX POST DE L'UTILISATION ET DE LA REPARTITION DES CONGES PAR LES MERES ET LES PERES .....	29
3.1 LE ROLE CENTRAL DE LA REMUNERATION SUR LE RECOURS AUX CONGES.....	31
3.2 LE CONGE PARENTAL, UNE AFFAIRE QUASI EXCLUSIVE DES FEMMES .....	31
3.3 DES DUREES LONGUES RENFORCENT LES RISQUES DE SPECIALISATION .....	32
3.4 NORVEGE ET SUEDE VS. DANEMARK ET FINLANDE : LE NIVEAU DE REMUNERATION, CONDITION NECESSAIRE MAIS NON SUFFISANTE POUR JUGER DU CARACTERE « EGALITARISTE » DES CONGES. ....	33
3.5 LE ROLE IMPORTANT DES AUTRES ELEMENTS DE CONTEXTE.....	34
CONCLUSION DE LA 1 <sup>ERE</sup> PARTIE .....	35

**2<sup>EME</sup> PARTIE TRANSFERTS MONETAIRES SOCIAUX ET FISCAUX ET INCITATION FINANCIERE SUR L'OFFRE DE TRAVAIL DU SECOND APORTEUR DE RESSOURCE AU SEIN DU COUPLE : UNE COMPARAISON SUR SEIZE PAYS D'EUROPE OCCIDENTALE..... 36**

**INTRODUCTION DE LA 2<sup>EME</sup> PARTIE ..... 36**

**SECTION 1. LE CADRE THEORIQUE DE L'ANALYSE ECONOMIQUE DE L'INCITATION FINANCIERE AU TRAVAIL DU SECOND APORTEUR DE RESSOURCES AU SEIN DES COUPLES ..... 36**

**1. L'APPROCHE ECONOMIQUE STANDARD ET LE COUPLE. .... 37**

- 1.1 Les justifications économiques de l'existence et de la dissolution du couple..... 37
- 1.2. Analyse des incitations financières du second apporteur de revenu au sein du couple dans l'analyse économique standard..... 37

**2. L'APPROCHE UNITAIRE DU COUPLE ET SES INSUFFISANCES..... 38**

- 2.1. L'arbitrage travail-loisir ..... 38
  - 2.1.1 *Le modèle de base*..... 38
  - 2.1.2. *Introduction du dispositif socio-fiscal et incitation financière au travail des dispositifs sociaux et fiscaux* ..... 38
- 2.2. Instruments de mesure de l'incitation financière au travail ..... 39
  - 2.2.1. *Taux implicite d'imposition effective* ..... 39
  - 2.2.2. *Elasticité du revenu*..... 40
- 2.3. Les limites de l'application de l'arbitrage travail-loisir à l'offre de travail du couple ..... 40

**3. PRESENTATION ET PORTEE DES MODELES D'OFFRE DE TRAVAIL OPERANT UNE DISTINCTION ENTRE APORTEURS DE REVENU ..... 41**

- 3.1 Allocation du temps au sein du couple et incitations financières au travail ..... 41
  - 3.1.1 *Le ménage comme unité de production et de consommation* ..... 41
    - 3.1.1.1. *Théorie économique du mariage et différenciation des incitations financières entre membres du couple : le modèle de base*..... 41
    - 3.1.1.2 *Extension du modèle de base*..... 42
  - 3.1.2. *Allocation du temps et préférence pour « être ensemble »* ..... 42
  - 3.1.3. *Cycle de vie et offre de travail du second apporteur de revenu* ..... 42
- 3.2. Le ménage comme lieu d'interactions stratégiques..... 43
  - 3.2.1. *Contrainte budgétaire jointe* ..... 43
  - 3.2.2. *Contraintes budgétaires disjointes et solution Pareto-efficace*..... 44

**SECTION 2. ANALYSE COMPARATIVE DES INCITATIONS FINANCIERES AU TRAVAIL DU DEUXIEME APORTEUR DE REVENU A PARTIR DE DONNEES DE MENAGES-TYPES ..... 45**

**1. SOURCE DE DONNEES ET INDICATEURS UTILISES POUR APPREHENDER LE ROLE INCITATIF DES SYSTEMES FISCAUX ET SOCIAUX SUR L'ACTIVITE DES FEMMES EN COUPLE. .... 45**

- 1.1. Des données de ménages ou cas-types : principe, hypothèses et calculs..... 45
- 1.2. Indicateurs de l'incitation financière à partir des données de cas types ..... 47

**2. TAUX D'IMPOSITION IMPLICITE A L'AUGMENTATION DE L'OFFRE DE TRAVAIL DU 2<sup>EME</sup> APORTEUR DE RESSOURCES. .... 49**

- 2.1 Une comparaison des taux moyens d'imposition implicite..... 49
- 2.2 La comparaison des taux marginaux d'imposition implicite à l'augmentation de l'activité du second apporteur de ressources ..... 55

<b>3. L'ELASTICITE DU REVENU NET AU SALAIRE BRUT EN CAS D'AUGMENTATION DE L'ACTIVITE DU SECOND APORTEUR DE RESSOURCES .....</b>	<b>61</b>
<b>4. LA CONFRONTATION DES INDICATEURS D'INCITATION A L'ACTIVITE DU SECOND APORTEUR DE RESSOURCES AVEC LES PERFORMANCES REELLES D'EMPLOI DES FEMMES. ....</b>	<b>73</b>
<b>CONCLUSION DE LA 2<sup>EME</sup> PARTIE .....</b>	<b>77</b>
<b>REFERENCES .....</b>	<b>78</b>
<b>ANNEXES DE LA PREMIERE PARTIE.....</b>	<b>81</b>
<b>ANNEXE 1- TABLEAUX SYNTHETIQUES SUR LES DISPOSITIFS LEGAUX DE CONGES POUR RAISONS FAMILIALES ET LEURS MODES DE REMUNERATION .....</b>	<b>81</b>
A. Les congés maternité légaux.....	81
B. Prestations et primes durant la maternité à la place ou en plus des indemnités de maternité légales .....	82
C. Congés de paternité légaux .....	84
D. Congés parentaux légaux .....	86
E. Congés légaux de garde d'enfant malade .....	91
<b>ANNEXES DE LA DEUXIEME PARTIE .....</b>	<b>95</b>
<b>ANNEXE 2 - TAUX MOYEN D'IMPOSITION IMPLICITE .....</b>	<b>95</b>
<b>ANNEXE 3 - DECOMPOSITION DU TAUX MOYEN D'IMPOSITION IMPLICITE.....</b>	<b>111</b>
<b>ANNEXE 4 - TAUX MARGINAL D'IMPOSITION IMPLICITE – PASSAGE DE L'INACTIVITE A L'EMPLOI .....</b>	<b>128</b>
<b>ANNEXE 5 - DECOMPOSITION TAUX MARGINAL D'IMPOSITION IMPLICITE POUR UN PASSAGE DE L'INACTIVITE A L'EMPLOI.....</b>	<b>131</b>
<b>ANNEXE 6 - TAUX MARGINAL D'IMPOSITION IMPLICITE – PASSAGE DU TEMPS PARTIEL AU TEMPS PLEIN .....</b>	<b>155</b>
<b>ANNEXE 7 - ELASTICITE DU REVENU NET AU SALAIRE BRUT POUR UN PASSAGE DE L'INACTIVITE A L'EMPLOI DU 2<sup>EME</sup> ADULTE DU COUPLE.....</b>	<b>162</b>
<b>ANNEXE 8 - ELASTICITE DES DIFFERENTES MESURES DE POLITIQUE PUBLIQUE POUR UN PASSAGE DE L'INACTIVITE A L'EMPLOI.....</b>	<b>169</b>
<b>ANNEXE 9 - ELASTICITE DU REVENU NET AU SALAIRE BRUT POUR UN PASSAGE DU TEMPS PARTIEL AU TEMPS PLEIN DU 2<sup>EME</sup> APORTEUR DE REVENU.....</b>	<b>184</b>
<b>ANNEXE 10 - ELASTICITE DES DIVERSES MESURES DE POLITIQUE PUBLIQUE AU SALAIRE BRUT PASSAGE DU TEMPS PARTIEL AU TEMPS PLEIN DU 2<sup>EME</sup> APORTEUR DE RESSOURCES .....</b>	<b>192</b>

Le rapport d'Antoine Math, Christèle Meilland, et Laurent Simula est une enquête synthétique et comparative sur les facteurs favorisant la présence des femmes sur le marché du travail en Europe. Ce travail constitue à cet égard une somme inédite et précieuse. Abordant la question par diverses entrées, il présente différents dispositifs : congés paternité, maternité et parentaux, prestations familiales et de logement, transferts ou prélèvements fiscaux, garde des enfants. Un tableau très utile est ainsi dressé.

Mais au-delà de cet aspect didactique, ce rapport, organisé en deux parties, donne, dans la première, des éléments de réponses aux principaux problèmes posés par les congés parentaux dans leur forme actuelle. Certes ces indications sont connues des spécialistes : le grand apport de cette recherche est de les étayer par des données empiriques comparatives.

Les limites actuelles des congés parentaux sont de deux ordres. Ceux-ci sont essentiellement pris par les femmes, et l'égalité avec les hommes dans ce domaine comme dans d'autres est loin d'être atteinte. Cette spécialisation ainsi « rémunérée » peut même contribuer à renforcer les inégalités domestiques et professionnelles entre les sexes. Ceci signifie également que les congés parentaux ne remplissent actuellement pas l'une de leurs fonctions, qui est de soutenir les *deux* parents dans leur rôle parental.

Second problème, non moindre que le précédent, les congés parentaux incitent les femmes à se retirer du marché du travail. Ce sont principalement celles qui occupent les positions les moins favorables sur le marché du travail (emploi faiblement rémunéré et/ou précaire) qui sont concernées, et ce sont elles également qui retrouvent le moins facilement un emploi à l'issue du congé parental.

Comment limiter les effets indésirables des congés parentaux, et développer leurs effets positifs? Les auteurs, en comparant les effets différenciés des dispositions en la matière dans les pays européens, indiquent quelles sont les pistes à suivre.

Ils distinguent trois conditions favorisant la prise des congés parentaux par les pères et/ou la prise des congés de paternité : le niveau de remplacement des revenus assuré par leur rémunération (les écarts de salaire hommes-femmes incitent les hommes, partout où la rémunération du congé n'assure pas un bon remplacement des revenus, à refuser de le prendre), leur caractère non transférable à l'autre parent, et de manière subsidiaire, la flexibilité du congé (fractionnement, possibilité de prise simultanée à celle de l'autre parent). Les deux premières conditions semblent cumulatives, comme en témoigne le relatif succès du congé parental chez les pères en Norvège et en Suède où ces congés sont à la fois bien indemnisés et assortis d'une quote-part paternelle non transférable à la mère.

Pour éviter le retrait durable - voire définitif, du marché du travail des femmes prenant un congé parental, les auteurs signalent quatre éléments susceptibles d'encourager leur retour à l'emploi ou leur maintien dans l'emploi. Il s'agit de la durée limitée du congé, de la disponibilité des modes de garde des enfants, de la flexibilité du congé (fractionnement, temps partiel assorti d'incitation financière), de la flexibilité choisie des horaires de travail et des conditions de prise des autres congés familiaux (enfant malade etc...).

Notons enfin que dans les deux cas, qu'il s'agisse du problème des mères ou de celui des pères, la possibilité de réintégrer facilement son emploi est une condition favorisante (voire nécessaire pour les pères et les mères occupant des emplois à forte implication, de fait des cadres et assimilés).

Les différentes conditions favorisant la prise de congés parentaux par les pères et le maintien des femmes sur le marché du travail font l'objet de modèles économétriques permettant de simuler les choix effectués entre travail rémunéré, non rémunéré et loisir des couples ou des individus d'un couple.

Les auteurs présentent ces modèles dans la seconde partie du rapport consacrée aux incitations monétaires à la bi-activité afférentes aux transferts sociaux et fiscaux en Europe. Le niveau des salaires et les autres revenus (non salariaux) sont des variables exogènes dans la plupart des modélisations d'offre de travail des individus vivant en couple<sup>1</sup>. Dans ce rapport, l'étude empirique comparative des effets des transferts socio-fiscaux sur l'offre de travail des

---

<sup>1</sup> Ce qui en France au moins, est empiriquement invalidé : sur la base des enquêtes emplois du temps 1986 et 1999 de l'Insee, les revenus non salariaux (fiscaux, sociaux, du patrimoine) auraient un effet sur l'offre de travail des hommes vivant en couple (Anxo D., Flood L., Kocoglu Y., « Offre de travail et répartition des activités domestiques et parentales au sein du couple : une

femmes repose sur un modèle pour lequel l'offre de travail du premier apporteur de revenus (*i.e.* de fait l'homme) est rigide c'est-à-dire indépendant du niveau du revenu d'activité de l'un et l'autre membre du couple. Le modèle théorique d'offre de travail utilisé par les auteurs est un modèle de choix collectif ou unitaire dans lequel l'allocation du temps au sein du couple se fait de la manière suivante : les conjoints choisissent leur durée du travail respective ; puis selon leur niveau de participation au marché du travail, ils déterminent la répartition respective du temps entre activités domestiques et parentales. Ceci signifie que dans ce modèle l'offre de travail globale du couple n'est pas affectée par le temps consacré au temps domestique et parental : c'est au contraire le temps domestique et parental qui est affecté par le temps de travail global du couple. Comme le constatent les auteurs en conclusion, ce modèle comporte des limites dans la mesure où il évacue les rapports de force et les préférences des époux. Toutefois, contrairement au modèle théorique de négociation des temps, il présente l'avantage d'être empiriquement utilisable dans des études sur l'offre différenciée de travail des hommes et des femmes.

Le taux marginal d'imposition implicite en fonction de l'augmentation de l'activité du second apporteur de ressources mesure le taux de revenu brut du second apporteur de ressources qui ne se retrouve pas dans les revenus nets du ménage<sup>2</sup>. S'il est très utile pour comparer des familles-type dans un même pays, car il permet d'imputer séparément les incidences des cotisations salariales, des impôts, des prestations sociales, et des autres frais, il ne permet toutefois pas de rendre compte des différences entre pays car il ne tient pas compte des cotisations patronales qui peuvent être très variables d'un pays à l'autre. Aussi les auteurs utilisent-ils également une fonction d'élasticité pour les comparaisons entre pays. L'élasticité du revenu net du ménage au salaire brut du second apporteur de ressources mesure la variation du revenu net du ménage en fonction de la variation du salaire brut du second apporteur de ressources.

Ce dernier indicateur montre que les systèmes socio-fiscaux dans lesquels l'imposition des ménages est totalement individualisée connaissent une élasticité du revenu net du ménage au salaire brut du second apporteur de revenus plus forte et seraient donc plus incitatifs au travail de ce dernier. Toutefois ce résultat doit être corrélé à celui obtenu avec le taux marginal d'imposition implicite : la comparaison des résultats des deux indicateurs fait apparaître que les systèmes socio-fiscaux d'autres pays sont également favorables au travail des femmes. Ainsi en Grèce, au Royaume-Uni, en Suède et en Finlande, mais également en Norvège, en Espagne, et aux Pays-bas, le système socio-fiscal semble les inciter au travail. Résultats étonnamment contre intuitifs puisqu'on sait que la Grèce est l'un des pays où les femmes sont le moins présentes sur le marché du travail. Les auteurs constatent même que plus le taux marginal d'imposition implicite est élevé, plus le taux d'emploi des femmes est important. Il n'y aurait donc qu'une faible corrélation entre les incitations financières du système socio-fiscal et le taux d'emploi (ou d'activité) des femmes. Ainsi, concluent les auteurs, « ce ne sont pas (essentiellement) les transferts monétaires sociaux et fiscaux qui jouent un rôle déterminant dans la participation des femmes au marché du travail », au moins pour les configurations de famille et de revenus étudiés. C'est donc ailleurs, notamment dans l'offre d'équipements et de congés, dans la situation de l'emploi et dans le droit du travail, mais également dans les valeurs, qu'il faut chercher les facteurs favorisant la présence des femmes sur le marché du travail en Europe.

**Nadia KESTEMAN**  
**CNAF - Direction des Statistiques des Etudes et de la Recherche**

---

comparaison entre la France et la Suède », *Economie et Statistique* (352-353), 2002, pp.127-150 : les auteurs attribuent cet effet à une évaluation difficile des revenus du patrimoine *via* ces enquêtes.

<sup>2</sup> Le taux marginal d'imposition implicite en fonction de l'augmentation du second apporteur de ressources =  $1 - (\text{augmentation du revenu net du ménage} / \text{augmentation du salaire brut du second apporteur de ressources})$

L'objet initial de cette recherche exploratoire était de s'interroger – dans un cadre comparatif très large - sur le rôle d'incitation ou de désincitation au travail joué par les transferts monétaires, sociaux ou fiscaux. Plus précisément l'objectif était d'analyser le rôle des incitations financières liées aux politiques publiques dans la décision d'activité des femmes en couple, et des mères en particulier. Il s'agissait de s'interroger pour savoir dans quelle mesure les dispositifs monétaires encouragent ou découragent l'activité du second apporteur de ressource potentiel d'un couple, ou encore dit plus explicitement de comparer l'impact potentiel de ces dispositifs en Europe sur l'activité professionnelle des femmes en couple.

La grande difficulté a été de trouver les sources et les outils permettant des comparaisons internationales. Au fur et à mesure de l'avancée de cette recherche, il nous est également apparu que la question devait être formulée très différemment selon les dispositifs de politique publique considérés. Au regard de la question des incitations, nous avons considéré qu'il convenait de distinguer deux grandes catégories de transferts monétaires selon leurs finalités.

D'abord, nous examinons séparément dans ce rapport les congés pour raisons familiales et les transferts destinés à rémunérer ces congés. Ces congés et la rémunération qui leur est associée ont pour finalité première de permettre justement l'interruption ou la réduction plus ou moins temporaire de l'activité professionnelle. Par rapport à d'autres transferts, la question de l'incitation au travail se pose donc en des termes très différents. La désincitation au travail n'est pas un « effet pervers » des congés que l'on chercherait à priori à atténuer puisque l'objectif même de ces dispositifs est précisément de permettre la réduction, a priori temporaire, de l'offre de travail d'un parent. La question se reformule différemment. Il s'agit de s'interroger d'une part sur les effets inégaux et différenciés immédiats de ces dispositifs sur l'activité des femmes et des hommes en couple, d'autre part sur leurs effets durables au delà de période de congé stricto sensu, en particulier sur la carrière professionnelle des femmes.

Formulés au regard des réformes qu'il conviendrait d'engager, la question n'est pas de concevoir des dispositifs de congés (maternité, paternité, parentaux, etc.) pour qu'ils ne jouent pas leur rôle – permettre l'interruption ou la réduction de l'activité professionnelle. La question de l'incitation au travail devient alors celle de l'usage inégal de ces congés et de la rémunération de ces congés au sein du couple, et en conséquence des effets induits très inégaux entre femmes et hommes dans la société en général et au sein de chaque couple en particulier, et enfin de l'effet possible, au delà de la période de congé, d'éloignement durable du marché du travail des mères consécutif à des usages inégaux au sein du couple et/ou trop longs.

Ensuite, nous examinons de manière exploratoire les effets potentiels sur l'activité des autres transferts monétaires, en particulier les prestations sociales et l'impôt sur le revenu. A la différence des dispositifs de congés et des transferts afférant, la finalité de ces autres transferts financiers n'est pas d'inciter à réduire l'activité mais de répondre à de nombreux autres objectifs possibles. Dans ce cas, la question politique sous-jacente est plutôt de s'interroger sur la façon de rendre ces éléments du système redistributif moins défavorables à l'activité professionnelle, en particulier des femmes vivant en couple.

Une seconde raison non négligeable a justifié que nous examinions séparément la question des effets d'incitation des transferts financiers sur le second apporteur de ressources au sein des couples. Il s'agit des sources de données disponibles et des méthodes utilisées.

La comparaison des effets des congés et de leur rémunération porte sur vingt pays : la Norvège et 19 pays de l'Union européenne, les quinze « anciens » membres ainsi que la Hongrie, la Pologne, la Slovaquie et la Slovénie. Pour rassembler les informations et les données sur ces vingt pays, nous sommes partis des travaux existants et nous avons établi des questionnaires comparables qui ont été remplis par des experts nationaux de ces pays, puis discutés avec ces derniers.

La comparaison des effets des autres transferts sociaux et fiscaux a été effectuée sur seize pays : la Norvège et les quinze « anciens » membres de l'Union européenne. Les données proviennent d'une base de cas (ou ménages) type. Cette base de données, également construite avec des chercheurs de ces pays, a déjà été exploitée pour comparer les effets redistributifs ou de ciblage des politiques familiales (Bradshaw et Finch, 2002, Math, 2003, Math, 2004) ou encore l'évolution des politiques familiales depuis le début des années 1990 (Math, 2003).

Pour les raisons données dans cette introduction, ce rapport a été scindé en deux parties très largement indépendantes et qui peuvent être lues séparément, l'une consacrée aux congés pour raisons familiales et à leurs rémunérations (1<sup>ère</sup> partie), l'autre aux autres transferts monétaires sociaux et fiscaux (2<sup>ème</sup> partie).

**1<sup>ERE</sup> PARTIE**  
**CONGES DESTINES AUX PARENTS, TRANSFERTS MONETAIRES**  
**LIES A CES CONGES ET EFFETS SUR LES COMPORTEMENTS DES PARENTS EN COUPLE :**  
**UNE COMPARAISON SUR VINGT PAYS D'EUROPE**

---

**INTRODUCTION DE LA 1<sup>ERE</sup> PARTIE**

Les congés accordés aux parents font partie des mesures dites de conciliation entre vies privée et professionnelle, souvent présentées comme des mesures de promotion de l'égalité des genres. A ce titre, ces congés devraient être un moyen d'éviter que le temps consacré par les parents au soin et à l'éducation des enfants ne constitue un obstacle à l'activité professionnelle, en particulier celle des mères. Conçus comme un soutien pour leur permettre de mieux poursuivre leur activité, ou mieux la reprendre après une interruption, ces congés devraient favoriser l'égalité entre hommes et femmes. Toutefois, ils peuvent aussi renforcer les difficultés rencontrées par certains parents, les mères principalement, pour se maintenir ou retourner sur le marché du travail. Ils peuvent accentuer la discontinuité des carrières professionnelles, plus fréquente chez les femmes, favoriser leur cantonnement à des formes atypiques d'emploi et en définitive jouer en défaveur plutôt qu'en faveur de l'égalité entre hommes et femmes dans les sphères professionnelles et domestiques, en renforçant notamment l'assignation des mères, ou de certaines d'entre elles, aux activités parentales.

Notre approche s'inscrit dans la suite des travaux sur le rôle des congés pour raisons familiales au regard de l'égalité entre femmes et hommes<sup>3</sup>. Il s'appuie sur un matériau empirique rassemblé notamment à travers des questionnaires auprès d'experts nationaux de vingt pays européens qui ont déjà permis dans le cadre d'une étude publiée par l'Observatoire européen des relations industrielles d'explorer d'autres questions comme les évolutions intervenues depuis le début des années 1990 ou le rôle de la négociation collective et des acteurs sociaux dans le développement des congés destinés aux parents dans vingt pays européens. Une des conclusions de ce premier travail a été de confirmer la place prépondérante des dispositions légales et le rôle généralement très secondaire des dispositions conventionnelles.

Nous effectuons une comparaison des systèmes de congés en examinant plus particulièrement leurs effets sur la participation des femmes au marché du travail et plus généralement des inégalités entre femmes et hommes. L'univers domestique constitue la principale pierre d'achoppement à l'égalité entre les genres, c'est là que se situe le véritable « épice de la domination masculine » (Bihl et Pfefferkorn, 1996, 2000). A l'articulation des sphères privées et professionnelles, les congés pour motifs familiaux sont donc particulièrement bien adaptés pour analyser ces inégalités puisqu'ils révèlent en même temps qu'ils configurent la répartition des tâches domestiques et parentales entre parents.

A la situation prédominante dans laquelle ces congés restent l'apanage quasi exclusif des femmes, on peut opposer un objectif, forcément normatif, d'un usage égal des congés. L'égalité en la matière passerait non seulement par un partage de ces congés au niveau de la société – avec un nombre égal de pères et de mères recourant à ces dispositifs – mais aussi par un partage plus égalitaire entre parents au sein de chaque couple. Nous nous en tenons à cet objectif d'égalité et, dans le cadre de ce travail, écartons volontairement la position conservatrice diamétralement opposée qui tente au contraire de justifier la spécialisation traditionnelle des activités entre parents, au nom de l'efficacité économique, de valeurs socio-culturelles plus ou moins immuables, des dispositions « naturelles » des femmes et des hommes et/ou encore de leurs préférences.

Le nombre considérable de pays étudiés est un avantage et un inconvénient. Un avantage dans la mesure où un grand nombre de situations permet de mieux caractériser, classer et comparer les systèmes nationaux. Un inconvénient parce que cette approche peut apparaître superficielle, car ne pouvant tenir compte des nombreux éléments de contexte et de l'histoire dans lesquels s'inscrivent les dispositifs de congés. A cet égard, cet examen se veut plutôt complémentaire des travaux comparatifs plus fouillés limités à deux ou trois pays.<sup>4</sup>

Avant d'examiner le rôle joué par l'ensemble de ces congés au regard des questions d'égalité, nous dressons un état des lieux et une comparaison des dispositifs légaux, en distinguant notamment les congés de maternité, les

---

<sup>3</sup> Pour une synthèse, voir Périer (2004a, 2004b).

<sup>4</sup> Pourtant habituée à des études portant sur un très grand nombre de pays, l'OCDE limite désormais ses comparaisons sur les questions de conciliation travail/famille à trois pays (OECD, 2002, 2003).

congés de paternité et les congés parentaux (Section 1). Ensuite, nous comparons les caractéristiques de l'offre totale de congé mise à la disposition des parents dans les vingt pays étudiés. Nous l'analysons au regard des effets attendus sur leur utilisation par les pères et par les mères, sur l'activité des femmes et sur le partage entre parents. Cette analyse que l'on peut qualifier d'*ex ante* puisqu'elle cherche à inférer les effets des congés du seul examen de leurs caractéristiques, aboutit à une première typologie permettant de distinguer les systèmes nationaux de congés au regard de leur impact a priori plus ou moins favorable à l'égalité entre hommes et femmes (Section 2). Enfin, ces conclusions ou hypothèses tirées des seules caractéristiques des dispositions institutionnelles sont confrontées à des données sur l'utilisation effective de ces congés par les femmes et les hommes. Cette analyse *ex post* cherche donc à valider l'analyse *ex ante*, c'est-à-dire à montrer que les effets de ces congés sur les mères et les pères, et plus généralement sur l'égalité entre femmes et hommes, sont très différents entre les pays en raison pour partie des caractéristiques propres de ces congés (Section 3).

## SECTION 1. UNE ANALYSE COMPAREE DES DISPOSITIONS LEGALES DE CONGES AUX PARENTS ET DES TRANSFERTS MONETAIRES LIES A CES CONGES

Il existe une très grande diversité possible de congés destinés aux parents. L'octroi de ces congés peut être soumis à des conditions variables. Ces congés peuvent être plus ou moins longs, rémunérés ou non, et s'ils le sont, ce peut être sous la forme d'un maintien total ou partiel du revenu d'activité ou sous la forme d'une prestation forfaitaire. Cette rémunération peut être limitée à une période plus courte que le congé lui-même. Elle peut être plafonnée, soumise à une condition de ressources ou à d'autres conditions (nombre d'enfants, activité antérieure, etc.).

Il est habituel de distinguer quatre catégories de congés aux parents, selon un schéma correspondant au modèle typique suivant :

- un congé de maternité, généralement rémunéré sous la forme d'un certain maintien du salaire, d'une quinzaine de semaines dont quelques unes avant la naissance ;
- éventuellement, un congé de paternité de quelques jours réservés au père juste après la naissance ;
- un congé parental continu de quelques mois pour s'occuper d'un enfant en bas âge, ce congé venant succéder au congé de maternité. Ce congé peut être non rémunéré ou sous la forme d'une prestation d'un montant forfaitaire comme en Autriche ou en Allemagne, ou encore être considéré comme une réelle assurance sociale et rémunéré sous la forme d'une compensation du salaire comme dans certains pays du Nord de l'Europe ;
- les congés pour des enfants plus âgés dans des situations particulières par exemple lorsque l'enfant est malade, handicapé ou invalide, ou encore en cas d'urgence.

Dans ce modèle typique, les différents congés s'enchaînent dans le temps en fonction de l'âge de l'enfant. Ce modèle ne fonctionne cependant pas toujours très bien pour l'analyse comparative car les dispositifs réellement existants peuvent s'écarter de ce schéma. Les frontières entre les différents types de congés tendent à s'estomper et ces congés peuvent se confondre ou se substituer, au moins partiellement, les uns aux autres. Un congé maternité très long comme au Royaume-Uni va *de facto* fonctionner pour les mères comme le congé parental d'un autre pays. Inversement, un congé parental peut constituer le prolongement d'un congé de maternité ou de paternité lorsqu'il est rémunéré de la même façon sous la forme d'un maintien du salaire comme en Finlande, alors qu'il s'en distingue plus radicalement lorsqu'il n'est pas rémunéré comme en Irlande. La distinction entre congés de maternité et congés de paternité tend également à s'estomper dans certains pays, en particulier pour les congés post-nataux. Le congé parental tend aussi à ne plus être limité aux seuls enfants en bas âge. Il peut alors être pris d'une manière de plus en plus fractionnée et flexible et longtemps après le congé maternité ou l'éventuel congé de paternité, lorsque l'enfant est plus âgé ou encore à l'occasion d'une adoption. Il peut aussi jouer le rôle de congé pour enfant malade. Enfin, il peut exister des congés inclassables dans les quatre catégories prédéfinies. Ainsi au Portugal, depuis 2000, un grand-parent peut bénéficier d'un congé rémunéré de 30 jours suite à la naissance d'un petit-enfant lorsque le parent est un adolescent de moins de 16 ans et qu'il vit au même foyer que le grand-parent.

Dans la suite, nous distinguons les catégories de congés selon le schéma traditionnel pour faciliter la présentation et la comparaison, et parce que ce schéma est encore prédominant. Cependant, pour apprécier le droit à congé des parents dans son intégralité, nous examinerons les congés permis par l'ensemble des dispositifs et la façon dont ils peuvent se combiner et/ou s'enchaîner au cours du temps et entre les parents. Il convient aussi de noter que les règles relatives aux congés ont fréquemment été modifiées durant les dernières années. Celles présentées ici correspondent à la

situation à la fin 2003. Des tableaux synthétiques présentant les différents dispositifs de congés se trouvent en annexe 1.

### **1.1. LES CONGES DE MATERNITE PREVUS PAR LES DISPOSITIONS LEGALES**

La directive européenne de 1992 sur la protection des femmes enceintes, accouchées ou allaitantes renforce la protection de l'emploi et garantit un minimum de 14 semaines de congés maternité (encadré 1). Dans plusieurs pays, cette directive a nécessité des adaptations des législations nationales qui ont été entreprises durant la première moitié des années 1990, par exemple en Belgique, en Espagne, au Portugal, au Luxembourg, au Danemark et en Suède (Commission européenne, 1999). Depuis le milieu des années 1990, les droits ont été améliorés dans de nombreux pays, indépendamment de la directive. La Suède et la Norvège sont les seuls pays ne disposant pas d'un congé maternité spécifique. Les mères y ont évidemment droit à des congés pré et post-natals mais dans le cadre du congé parental. Ailleurs, les dispositions en vigueur sont très variées.

#### **Les conditions d'éligibilité au congé de maternité**

Le congé de maternité est généralement conditionné à une activité professionnelle ou une certaine période préalable d'activité ou encore au paiement de cotisations. Dans certains pays comme les Pays-Bas ou l'Autriche, la salariée doit justifier en outre d'une durée de travail au dessus d'un niveau minimum, ce qui en exclut les mères travaillant à temps partiel très court. De façon analogue, la salariée doit justifier d'un salaire dépassant un niveau minimum au Royaume-Uni.

Les droits ne sont pas identiques pour toutes les salariées. En particulier, les règles applicables sont généralement plus généreuses pour les fonctionnaires par exemple en Grèce et en Belgique. Inversement, les travailleuses indépendantes bénéficient souvent de droits moindres que les salariées.

Depuis le début des années 1990, les congés ou les prestations de maternité ont été étendus à des catégories qui en étaient précédemment exclues, par exemple en Irlande pour les travailleuses indépendantes, en Italie pour les travailleuses précaires et les travailleuses para-indépendantes (*parasubordinate*), au Luxembourg pour les étudiantes exerçant une activité professionnelle et au Royaume-Uni pour les travailleuses non salariées. La directive de 1992 protège du licenciement et, dans tous les pays, les femmes en congé de maternité se voient légalement garantir un retour dans l'emploi, ou à défaut un emploi équivalent.

#### **Encadré 1**

**La directive 92/85/CEE** du Conseil, du 19 octobre 1992, concernant la mise en oeuvre de mesures visant à **promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail** (dixième directive particulière au sens de l'article 16 paragraphe 1 de la directive 89/391/CEE) exige des Etats membres les obligations suivantes en matière de congés maternité

\* Un droit à congé de maternité d'au moins quatorze semaines continues, réparties avant et/ou après l'accouchement. Ce congé de maternité doit inclure un congé obligatoire d'au moins deux semaines, réparties avant et/ou après l'accouchement. Les travailleuses enceintes ont aussi le droit à une dispense de travail, sans perte de rémunération, pour se rendre aux examens prénatals dans le cas où ces examens doivent avoir lieu pendant le temps de travail.

\* Une interdiction du licenciement des travailleuses pendant la période allant du début de leur grossesse jusqu'au terme du congé de maternité, sauf motifs justifiés de licenciement donnés par écrit par l'employeur.

**La directive 2002/73/CE** du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail renforce la protection de l'emploi puisque « *une femme en congé de maternité a le droit, au terme de ce congé, [non seulement] de retrouver son emploi ou un emploi équivalent à des conditions qui ne lui soient pas moins favorables [mais aussi] de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle elle aurait eu droit durant son absence* » (ce qui implique une modification des pratiques jusque là acceptées par la jurisprudence en France).

## La durée des congés maternité

Depuis la moitié des années 1990, la durée des congés maternité a été augmentée en Belgique, au Danemark, en Grèce, en Irlande, en Islande, au Luxembourg, aux Pays-Bas, au Portugal et au Royaume-Uni. La durée est très variable d'un pays à l'autre, de la durée minimale de 14 semaines exigée par la directive que l'on trouve en Allemagne à environ 6 mois en Hongrie, en Irlande, en Slovaquie ou au Royaume-Uni. Dans ce dernier pays, le congé de maternité ordinaire rémunéré de 26 semaines peut même être prolongé par un congé de maternité additionnel non rémunéré de 26 semaines, soit une année au total.

Dans plusieurs pays, la durée est plus longue à partir du 2<sup>ème</sup> ou du 3<sup>ème</sup> enfant ou en cas de naissance multiple. Depuis le début des années 1990, les droits à congé ou à prestation maternité ont été améliorés dans les situations de naissance multiple dans plusieurs pays (France, Espagne, Luxembourg) et ont été étendus à des situations d'adoption voire de simple accueil d'enfants.

Examiner la durée du congé de maternité isolément des autres congés peut être trompeur. C'est le cas quand le congé parental a les caractéristiques d'une continuation du congé maternité, notamment s'il est rémunéré sous la forme d'une compensation en proportion des revenus d'activité. Les situations de la Suède et de la Norvège où il n'existe pas de congé maternité spécifique démontrent d'ailleurs que congés maternité et parental ne sont pas forcément dissociables. En Suède, le congé parental rémunéré de 480 jours est un droit attribué aux deux parents. 60 jours ne sont pas transférables entre les parents. Ainsi, une mère peut bénéficier d'un congé minimum de 60 jours et d'un maximum de 420 jours. En Norvège, le congé parental est également un droit attribué aux deux parents. Il est de 52 semaines dont 4 sont réservées au père, 9 à la mère et 39 pleinement partageables. Le congé rémunéré de la mère peut donc y être d'un maximum de 48 semaines.

**Tableau 1 - Durée et rémunération du congé légal de maternité**

Fin 2003		Niveau de la rémunération (compensation en % du salaire)		
		Moins de 80 %	Intermédiaire	100 %
Durée (1)	14-15 semaines	Belgique		Allemagne, Slovénie
	16-18 semaines	Finlande	Danemark	Autriche, France, Grèce, Luxembourg, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Espagne
	21 semaines		Italie	
	24 semaines et +	Hongrie, Irlande, Royaume-Uni (2)	Royaume-Uni (3), Slovaquie (5), Suède (4)	Norvège (4)

(1) Pour le 1<sup>er</sup> enfant. La durée peut être plus longue à partir du 2<sup>ème</sup> enfant (Pologne) ou du 3<sup>ème</sup> enfant (France, Espagne).

(2) Pour les 20 semaines consécutives aux 6 premières

(3) 6 premières semaines (sur un total de 26 semaines rémunérées)

(4) Pas de congé de maternité spécifique. Le congé de la mère est intégré de fait dans le cadre du congé parental des parents.

(5) La rémunération exprimée en % du salaire est toutefois très faible pour la grande majorité des salariés en raison d'un plafond très bas.

Sources : questionnaires auprès d'experts nationaux (novembre 2003)

## La rémunération des congés de maternité

Depuis les années 1990, des améliorations ont été apportées en matière de rémunération des congés maternité en particulier dans les pays qui avaient du retard dans ce domaine au début des années 1990 (Espagne, Irlande, Italie, Royaume-Uni). Ces améliorations peuvent prendre la forme d'un assouplissement des conditions d'ouverture des droits à rémunération, d'une augmentation du montant des prestations maternité ou encore d'un allongement de la durée de rémunération.

La rémunération est le plus souvent versée par l'assurance sociale ou maladie. Toutefois, en Irlande, au Portugal, en Slovénie et en Espagne, le paiement vient de l'Etat (c'est également le cas du congé parental en Suède et en Norvège). Au Danemark, c'est l'employeur. La législation prévoit également que l'employeur contribue mais en complément de l'assurance maladie en Grèce, en Pologne et en Allemagne. Dans ce dernier pays, l'assurance maladie maintient le salaire à concurrence d'un maximum de 13 euros par jour et l'employeur complète pour garantir un maintien total du salaire. Au Royaume-Uni, l'employeur verse également la rémunération mais se fait rembourser la quasi-totalité sous la forme de déduction des paiements ultérieurs de cotisations sociales ou d'autres prélèvements.

Dans les vingt pays examinés, les congés de maternité sont rémunérés, au moins pour une partie de la période, sous la forme d'une compensation proportionnelle du revenu d'activité<sup>5</sup>. En cas de faibles salaires, une rémunération plancher est parfois prévue comme en Finlande, en Irlande ou au Portugal.

La compensation est totale (100% du salaire) en Autriche, en France, en Allemagne, en Grèce, au Luxembourg, aux Pays-Bas, en Pologne, au Portugal, en Slovénie, en Espagne, et, dans le cadre du congé parental, en Norvège. Cette compensation peut toutefois être limitée à un plafond comme en France, au Luxembourg ou aux Pays-Bas.

La compensation est un peu plus faible, mais d'au moins 80 % du salaire, au Danemark, en Italie, en Slovaquie, en Suède (dans le cadre du congé parental) et au Royaume-Uni (seulement pour les 6 premières semaines). Elle peut aussi être plafonnée comme au Danemark, en Slovaquie et en Suède. Le plafond est supérieur au salaire moyen, de peu au Danemark, de beaucoup en Suède, mais est très faible en Slovaquie où il représente environ la moitié du salaire moyen et se situe peu au dessus du salaire minimum. En Finlande, la compensation moyenne est de 60 à 70% mais elle est plus élevée, et peut être totale, pour des femmes ayant de faibles rémunérations. La compensation est moins élevée en Belgique, en Hongrie, en Irlande et au Royaume-Uni en dehors des 6 premières semaines.

Dans presque tous les pays, la rémunération couvre la durée totale du congé. En Irlande, le congé n'est cependant rémunéré que durant les 18 premières semaines sur un maximum de 26 semaines. Au Royaume-Uni, il est rémunéré durant 26 semaines au maximum (dont 6 semaines seulement sous la forme d'une compensation à hauteur de 90 % du salaire) mais pas durant les 26 semaines suivantes. En Hongrie, le salaire est partiellement compensé seulement pour les semaines avant la naissance, quatre au minimum. Les mères bénéficient d'une prestation d'un montant forfaitaire pour les semaines suivantes.

Dans tous les pays sauf le Danemark, les Pays-Bas et le Portugal, d'autres prestations peuvent en effet venir soit en substitution, soit en complément de la rémunération des congés de maternité (voir tableau en annexe). Ces prestations peuvent prendre la forme de prestations versées périodiquement (*allowance*) autour de la naissance et durant les premiers mois de l'enfant. Elles peuvent aussi prendre la forme de prestations versée en une seule fois (*grant*) notamment sous la forme de primes de naissance.

Ces prestations peuvent être des prestations de substitution. Elles sont alors destinées aux mères qui ne peuvent bénéficier du congé rémunéré normal parce qu'elles n'en remplissent pas toutes les conditions. On trouve de telles prestations en Autriche, en Allemagne, en Grèce, en Italie, au Luxembourg, en Norvège, en Slovaquie, en Slovénie et au Royaume-Uni.

Ces prestations peuvent aussi être des prestations complémentaires pouvant venir en supplément de la rémunération du congé de maternité. Dans certains pays, elles sont versées sans condition de ressources comme en Belgique, en Finlande, en Allemagne, en Grèce, au Luxembourg, en Slovaquie et en Slovénie. Elles sont attribuées sous conditions de ressources en France, en Autriche, en Grèce, en Pologne, en Espagne et au Royaume-Uni.

## **1.2. LES CONGES LEGAUX DE PATERNITE**

Les droits à congés réservés aux pères ont été largement étendus depuis quelques années. Dans sa recommandation du 31 mars 1992 concernant la garde des enfants (92/241/CEE), le Conseil européen avait d'ailleurs demandé aux Etats de " *promouvoir et d'encourager [...] une participation accrue des hommes, afin d'assurer un partage plus égal des responsabilités parentales entre les hommes et les femmes*". Les congés post-natals traditionnellement destinés à la seule mère tendent en effet à être accordés aussi au père ou à pouvoir être partagés entre le père et la mère. Cette évolution se traduit par la création ou l'amélioration de congés de naissance spécifiques réservés au seul père, appelés congés de paternité. Les législations sur les congés de paternité attribués au père après la naissance ou durant les premiers mois de l'enfant ont été introduites ou améliorées, surtout depuis la fin des années 1990, en Belgique, en Espagne, en France, en Islande, aux Pays-Bas, en Norvège, au Portugal, en Finlande et au Royaume-Uni. La directive 2002/73/CE sur l'égalité hommes-femmes encourage d'ailleurs les Etats à prévoir de tels congés<sup>6</sup>.

<sup>5</sup> Parmi les pays de l'OCDE, seuls l'Australie et les Etats-Unis n'offrent pas de congés maternité légaux rémunérés (OCDE, 2001).

<sup>6</sup> Directive 2002/73/CE du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail (JO L 269, 05/10/2002). Considérant 13 et art. 2 § 7 al.4.

L'extension des droits à congé pour les pères ne passe pas seulement par ces congés spécifiques mais aussi par des congés parentaux conçus pour être davantage partageables et partagés entre les parents. Les droits à congés de paternité examinés ci-dessous devront donc être évalués en lien avec les droits à congés parentaux.

### **L'éligibilité à un congé de paternité**

Les travailleurs indépendants ont droit aux congés légaux de paternité dans peu de pays. Cependant, les pères salariés n'en bénéficient pas non plus en Autriche, en Allemagne et en Irlande, même s'il peut exister des possibilités dans le cadre d'accords collectifs (Math & Meilland, 2004). En Norvège, il n'existe pas non plus de congé de paternité, mais le congé parental joue de fait aussi le rôle de congé de paternité et de maternité. Les parents doivent partager ce congé de 52 semaines au maximum, 4 semaines minimum étant réservés au père (à condition que la mère soit active). Comme 9 semaines sont réservées à la mère, un père peut donc, théoriquement, bénéficier d'un congé parental de 43 semaines dans le cas où la mère ne prend pas plus de 9 semaines au moment de la maternité (les parents se répartissent au maximum 39 semaines en plus de leur quota propre).

En Slovaquie, en Pologne et en Italie, le père n'a pas droit à un congé propre non plus, mais il peut bénéficier du congé de maternité à la place de la mère dans des situations assez particulières. En Slovaquie, le père peut bénéficier du congé maternité post-natal à la place de la mère si cette dernière se trouve en longue maladie. En Pologne, la mère qui a déjà pris 14 semaines de congé maternité peut transférer au père le reliquat, soit 2 semaines pour le premier enfant ou 4 semaines pour les suivants. En Italie, le père a droit aussi au congé de maternité depuis juin 2002 si la mère décède, si elle est gravement infirme, en cas d'abandon ou si le père a la garde de l'enfant en cas de séparation ou de divorce.

En Espagne, le père avait déjà droit depuis 1989 à bénéficier de 6 semaines du congé maternité après la naissance de l'enfant en cas de décès de la mère. Par ailleurs, lorsque les deux parents travaillaient, la mère pouvait affecter au père les 4 dernières semaines du congé maternité (sur 16 semaines au total). Depuis 1999, si la mère a insuffisamment cotisé pour avoir droit aux prestations maternité mais que ce n'est pas le cas du père, ce dernier a droit aux prestations pour une période de 10 semaines (au lieu des 16 semaines du congé maternité). Enfin, si les deux parents répondent aux conditions d'éligibilité, la mère peut transférer 10 semaines de son congé maternité au père, au delà des 6 premières semaines devant obligatoirement être prises par elle. Notons que dans ce pays, en plus de cette possibilité de transfert d'une partie du congé de maternité au père, il existe un congé de paternité spécifique de deux jours payés par l'employeur.

Des congés légaux de paternité spécifiques existent aussi en Belgique, au Danemark, en Finlande, en France, en Grèce, en Hongrie, au Luxembourg, aux Pays-Bas, au Portugal, en Slovénie, en Suède et au Royaume-Uni. Partout où des congés de paternité existent, le père bénéficie d'une garantie de retour dans son emploi après le congé. Pour rendre l'accès à ce droit à congé plus effectif au Portugal, il est envisagé de rendre le congé de 5 jours obligatoire pour les pères, afin de l'imposer de fait aux entreprises.

### **Durée et rémunération du congé de paternité**

La durée varie d'un pays à l'autre. La comparaison de la durée du congé de paternité pris isolément, au même titre que la comparaison de la durée du congé de maternité, est délicate puisque le congé de paternité peut se prolonger par un congé parental. Un congé de paternité très réduit peut ainsi être compensé par l'existence de congés parentaux et au final donner aux pères un droit à congé important en durée et en niveau de rémunération.

La durée du congé de paternité est limitée à 2 jours en Espagne, en Grèce, au Luxembourg et aux Pays-Bas. Elle est de 5 jours en Hongrie et au Portugal. Elle est de deux semaines en Belgique, au Danemark, en France, en Suède et au Royaume-Uni. En Slovénie, le congé rémunéré est également de 15 jours, mais il peut être prolongé de 75 jours supplémentaires non rémunérés, qui peuvent être pris jusqu'aux huit ans de l'enfant (ce qui rapproche ce congé des dispositifs de congé parental d'autres pays). En Finlande, le congé de paternité est de trois semaines, mais peut être augmenté jusqu'à deux semaines supplémentaires lorsque le père prend aussi une partie du congé parental. Enfin, en Norvège, il est de quatre semaines minimum (il s'agit du quota du congé parental réservé au père). Dans ce pays, le congé apparaît comme particulièrement attractif puisque la perte de salaire peut être entièrement compensée pour toute la durée du congé.

**Tableau 2 - Congé légal de paternité – fin 2003**

Absence de congé	Autriche, Allemagne, Irlande
Droit ouvert dans de rares situations	Italie, Pologne, Slovaquie
2 jours	Espagne, Grèce, Luxembourg, Pays-Bas
5 jours	Hongrie, Portugal
2 semaines environ	Belgique, Danemark, France, Suède, Royaume-Uni, Slovénie (1)
3 semaines et plus	Finlande, Norvège (2), Slovénie (1)

(1) 15 jours rémunérés et 75 jours supplémentaires non rémunérés.

(2) Pas de congé de paternité spécifique. Le congé du père est intégré de fait dans le cadre du congé parental des deux parents avec un quota réservé au père.

Sources : questionnaires auprès d'experts nationaux (novembre 2003)

Tous les congés légaux de paternité sont rémunérés et en général la perte de salaire est couverte intégralement ou quasi intégralement. Dans les pays où le congé de paternité est limité à quelques jours, le salaire est ainsi intégralement maintenu (Espagne, Grèce, Luxembourg, Pays-Bas, Hongrie, Portugal). Il est le plus souvent à la charge de l'employeur. Le congé est également intégralement maintenu et payé par l'employeur pour les trois premiers jours en Belgique et en France. Au delà de ces trois jours, la rémunération du congé, versée par l'assurance maladie, est plafonnée. La compensation est également plafonnée au Danemark et en Suède. C'est en Finlande et au Royaume-Uni que la perte de salaire apparaît la moins bien compensée.

### **1.3. LES CONGES PARENTAUX PREVUS PAR LES DISPOSITIONS LEGALES**

Les législations nationales sur les congés parentaux ont été considérablement modifiées dans l'Union européenne depuis le début des années 1990. La directive de 1996 (cf. encadré 2) a joué un rôle moteur puisqu'elle a obligé certains Etats à créer un tel congé comme en Irlande et au Royaume-Uni (Commission européenne, 2003). Ce congé doit être un droit individuel d'une durée minimale de 3 mois après la naissance ou l'adoption d'un enfant (en supplément des 14 semaines minimum de congé de maternité) ; les conditions exigibles de durée de travail préalable ou d'ancienneté dans l'entreprise ne peuvent être supérieures à 1 an ; des absences en cas de force majeure liée à des raisons familiales doivent être prévues ; le retour dans l'emploi doit être garanti. La directive recommande aussi, mais sans en faire une obligation, que le congé soit flexible, qu'il puisse être pris jusqu'aux 8 ans de l'enfant, qu'il soit conçu de manière à être non transférable entre les parents et qu'il soit aussi prévu en cas d'adoption. La Commission européenne a rendu en 2003 un rapport sur la transposition de la directive (Commission européenne, 2003).

#### **Encadré 2**

**La directive 96/34/CE du Conseil du 3 juin 1996 concernant l'accord-cadre sur le congé parental** conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES (modifiée par la directive 97/75/CE, JO L 010 du 16.1.1998) exige des Etats membres qu'ils mettent en œuvre les dispositions suivantes :

\* Les hommes et les femmes ont un droit individuel à un congé parental d'au moins trois mois, distinct du congé maternité, en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, pour pouvoir s'occuper de cet enfant jusqu'à un âge déterminé pouvant aller jusqu'à huit ans, à définir par les Etats membres et/ou les partenaires sociaux. Pour promouvoir l'égalité de chances et de traitement entre les hommes et les femmes, le droit au congé parental prévu à la devrait, en principe, être accordé de manière non transférable.

\* Les conditions d'accès et modalités d'application du congé parental sont définies par la loi et/ou les conventions collectives et peuvent :

- subordonner le droit au congé parental à une période de travail et/ou une période d'ancienneté qui ne peut dépasser un an ;
- ajuster les conditions d'accès et modalités d'application du congé parental aux circonstances particulières de l'adoption ;
- fixer des périodes de notification données à l'employeur par le travailleur qui exerce son droit au congé parental, précisant le début et la fin de la période de congé ;
- définir les circonstances dans lesquelles l'employeur est autorisé à reporter l'octroi du congé parental pour des raisons justifiables liées au fonctionnement de l'entreprise
- autoriser des arrangements particuliers pour répondre aux besoins de fonctionnement et d'organisation des petites entreprises.

\* Les travailleurs doivent être protégés contre le licenciement en raison de la demande ou de la prise de congé parental, retrouver leur poste de travail ou, en cas d'impossibilité, un travail équivalent ou similaire et conserver les droits acquis ou en cours d'acquisition.

\* Les États membres et/ou les partenaires sociaux doivent prendre les mesures nécessaires pour autoriser les travailleurs à s'absenter du travail en cas de force majeure liée à des raisons familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident rendant indispensable la présence immédiate du travailleur, même si les États membres et/ou les partenaires sociaux peuvent préciser les conditions d'accès et modalités d'application et peuvent limiter ce droit à une certaine durée par an et/ou par cas.

### **Éligibilité au congé parental et droit à la réintégration**

La directive congé parental s'applique à tous les travailleurs des secteurs privé et public. Les salariés sont donc tous couverts dans les pays de l'Union européenne, à quelques rares exceptions près en Autriche (certains salariés en contrat à durée déterminée et de courte durée), en Italie (travailleurs à domicile, employés de maison) et, pour quelques rares professions, en Belgique et en Grèce. Les dispositifs peuvent différer sensiblement pour les salariés du secteur public (Autriche, Belgique, Grèce, Pays-Bas). Dans la suite, l'examen des règles applicables porte sur les salariés du secteur privé.

Les conditions d'ouverture des droits ont été assouplies, par exemple en Autriche et en France. Le congé parental est généralement conditionné à l'exercice d'une activité professionnelle. Mais une certaine durée préalable d'activité peut aussi être exigée : en Belgique, au Danemark, en France, en Grèce, en Irlande, au Luxembourg, aux Pays-Bas, en Norvège, en Pologne, en Suède et au Royaume-Uni. Quand la durée préalable d'activité n'est pas exigée pour le congé lui-même, elle peut l'être par contre pour sa rémunération comme en Espagne. En France et en Hongrie, des prestations spécifiques dont les règles sont indépendantes du congé parental lui-même sont également conditionnées à une durée d'activité préalable.

Règles d'éligibilité au congé lui-même et règles relatives à la rémunération sont différentes dans les seuls pays où le congé parental résulte de la législation sur le travail et quand la rémunération prend la forme d'une prestation séparée dont les règles sont prévues par une législation de protection sociale. C'est le cas en Autriche, en Belgique, en France, en Allemagne et en Hongrie. En France, il en résulte que des parents peuvent être éligibles au congé parental sans être éligible à la prestation (*allocation parentale d'éducation*) et inversement. Ainsi, les parents n'ont pas droit à la prestation lorsqu'ils ont un seul enfant (sauf depuis 2004 pour les 6 premiers mois du congé parental). D'autres peuvent être éligibles à la prestation mais pas au congé : par exemple parce qu'ils ne remplissent pas la condition d'un an d'ancienneté dans la même entreprise ou parce qu'ils avaient cessé de travailler auparavant (interruption d'activité préalable ou chômage). Enfin d'autres peuvent percevoir la prestation bien que n'étant pas en congé parental et travaillant à temps partiel.

Pour avoir droit au congé, il existe généralement un délai de préavis exigé du salarié qui va de 10 jours au Portugal à 3 mois en Belgique. L'employeur peut en outre dans certaines circonstances ajourner le début du congé parental pendant une certaine durée en Belgique, au Danemark, en Irlande et au Royaume-Uni. D'autres règles plus restrictives pour accéder au congé parental dans les petites entreprises sont prévues en Belgique, en Allemagne et au Luxembourg. Conformément à la directive, les salariés en congé parental sont protégés contre le licenciement et bénéficient d'un droit à la réintégration dans le même emploi, ou dans un emploi équivalent. La pratique peut toutefois être différente. Ainsi en Norvège, des organisations syndicales, la presse et le médiateur chargé de l'égalité entre les genres ont signalé un nombre croissant de plaintes de femmes ayant perdu leur poste à leur retour de congé. En Autriche, le parent en congé parental jusqu'aux deux ans de l'enfant bénéficie certes d'une garantie de retour. Toutefois, s'il prolonge son interruption au-delà comme l'y invite la prestation attribuée séparément, d'une durée plus longue (30 mois) que le congé parental, il perd cette protection. En Espagne, le salarié a droit à un retour dans le même poste si le congé ne dépasse pas un an mais en cas de prolongation, il n'a plus droit qu'à un poste équivalent.

### **Durée et rémunération des dispositifs légaux de congé parental.**

L'Irlande et le Royaume-Uni n'ont introduit un congé légal qu'à la fin des années 1990. La durée des congés parentaux est très variable selon les pays. Elle a été augmentée ces dernières années en Suède, en Italie et en Espagne. Elle va du minimum de 3 mois (13 semaines) au Royaume-Uni et en Belgique à 3 années en Allemagne, en Finlande, en France, en Hongrie, en Pologne, en Espagne et en Slovaquie (tableau 3).

Le congé parental légal n'est pas rémunéré en Grèce, en Irlande, aux Pays-Bas, au Portugal, au Royaume-Uni et en Espagne (tableau 4). Dans certains de ces pays comme les Pays-Bas, des dispositifs conventionnels peuvent toutefois compenser cette absence de rémunération. Le congé est rémunéré sous la forme d'une prestation forfaitaire en Autriche, en Belgique, en France, au Luxembourg, en Slovaquie, en Allemagne et en Pologne. Dans ces deux derniers

pays, la prestation est ciblée sur les ménages ayant de faibles ressources. La rémunération prend la forme d'une compensation proportionnelle à la perte de salaire dans les autres pays. Cette compensation est très faible en Italie (30%). Elle est de l'ordre de 60 à 70 % en Hongrie et dans le secteur privé au Danemark. Elle est de 66 % en moyenne en Finlande (où elle varie avec le niveau de salaire). Elle est de 80 % en Suède, souvent complétée dans le cadre d'accords de branche, et peut être intégrale en Slovénie et en Norvège, ainsi qu'au Danemark dans le secteur public.

### Tableau 3 - Durée maximale du congé parental légal

Congé à temps plein après la naissance du premier enfant (non handicapé et non adopté) pris à la suite (ou à la place) du congé maternité/paternité – fin 2003

	Durée (congé rémunéré uniquement)	Durée totale	Age limite de l'enfant
Royaume-Uni	0	4 / 13 semaines (8)	5
Pays-Bas	0	3 mois	8
Portugal	0	3 mois (14)	6
Irlande	0	14 semaines	5
Grèce	0	3,5 mois	3.5
Espagne	0	3 ans	3
Belgique	3 mois (1)	3 mois	4
Luxembourg	3 mois	3 mois	1 / 5 (9)
Italie	6/11 mois (7)	6/11 mois (7)	3 / 8 (7)
Danemark	32 semaines (2)	40	1 / 9 (5)
Slovénie	260 jours (11)	260 jours	8
Norvège	43/48 (10)	43/48 semaines (10)	3
Suède	420 jours (12)	420 jours (12)	8
Autriche	2 ans (1) (2) (4)	2 ans	2 / 7 (6)
Allemagne	2 ans (1)	3 ans	3
Hongrie	2 ans (3)	3 ans	3
Finlande	3 ans (0)	3 ans	3
Slovaquie	3 ans	3 ans	3
France	3 ans (1) (13)	3 ans	3
Pologne	3 ans	3 ans	4

(0) rémunération moins élevée au delà des 26 premières semaines qui sont à partager entre les parents.

(1) prestation dont les règles d'attribution sont séparées de celles du congé

(2) partageable entre les parents

(3) 3 ans si on inclut une prestation d'un montant forfaitaire faible

(4) la prestation peut être plus longue que le congé : 30 mois (36 mois si les deux parents l'utilisent)

(5) seulement un bloc de 8 à 13 semaines peut être reporté au delà de la 1<sup>re</sup> année et pris avant les 9 ans de l'enfant

(6) seulement trois mois peuvent être reportés au delà des 2 ans et jusqu'aux 7 ans de l'enfant

(7) 11 mois à partager : 6 mois maximum pour la mère et 7 mois maximum pour le père s'il en prend au moins 3 mois. Payé seulement si l'enfant a moins de 3 ans (sans condition durant les 6 premiers mois de congé, sous condition de ressources au delà).

(8) seulement 4 semaines par période de 12 mois.

(9) après le congé de maternité pour le premier parent, jusqu'au 5<sup>e</sup> anniversaire pour l'autre parent

(10) 52 semaines avec une compensation à 80 % du salaire ou 42 avec 100% du salaire à partager entre les deux parents, dont 9 semaines réservées à la mère et 4 semaines réservées au père (ces quotas tiennent lieu de congé de maternité et de congé de paternité qui n'existent pas).

(11) seulement pour un seul parent

(12) 480 jours à partager entre les parents, dont 60 non transférables.

(13) Jusqu'au trois ans de l'enfant à partir du 2<sup>e</sup> enfant. Pour le 1<sup>er</sup> enfant, prestation séparée versée pendant 6 mois à compter de janvier 2004.

(14) Prolongement jusqu'aux 3 ans de l'enfant dans certains cas.

Sources : questionnaires auprès d'experts nationaux (novembre 2003) ; Commission européenne (2003)

**Tableau 4 - Rémunération des congés parentaux légaux (congé à temps plein) - fin 2003**

Type de rémunération		Pays
Aucune		Grèce, Irlande, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni, Espagne
Montant forfaitaire	Sous condition de ressources	Pologne
	Montant moins élevé pour des revenus plus élevés	Allemagne
	Sans condition de ressource	Autriche, Belgique, France, Finlande (1) Luxembourg, Slovaquie
Montant proportionnel au salaire	Inférieur à 70 % du salaire	Finlande (2), Danemark (3), Hongrie, Italie
	70-90 % du salaire	Suède
	100 % du salaire	Danemark (3), Slovénie, Norvège

(1) après les 26 premières semaines.

(2) 26 premières semaines de congé. 66 % en moyenne (Martiskainen de Koenigswarter, 2004)

(3) Entre 60 et 70 % en moyenne dans le secteur privé, 100 % dans le secteur public.

Sources : questionnaires auprès d'experts nationaux (novembre 2003) ; Commission européenne (2003)

### **Congés parentaux pour les enfants plus âgés et pour les enfants adoptés**

Les congés parentaux étaient traditionnellement limités aux enfants en bas âge et donc conçus pour être pris à la suite des congés de maternité. La directive de 1996 suggère de les étendre jusqu'à l'âge de 8 ans de l'enfant. Mais peu de pays accordent des congés parentaux au-delà des 3 ou 4 ans de l'enfant. Les congés peuvent être pris jusqu'au 8 ans de l'enfant en Suède, en Slovénie, en Italie, aux Pays-Bas et, avec l'accord de l'employeur, en Allemagne. Au Portugal, ils peuvent l'être jusqu'aux 6 ans de l'enfant. Une petite partie du congé parental peut être prise jusqu'au 9 ans de l'enfant au Danemark et jusqu'aux 7 ans en Autriche. Dans certains pays, l'âge limite pour le congé parental est plus élevé si l'enfant est handicapé ou malade (Belgique, Espagne, Slovénie, Slovaquie).

Les congés parentaux sont de plus en plus étendus à des situations d'adoption. C'est notamment le cas en Belgique, en Finlande, en France, en Allemagne, en Hongrie, en Irlande, aux Pays-Bas, en Italie, en Slovaquie, en Slovénie, en Suède et au Royaume-Uni. L'âge limite de l'enfant est alors souvent plus élevé.

### **Possibilités de fractionnement et répartition dans le temps des congés parentaux**

Conformément à la directive européenne, les congés parentaux tendent à être plus flexibles et peuvent par exemple être pris en plusieurs fois. Le congé ne peut cependant pas être fractionné partout. En Irlande, le congé non rémunéré d'une durée maximale de 14 semaines ne peut être pris qu'en une seule fois. C'est également le cas au Luxembourg pour le congé d'une durée de 6 mois maximum (12 mois avec un travail à mi-temps) et, semble-t-il, en Grèce pour le congé de 3 mois et demi.

A l'opposé, en Suède, la flexibilité est maximale : les 480 jours du congé, dont 60 réservés à chacun des parents, peuvent se répartir entre les parents jusqu'aux 8 ans de l'enfant par fractions pouvant aller jusqu'au huitième de jour (une heure). En Norvège, le quota de 52 semaines maximum de congé rémunéré que se partagent les parents (avec une part non transférable) peut facilement être fractionné jusqu'aux 3 ans de l'enfant.

Ailleurs, le fractionnement est beaucoup moins flexible : le moment de la prise du congé peut être contraint, le nombre de périodes qui peuvent être prises séparément peut être limité, ainsi que la durée minimale de chacune de ces périodes.

Au Danemark, le congé rémunéré de 32 semaines partageable entre les parents doit être pris obligatoirement après le congé de maternité, de paternité ou parental de l'autre parent, et seul un petit bloc de 9 à 13 semaines peut être reporté jusqu'aux 9 ans de l'enfant (cette possibilité de fractionnement n'existe que depuis 2002). En Finlande, le congé rémunéré de 158 jours ouvrables partageables entre les parents doit aussi être pris obligatoirement à la suite du congé de maternité.

En Allemagne, le congé de 3 ans par parent peut être pris jusqu'aux 3 ans de l'enfant. Le congé peut certes être fractionné et la 3<sup>ème</sup> année du congé individuel être reportée jusqu'aux 8 ans de l'enfant, mais avec l'accord de l'employeur dans les deux cas. En Pologne, le congé parental individuel de 3 ans à prendre jusqu'aux 4 ans de l'enfant ne peut pas être pris en plus de quatre fois. En France, le congé parental est d'une durée d'un an renouvelable

deux fois jusqu'au 3 ans de l'enfant. En Autriche, le congé d'une durée maximale de 2 ans (congé à temps plein) peut être pris par périodes de 3 mois jusqu'aux 2 ans de l'enfant, mais seule une période de 3 mois peut être reporté jusqu'aux 7 ans de l'enfant. Le congé de 3 mois peut être pris en trois périodes d'un mois jusqu'aux 4 ans de l'enfant en Belgique et jusqu'aux 8 ans aux Pays-Bas. En Belgique, en cas de travail à 80 %, le congé parental d'une durée maximale de 15 mois doit être pris en périodes d'au moins 3 mois. Le congé de 6 ou 7 mois en Italie peut être pris en deux blocs. Au Royaume-Uni, le congé parental qui ne peut excéder 4 semaines par période de 12 mois, et 13 semaines au total jusqu'aux 5 ans de l'enfant, doit être pris par périodes d'une semaine au moins.

Notons qu'en Slovénie, si le congé parental rémunéré de 260 jours jusqu'aux 8 ans de l'enfant n'est pas pris en totalité, la rémunération correspondante peut être utilisée jusqu'à concurrence de 5 mois maximum pour couvrir des coûts liés au logement ou à la garde de l'enfant.

### **Temps partiel et flexibilité des congés parentaux**

La flexibilité recommandée par la directive européenne peut prendre la forme de congés autorisant le travail à temps partiel. Le même résultat peut aussi être obtenu, en dehors du congé parental, par un droit à l'aménagement ou à la réduction du temps de travail. Dans les deux cas, un des avantages recherchés par ces formules est, en comparaison d'un congé à temps plein, de permettre au parent de garder un lien avec son activité professionnelle.

### ***Le cas du congé parental combiné à un travail à temps partiel***

Cette possibilité de temps partiel dans le cadre du congé parental n'existe pas en Hongrie, en Irlande, en Italie, en Pologne, en Slovaquie, en Slovénie et au Royaume-Uni. En Hongrie, cette situation est cohérente avec la très faible proportion d'emplois à temps partiel. En Grèce et au Luxembourg, la possibilité de combiner congé parental et temps partiel n'est possible qu'avec l'approbation de l'employeur. En Allemagne, le droit au temps partiel dans le cadre du congé parental n'est acquis que dans les entreprises de plus de 15 salariés et pour un temps partiel compris entre 15 et 30 heures par semaine.

Combiner congé parental et temps partiel est un droit en Autriche, en Belgique, au Danemark, en Finlande, en France, au Portugal, aux Pays-Bas, en Norvège, en Espagne et en Suède.

En Suède, la flexibilité au regard du temps partiel est grande puisque les 480 jours de congés rémunérés à prendre jusqu'aux 8 ans de l'enfant peuvent être répartis par huitième de jour.

Les éventuelles incitations à l'usage d'un congé parental à temps partiel sont de trois ordres :

1) L'incitation peut d'abord prendre la forme d'une augmentation de la durée du congé autorisée. Le congé non rémunéré peut ainsi être porté de 3 à 6 mois au Portugal et aux Pays-Bas lorsqu'il est pris à temps partiel. La durée est portée de 2 à 4 ans en Autriche dans le cas où le parent isolé travaille à temps partiel ou si les deux parents travaillent à temps partiel en alternant les périodes de temps partiel. En Belgique, le congé à temps plein de 3 mois passe à 6 mois pour un emploi à mi-temps et à 15 mois pour un emploi à 80 %. Au Luxembourg, le congé avec un travail égal ou inférieur à un mi-temps peut être porté de 6 à 12 mois. En Espagne, le congé parental est porté de 3 à 6 ans si le parent travaille à temps partiel.

2) L'incitation peut être financière lorsque la perte de revenu d'activité du parent en congé à temps partiel est compensée au moins partiellement. Une telle incitation n'existe pas dans les pays où le congé est rémunéré en proportion du salaire comme au Danemark, en Norvège et en Suède. Ce n'est pas non plus le cas au Luxembourg où la prestation forfaitaire en cas d'emploi à mi-temps est divisée par deux, ni en Belgique où elle est également réduite en proportion. Le congé parental prévoit une incitation financière en cas de temps partiel en Autriche, en Allemagne et en France. En Autriche, la prestation forfaitaire est ainsi maintenue en cas de temps partiel, mais elle ne peut toutefois pas être cumulée avec des revenus du travail au delà d'un certain niveau. En Allemagne, elle n'est pas non plus réduite, et elle peut même augmenter lors de la prise d'un temps partiel puisque le montant de la prestation dépend des revenus du ménage. En France, la prestation forfaitaire accordée est réduite moins que proportionnellement à l'activité: de 1994 à 2003, son montant était réduit de moitié pour un temps partiel jusque 80 % du temps plein et d'un tiers pour un temps partiel égal ou inférieur à un mi-temps. Depuis 2004, le congé à temps partiel est encore davantage soutenu puisque les montants ont été augmentés de 15 % dans ces situations.

3) L'incitation au temps partiel peut aussi, dans les pays où le droit à congé parental ne peut normalement pas être pris simultanément par les deux parents, prendre la forme d'une autorisation de prise simultanée d'un travail à temps partiel par les deux parents, comme en Autriche, en Allemagne et en Norvège.

### ***Le droit à travailler à temps partiel pour s'occuper d'un enfant***

Le droit, hors dispositif légal de congé parental, à une réduction du temps de travail peut être équivalent à congé parental légal autorisant le travail à temps partiel. Un tel droit pour les parents existe en Espagne, en Finlande, en France, en Norvège, en Slovénie et aux Pays-Bas. Il est généralement accordé avec des délais de prévenance pour l'employeur et des possibilités pour ce dernier de s'y opposer dans certaines circonstances limitées.

En Espagne, tout parent ayant un enfant handicapé ou de moins de 6 ans a le droit de réduire son temps de travail de 30 à 50 %. En Slovénie, le droit à travailler à temps partiel existe pour tout parent ayant un enfant de moins de 3 ans, voire de moins de 18 ans en cas de problèmes de santé. Depuis 2000, il existe également en France un droit au travail à temps partiel pour réconcilier travail et famille, et ce droit ne peut être refusé par l'employeur que sous certaines conditions. Dans ces pays, la perte de salaire n'est pas compensée (sauf si la réduction du temps de travail prise dans le cadre du congé parental permet l'octroi d'une prestation de sécurité sociale, comme en France lorsque des enfants ont moins de 3 ans).

En Finlande, un parent a le droit à travailler à temps partiel pour s'occuper d'un enfant jusqu'à un âge scolaire. Une incitation financière sous la forme d'une prestation forfaitaire permet de compenser au moins partiellement la baisse de salaire. En Norvège, un système de compte épargne temps permet de travailler à temps partiel sans perte de revenu pendant une période pouvant aller jusqu'à 104 semaines, aussi bien dans le cadre du congé parental rémunéré qu'après celui-ci.

Aux Pays-Bas, le salarié bénéficie d'un droit d'aménagement du temps de travail, à la baisse ou à la hausse, ce qui permet au parent d'adapter de façon souple l'emploi aux contraintes familiales sans limite de temps et quel que soit l'âge de l'enfant. Le droit de reprendre son travail à temps plein apparaît également comme une garantie pour le parent concerné qui pourrait hésiter à travailler à temps partiel s'il n'avait pas la certitude de pouvoir retrouver un temps plein.

### **Les dispositions relatives au partage des congés entre parents**

Si l'extension des droits à congé pour les pères peut prendre la forme de congés paternité (cf. *supra*), cela peut aussi passer par des congés parentaux conçus pour être davantage partageables entre les parents. La directive 96/34/CE du Conseil du 3 juin 1996 sur le congé parental demandait ainsi " *pour promouvoir l'égalité de chances et de traitement entre les hommes et les femmes, [que] le droit au congé parental [soit] accordé de manière non transférable* ".

Auparavant, le droit au congé parental était parfois un droit attribué au niveau du couple comme en Belgique avant 1998. Désormais, avec la directive de 1996, il doit exister un droit individuel minimal pour chacun des parents. Les possibilités de répartition des congés entre les parents tendent également à être améliorées et des incitations ont parfois été introduites pour un plus grand partage.

On peut établir une première distinction entre les pays où le congé parental est un droit à partager entre les parents mais où une partie est non transférable entre les parents et les pays où le congé parental est un droit individuel, mais où il peut exister des restrictions à une prise du congé par les deux parents. Le droit à congé parental est un droit partageable, au moins en partie, entre les parents au Danemark, en Italie, en Norvège, en Suède et en Finlande. Dans tous les autres pays, il est plutôt un droit individuel.

Le caractère individuel de ce droit peut toutefois n'être que formel en raison de limites diverses donnant la priorité à un parent et/ou empêchant la prise simultanée du congé, et donc allant à l'encontre d'un partage des congés par les deux parents. Par ailleurs, le droit individuel à congé pour chacun des parents peut être contrecarré en pratique par le fait qu'une seule rémunération ou prestation est attribuée par famille. Inversement des facilités ou des incitations financières peuvent être prévues pour une prise du congé par les deux parents.

En Slovénie, le congé rémunéré ne peut être pris que par un seul parent. Aux Pays-Bas, le congé non rémunéré de 3 mois ne peut être pris que par un parent à la fois et la mère a la priorité. C'est également le cas en Espagne pour le congé rémunéré de 3 ans.

En Allemagne, le congé ne peut pas être pris simultanément par les parents, sauf si tous les deux travaillent à temps partiel entre 15 et 30 heures par semaine. Il n'existe pas non plus d'incitation particulière à une prise alternée du congé.

Au Luxembourg, le congé de 3 mois doit être pris après le congé de maternité en un seul bloc par le premier parent, et seul le second parent peut prendre son congé plus tard jusqu'au 5<sup>ème</sup> anniversaire de l'enfant.

En Autriche, le congé jusqu'aux deux ans de l'enfant doit être pris alternativement par les parents par périodes de 3 mois. Depuis 2002, le père dispose d'un droit propre à une période de 3 mois, alors qu'auparavant cette possibilité était conditionnée à la renonciation de son droit par la mère. Pour les autres périodes, la mère conserve la priorité. Il existe cependant des possibilités de prise simultanée du congé. D'abord, un mois de congé peut quand même être pris simultanément par les parents. Ensuite, lorsqu'ils travaillent à temps partiel, les parents sont aussi autorisés à le prendre simultanément. Enfin, s'ils travaillent tous deux à temps partiel et pour des périodes alternées, ils peuvent prendre leur congé jusqu'aux 4 ans de l'enfant. Si les deux parents prennent le congé parental de manière alternée, la prestation forfaitaire est versée à la famille pendant 36 mois au lieu de 30 mois.

Dans les quatre pays nordiques étudiés et en Italie, le congé, dans sa totalité ou en partie, doit faire l'objet d'un partage entre les parents.

En Norvège et en Suède, une partie du congé est non transférable à l'autre parent. Il s'agit d'une forme d'incitation à la prise du congé par le second parent, le père en fait, puisque si ce parent ne prend pas de congé, il le perd ainsi que la rémunération élevée qui l'accompagne. En Norvège, 4 semaines sont réservées au père et 9 semaines à la mère sur un maximum de 52 semaines (soit un maximum de 39 semaines à partager) à prendre avant les 3 ans de l'enfant. En Suède, 60 jours sont réservés à chacun des parents sur un total de 480 jours à prendre jusqu'aux 8 ans de l'enfant. Dans ces deux pays, les congés sont aussi conçus pour être pris simultanément, à temps partiel ou non.

Au Danemark et en Finlande, le congé rémunéré ne prévoit pas une part non transférable du congé à l'autre parent. Dans les deux pays, à la différence également de la Norvège et de la Suède, le congé est conçu pour être pris après les congés de maternité, et ne peut être pris plus tard. En Finlande, les 158 jours ouvrables rémunérés sont partageables en totalité entre les parents. Toutefois, il existe une incitation à la prise d'une partie du congé par le père sous la forme d'un bonus introduit en 2002 pour le congé de paternité : si le père prend une partie du congé parental, son congé de paternité rémunéré de 3 semaines peut être prolongé jusqu'à 2 semaines supplémentaires. Au Danemark, le congé rémunéré de 32 semaines partageable entre les parents ne prévoit pas non plus un quota réservé à chacun des parents. En revanche, chaque parent dispose d'un droit individuel supplémentaire à congé de 8 semaines. Ce droit propre est toutefois non rémunéré. L'incitation au partage entre les parents y apparaît réduite. En outre, au Danemark et en Finlande, le congé ne peut être pris simultanément par les deux parents (sauf en Finlande, si tous deux travaillent à temps partiel).

L'Italie prévoit aussi un certain partage entre les parents. Ce pays se différencie toutefois des pays nordiques une faible compensation de la perte de salaire et pour une durée limitée (30 % pendant 6 mois). Les parents en couple peuvent partager 10 mois de congé parental de la façon suivante : chaque parent a droit à 6 mois maximum mais si le père prend au moins 3 mois, son droit passe à 7 mois et le congé total autorisé à 11 mois.

### Encadré 3

#### Congés en cas d'urgence, de maladie ou de handicap de l'enfant<sup>7</sup>

La directive européenne de 1996 sur les congés parentaux préconise aussi des congés spécifiques pour raisons familiales " *pour autoriser les travailleurs à s'absenter du travail en cas de force majeure liée à des raisons familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident rendant indispensable la présence immédiate du travailleur*" mais laisse aux Etats et/ou aux partenaires sociaux le soin de " *préciser les conditions d'accès et modalités d'application* " et les autorisait à " *limiter ce droit à une certaine durée par an et/ou par cas* ".

Ces congés peuvent être très courts, de quelques jours pour s'occuper d'un enfant en cas de force majeure, d'urgence ou pour une maladie passagère, ou au contraire relativement longs, de quelques semaines à quelques années en cas de maladie plus grave ou de handicap (voir tableau en annexe). La distinction entre congés de courte et longue durée est relativement arbitraire car un examen étudie montre qu'il existe en fait un continuum au niveau des durées de congé. En outre, un congé long peut parfois être pris pour des périodes brèves. En Suède, le congé rémunéré d'une durée maximale de 60 jours par enfant par an et par parent pour chaque enfant de moins de 12 ans (voire 16 ans dans certains cas) sert de fait pour des interruptions très courtes.

#### Congés courts en cas de force majeure ou de maladie de l'enfant

Des congés courts, le plus souvent de quelques jours par an, en cas de maladie des enfants ont été créés, étendus ou améliorés au cours des dix dernières années en Belgique, en Allemagne, en France, en Irlande, au Luxembourg, aux Pays-Bas, au Portugal, au Royaume-Uni et en Suède.

Ces congés légaux de courte durée attribués en cas d'urgence ou de maladie existent partout, à l'exception du Danemark. Dans ce pays, les congés y sont uniquement prévus par des dispositions conventionnelles et, selon la Commission européenne, 30 % des salariés danois n'y auraient pas droit faute d'être couverts par un accord, une situation en infraction avec la directive de 1996. Au Royaume-Uni, le droit à un congé raisonnable en cas de nécessité n'est pas clairement défini, ni en nombre maximal de jours ni selon des critères précis, le législateur ayant laissé le soin au juge de définir ce que veut dire 'raisonnable' en cas de conflit avec l'employeur (par exemple une rupture du contrat de travail consécutive à un tel arrêt de travail).

Dans les autres pays, la durée et les modalités d'attribution des ces congés courts sont très diverses.

La durée de ces congés courts est le plus souvent définie par la loi sous la forme d'un nombre de jours par parent et par an (Autriche, Belgique, France, Grèce, Hongrie, Italie, Norvège, Pologne, Portugal, Slovaquie, Espagne). Dans ce cas, cette durée peut toutefois être plus élevée si le parent a plusieurs enfants à charge (France, Grèce, Norvège) ce qui rapproche ces pays de la situation des pays où la durée maximale y est plutôt définie par enfant par parent et par an (Allemagne, Irlande, Luxembourg, Pays-Bas, Suède) *a fortiori* lorsqu'un plafond annuel par parent est prévu comme en Allemagne ou encore un plafond pluriannuel, comme en Irlande où le droit à 3 jours par enfant par parent et par an est limité à une durée de 5 jours par période de 3 ans. La durée du congé peut enfin être définie par un nombre maximum de jours par événement justifiant le congé (Finlande, Pays-Bas, Slovaquie).

La durée maximale peut aussi être modulée selon l'âge de l'enfant. Elle est ainsi plus longue si les enfants sont plus jeunes en Autriche, en France, en Hongrie, en Italie, au Portugal et en Slovaquie. Elle peut aussi être plus longue pour les parents isolés comme en Allemagne, en Norvège et en Slovaquie. Elle peut aussi être augmentée si l'enfant est handicapé ou en cas d'hospitalisation (Norvège, Italie, Portugal).

Ces congés légaux courts ne sont pas rémunérés en France, en Finlande, en Grèce, en Italie et au Royaume-Uni, mais des dispositions conventionnelles peuvent exister, ce qui est très courant en Finlande. Ailleurs, la rémunération prend la forme d'une compensation de la perte de salaire. La compensation peut être intégrale comme en Autriche, en Belgique, au Luxembourg, aux Pays-Bas, en Norvège ou au Portugal.

<sup>7</sup> Voir le tableau synthétique en annexe 1.

Des congés courts justifiés par un enfant existent parfois pour d'autres motifs que le seul état de santé de l'enfant. En Norvège et en Suède, le congé peut ainsi être pris également lorsque la personne qui s'occupe habituellement de l'enfant est malade. En Pologne, tout salarié ayant un enfant de moins de 14 ans a droit à un congé de deux jours par an, sans avoir à justifier d'un quelconque motif. Dans ce pays, un autre congé rémunéré de 60 jours par an existe pour s'occuper d'un enfant malade de moins de 14 ans (14 jours pour un enfant de plus de 14 ans ou un autre membre de famille) et ce congé peut aussi être pris en cas de problème de garde avec l'école ou la crèche si l'enfant a moins de 8 ans. Ce congé est attribué à condition qu'aucun autre membre de la famille ne puisse s'occuper de l'enfant. En Grèce, le salarié bénéficie d'un congé de 4 jours par an pour suivre la scolarité de ses enfants.

### **Les congés plus longs liés à l'état de santé de l'enfant**

Des congés plus longs pour s'occuper d'un enfant très malade ou handicapé, d'une durée de quelques semaines à quelques années, ont été introduits ou renforcés lors des dernières années en Belgique, en France, en Irlande, en Islande, en Italie, en Autriche et aux Pays-Bas. Il n'en existe pas partout. Ces congés sont en outre réservés à des situations restreintes de handicap, de maladie chronique, d'accidents graves ou de péril pour la vie d'un proche.

On trouve des congés d'une durée comprise entre quelques mois et une année en Autriche, en France, en Espagne et en Suède, et de plus d'un an en Hongrie, en Italie et en Finlande. Ils ne sont pas rémunérés en Irlande et en Espagne. Ils le sont très faiblement sous la forme d'une prestation forfaitaire en France et en Hongrie. Ils le sont sous la forme d'une compensation de la perte de salaire en Italie et en Finlande.

## **SECTION 2. L'OFFRE DE CONGE AUX PARENTS : UNE ANALYSE COMPAREE EX ANTE**

Pour analyser les congés du point de vue de leurs effets, il est nécessaire de considérer le droit à congé offert aux parents dans son intégralité. Ce *leave care package* se compose de congés maternité, paternité et parentaux, voire des congés pour enfant malade. C'est à partir des caractéristiques de ce « paquet » de congés légaux que vont être discutés leurs effets possibles sur l'égalité entre femmes et hommes dans les sphères privées et professionnelles et plus largement sur leur mode d'utilisation par l'un ou l'autre parent. Cette approche s'inscrit dans la suite des travaux comparatifs précédents qui ont déjà montré l'importance des caractéristiques des congés aux parents pour expliquer des différences entre les pays (Bruning et Plantenga, 1999 ; Moss et Deven, 1999 ; Deven et Moss, 2002 ; Silvera, 2002). Les travaux les plus probants sont cependant ceux effectués à partir de données individuelles qui montrent l'impact des réformes successives dans un pays sur le recours aux dispositifs et/ou l'activité professionnelle des mères. Périvier (2004b) présente les résultats des différents travaux sur les effets des réformes de l'allocation parentale d'éducation en France. Merz (2004) montre très clairement à partir de données temporelles l'impact majeur des réformes allemandes, en particulier celles de 1986, 1992 et 2001, sur le recours au congé et sur l'activité professionnelle, notamment sur les évolutions de la distribution de la durée de travail hebdomadaire des mères d'enfant de moins de 10 ans.

Dans une approche comparative comme la nôtre, et faute de données individuelles adéquates pour étudier cette question, il est plus difficile d'administrer la preuve des effets des dispositifs. Si ces derniers ont par eux-mêmes des effets, il révèlent aussi en retour, cristallisent d'une certaine manière, la philosophie dominante qui prévaut dans la société sur le rôle et la place respectifs des femmes et des hommes (Fagnani, 2000). Les changements dans les dispositifs peuvent ainsi traduire des évolutions de cette philosophie qui peut d'ailleurs n'être pas univoque au sein d'un pays, par exemple avec des évolutions différenciées selon la catégorie sociale des parents.

Pour éviter que les congés ne soient l'affaire exclusive des femmes, que les congés visent bien les deux parents, un premier critère est évidemment celui de pouvoir être ouvert aux hommes comme aux femmes. La directive européenne de 1996 garantit le caractère individuel, et non transférable au moins pour une durée minimale, du droit au congé parental. En droit, ce dernier ne doit donc plus être un congé familial, au moins pour la durée de 13 semaines prévue par la directive. Mais d'autres caractéristiques peuvent contredire le caractère réellement individuel du droit au congé parental et faire dans la pratique de ce congé, un congé unique pour la famille et/ou le congé d'un seul des parents. D'abord, la législation peut prévoir expressément que ce congé ne puisse pas être pris simultanément et/ou alternativement, ou avec des restrictions, par les deux parents, diminuant donc en pratique les possibilités d'un réel partage entre père et mère. Ensuite, un congé non ou peu rémunéré interdit de fait que les deux parents prennent ce congé et implique qu'au plus un seul des deux parents puisse le prendre. Ou encore, quand la rémunération prend

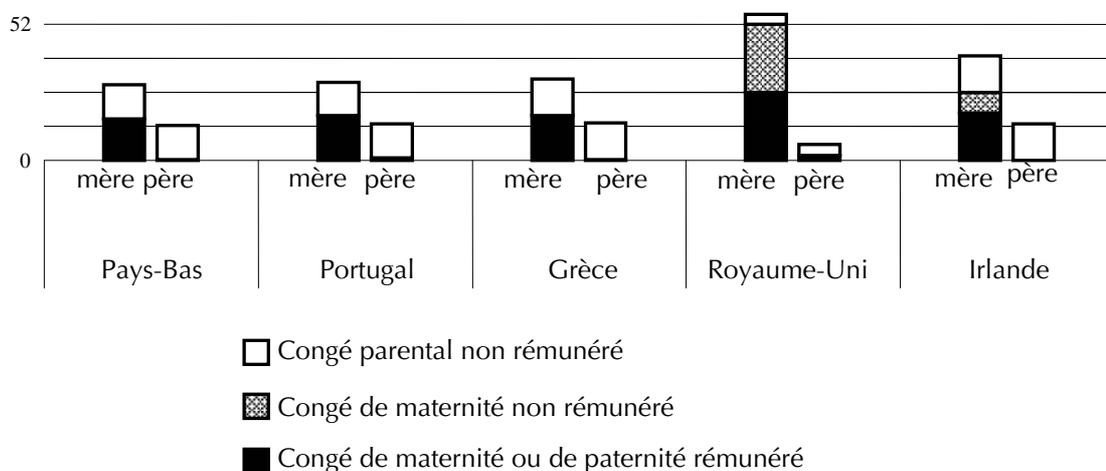
la forme d'une prestation sociale à part qui n'est pas conçue comme un droit individuel mais comme un droit accordé au niveau du ménage, le congé parental, d'un droit du travail individuel, devient en pratique un droit familialisé.

Outre le caractère individuel et non transférable, d'autres caractéristiques structurant l'offre de congés aux parents vont jouer un rôle sur la façon dont les parents recourent à ces congés. Un congé non rémunéré entraînera en principe un recours faible, sauf si le parent n'a vraiment pas la possibilité de poursuivre une activité professionnelle, par exemple par manque de structures d'accueil réellement accessibles. Lorsque le congé ne compense pas bien la perte de salaire, qu'il soit non rémunéré ou rémunéré sous la forme d'une somme forfaitaire ou d'un faible pourcentage du salaire, il incite à ce que ce soit le parent ayant le plus faible salaire qui prenne ce congé, concrètement les mères. Et parmi les mères, davantage celles dont les gains ou les perspectives sur le marché du travail sont les plus faibles. A l'inverse, avec une rémunération compensant la perte de salaire, le recours sera en principe plus élevé et l'incitation sera plus forte pour les pères. Les incitations à la prise par le père peuvent prendre diverses formes qui peuvent se cumuler : des congés bien rémunérés certes, mais aussi non transférables entre parents et donc perdus pour le ménage s'ils ne sont pas pris, et éventuellement complétés par des incitations financières ou sous la forme d'une durée supplémentaire lorsque les deux parents utilisent le congé. La flexibilité des congés sous la forme de possibilités de fractionnement, d'étalement ou de report dans le temps, de partage entre parents, de possibilités de prise simultanée et alternée sont également des facteurs encourageant un meilleur partage par les deux parents. Enfin, la flexibilité peut aussi prendre la forme de réduction du temps de travail et/ou d'adaptation des horaires et du poste de travail. En combinant les différentes caractéristiques des congés dont disposent les parents, il est possible de distinguer plusieurs groupes parmi les vingt pays étudiés. Les graphiques suivants présentent les congés dont peuvent bénéficier un père et une mère à l'occasion de la naissance du premier enfant. Ces graphiques ne disent pas tout. Ils retracent deux des principales caractéristiques - la durée et la forme de rémunération des congés - mais rien par exemple sur le degré de flexibilité ou d'éventuelles incitations supplémentaires au partage.

## 2.1 LEGISLATIONS A MINIMA : CONGES COURTS ET NON REMUNERES, PEU ATTRACTIFS ET DESTINES A DES MERES

Un premier groupe de pays rassemble le **Royaume-Uni**, les **Pays-Bas**, le **Portugal**, l'**Irlande** et la **Grèce**. Dans ces pays, au delà des congés maternité et paternité, le droit à congé parental est réduit à une portion congrue. Il est non rémunéré et sa durée ne dépasse pas ou guère la durée minimale de 3 mois exigée par la directive de 1996. La faiblesse de la durée et de la rémunération du congé parental au Royaume-Uni doit toutefois être relativisée du fait de l'existence d'un congé de maternité très long de 52 semaines dont la moitié est rémunérée. Ce congé maternité correspond de fait au congé parental plus long qui peut exister dans d'autres pays. Mais à la différence majeure près qu'il est réservé aux mères contrairement au congé parental qui est un droit ouvert aux deux parents. Cette particularité reflète et accentue le caractère très sexué de l'offre de congé aux parents de nouveaux nés dans ce pays.

**Congés maximum pour le père et la mère**  
après la naissance du premier enfant  
(en nombre de semaines)



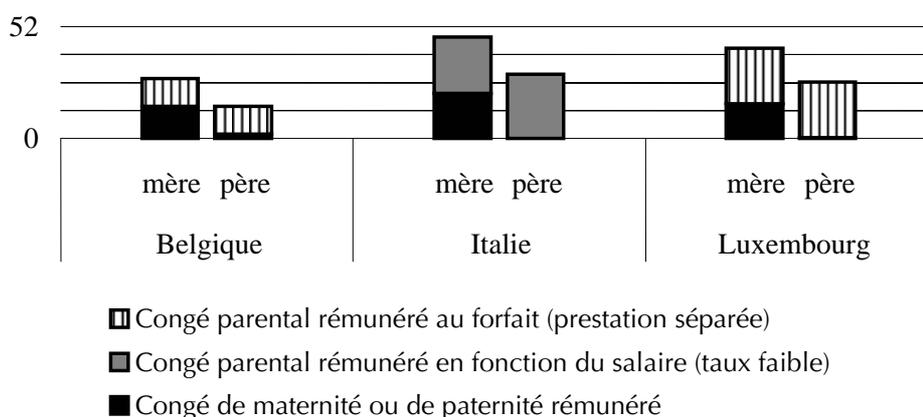
Dans tous ces pays, on peut s'attendre à un recours relativement faible à ces congés parentaux en raison de l'absence de rémunération. Cette non rémunération implique qu'un seul parent peut prendre ces congés, et plutôt celle qui a le plus faible revenu d'activité. En outre, les congés de paternité rémunérés qui précèdent, et qui pourraient préparer les pères à enchaîner sur un congé parental, sont peu ou pas développés : il n'existe pas de dispositions légales en Irlande ; le congé de paternité n'existe au Royaume-Uni que depuis 2002 et, aux Pays-Bas, en Grèce et au Portugal, le congé de paternité de quelques jours reste symbolique. Dans ces pays, le congé parental semble donc plutôt conçu pour les mères ayant des jeunes enfants – il peut prolonger le congé de maternité - dans la mesure où il n'est pas rémunéré, et à fortiori quand la poursuite de l'activité est difficile en raison des normes dominantes en vigueur, de l'absence de modes de garde accessibles ou d'emplois avec des horaires adaptés. Les congés parentaux n'ont cependant pas seulement été pensés pour venir seulement à la suite des congés post natalis puisqu'ils présentent une grande souplesse en ce qui concerne l'âge maximal de l'enfant dans plusieurs de ces pays : 8 ans aux Pays-Bas, 6 ans au Portugal, 5 ans en Irlande et au Royaume-Uni. A cet égard, ils peuvent avoir le rôle joué dans d'autres pays par les congés enfants malades.

Si dans tous ces pays, les caractéristiques font de ces congés des dispositifs plutôt destinés aux femmes, en revanche leur durée limitée – de 6 mois à un an pour les mères suite à la naissance d'un enfant - indique que ces retraits ne sont pas conçus pour éloigner durablement les salariées du marché du travail.

## 2.2 UN PROLONGEMENT DU CONGE DE MATERNITE : CONGES COURTS, FAIBLEMENT REMUNERES, DESTINES AUX MERES

Un deuxième groupe assez hétérogène mais proche du précédent est constitué de la **Belgique**, du **Luxembourg** et de l'**Italie**. Les congés parentaux qui peuvent se succéder après les congés maternité et paternité rémunérés y sont également très courts : 3 mois en Belgique, 6 mois au Luxembourg, 6 à 7 mois en Italie. Toutefois, ces congés se distinguent de ceux du groupe précédent par le fait qu'ils sont davantage conçus pour des enfants en bas âge, donc pour être pris plutôt à la suite du congé maternité. Au Luxembourg par exemple, le congé parental de 3 mois doit être pris après le congé de maternité en un seul bloc par le premier parent (le second parent pourra avoir son congé plus tard et jusqu'au 5<sup>ème</sup> anniversaire de l'enfant seulement si le premier parent a pris son congé).

**Congés maximum pour le père et la mère**  
après la naissance du premier enfant  
(en nombre de semaines)

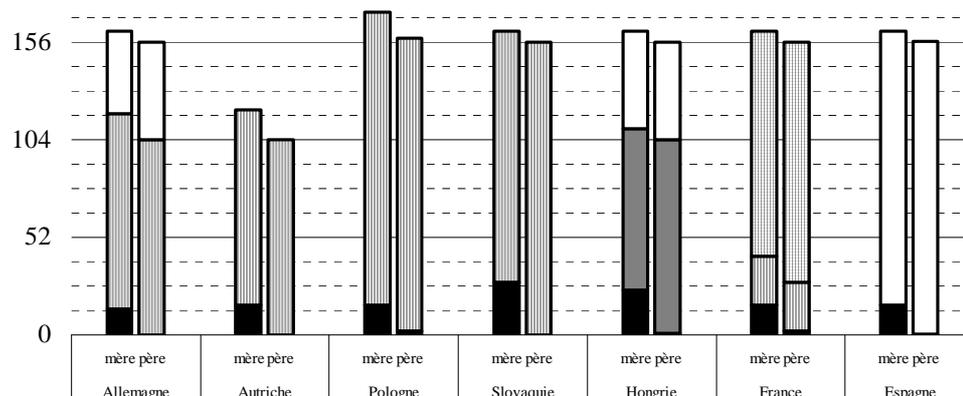


Ces pays se distinguent aussi du groupe précédent par le fait qu'ils rémunèrent le congé parental : 30 % du salaire en Italie ; 537 euros par mois Belgique en cas d'arrêt d'activité, 1693 euros par mois au Luxembourg. On peut s'attendre à ce que ces dispositifs soient peu attractifs, surtout dans les deux premiers pays où le congé est mal rémunéré, et qu'il soit plutôt le fait des mères.

En Italie, il existe certes depuis peu une petite incitation au partage avec le père sous la forme d'une possibilité pour le couple de bénéficier de 11 mois au lieu de 10 mois, et le père de bénéficier jusqu'à 7 mois maximum au lieu de 6, dès lors qu'il prend au moins 3 mois de congé parental. Mais en raison de la faible rémunération du congé, ce bonus d'un mois, ainsi que l'obligation d'une négociation au sein du couple mais dans le cas assez théorique où le père voudrait prendre plus de 5 mois (tout mois supplémentaire diminuant alors le quota de 6 mois de la mère), apparaissent comme des mesures louables mais encore symboliques, d'autant que les congés sont très peu souples, sans possibilité de temps partiel, non fractionnables et que les pères ne disposent pas en principe de congé de paternité propre. Dans ces trois pays, comme pour les pays du groupe précédent, l'interruption de carrière est conçue pour être une parenthèse limitée puisque la durée totale des congés dont peut bénéficier une mère lors d'une naissance va de 6 à 10 mois.

### 2.3. UNE DIVISION TRADITIONNELLE DES ROLES ENTRE PARENTS : CONGES LONGS ET FAIBLEMENT REMUNERES A DESTINATION DES MERES OU D'UNE PARTIE D'ENTRE ELLES, DES RISQUES D'ELOIGNEMENT DURABLE DE L'EMPLOI.

**Congés maximum pour le père et la mère**  
après la naissance du premier enfant  
(en nombre de semaines)



- Congé parental non rémunéré
- Congé parental rémunéré au forfait à partir du 2ème enfant
- Congé parental rémunéré au forfait
- Congé parental rémunéré en fonction du salaire (taux faible)
- Congé de maternité et de paternité rémunéré

Un troisième groupe est constitué de l'**Autriche**, de l'**Allemagne**, de la **Hongrie**, de la **Slovaquie**, de la **France** et de la **Pologne**. Ce groupe se distingue des deux précédents par la longueur du congé parental, de 2 à 3 ans. Dans ces pays, le congé est en outre limité aux enfants en bas âge, jusqu'à l'âge d'environ 3 ans, avec peu ou pas de souplesse à cet égard. Il y est donc de fait conçu pour être pris plutôt à la suite du congé de maternité. Il est rémunéré sous la forme d'une prestation forfaitaire partout, sauf en Hongrie sous la forme d'un faible pourcentage du salaire durant les deux premières années lorsque des conditions d'activité antérieures sont remplies.

Ce dispositif incite donc davantage à l'interruption d'activité du parent disposant du plus faible salaire ou ayant les perspectives les plus réduites sur le marché du travail. Etant faiblement rémunéré, un seul des deux parents peut en pratique le prendre. A fortiori en Allemagne et en Autriche où les possibilités de prise alternée ou simultanée sont légalement restreintes et où la mère a légalement la priorité. En définitive, toutes ces caractéristiques destinent le congé parental aux mères. Et, du fait du montant forfaitaire, davantage celles ayant des faibles salaires et/ou des difficultés d'insertion professionnelle. Les dispositifs polonais et allemands renforcent d'ailleurs ce ciblage à priori sur les mères à faibles revenus puisqu'en Pologne la prestation est soumise à condition de ressources et en Allemagne les montants sont plus élevés pour les ménages disposant de plus faibles ressources. Le recours à ces congés pourraient donc être très différenciés selon la situation sociale des mères dans tous ces pays : les mères disposant de plus haut revenu devraient être moins incitées à le prendre, sous réserves néanmoins que la possibilité de poursuivre l'activité existe, c'est-à-dire de pouvoir compter sur des dispositifs de prise en charge des enfants compatibles avec l'activité professionnelle.

L'**Espagne** s'apparente à ce groupe de pays par la durée du congé (3 ans), la limitation aux enfants en bas âge (jusqu'aux trois ans de l'enfant), mais se rapproche du premier groupe par l'absence de rémunération.

Dans tous ces pays, le risque est celui d'un éloignement durable, voire définitif, du marché du travail pour le parent en congé. En effet, du fait du calendrier des naissances, plusieurs congés peuvent s'enchaîner. Le risque d'un salaire maternel assignant davantage hommes et femmes dans des rôles distincts traditionnels est alors souvent mis en avant. A cet égard, le risque semble plus réduit en France puisque, jusqu'à fin 2003, l'incitation représentée par l'allocation parentale d'éducation n'existait qu'à partir du 2<sup>ème</sup> enfant (depuis 1994). La maternité, à commencer par la première, signifie donc à priori moins en France que dans les autres pays une interruption prolongée du travail rémunéré. La règle implicite après une première naissance est donc de retourner assez rapidement en emploi après le congé de maternité. L'extension de la prestation dès le premier enfant depuis janvier 2004 dans le cadre de la nouvelle *prestation d'accueil du jeune enfant* (PAJE) va-t-elle changer la donne ? Probablement en incitant davantage de mères à s'arrêter dès le premier enfant, mais sans forcément les éloigner durablement de l'emploi puisque la prestation n'est versée que durant 6 mois, portant avec le congé maternité l'interruption rémunérée maximale à environ 10 mois. Le montant est également plus faible et ce sont donc probablement les mères ayant de faibles perspectives sur le marché du travail qui pourraient être incitées par cette nouvelle offre, ou encore celles ayant des difficultés à trouver un mode de garde.

Peut-être de plus en plus conscients des risques de retrait du marché du travail des mères, ou au moins de certaines d'entre elles, les décideurs politiques de ces pays – dans un contexte où l'augmentation des taux d'emploi fait désormais figure de leitmotiv sur tout le continent européen – semblent chercher dans le temps partiel un moyen d'atténuer les effets négatifs sur l'offre de travail des mères. Des assouplissements et des incitations y ont été introduites lors des dix dernières années pour encourager le temps partiel pour les mères ayant des enfants en bas âge, notamment pour le favoriser en combinaison avec le congé. Des incitations financières ont ainsi été introduites en Autriche, en Allemagne et en France en cas de temps partiel et la durée des congés a été augmentée en Autriche et en Espagne – ainsi qu'en Belgique et au Luxembourg (cf. 1).

#### **2.4 DES SYSTEMES NORDIQUES DE CONGE PARENTAL HETEROGENES**

Si les 4 pays nordiques étudiés – Danemark, Finlande, Norvège, Suède – se distinguent des autres pays par le fait qu'ils offrent aux parents un congé assez bien rémunéré sous la forme d'une compensation proportionnelle au salaire et durant une durée limitée - d'autres caractéristiques distinguent les dispositions de ces quatre pays au regard des effets sur l'égalité entre hommes et femmes. Ces pays ont en commun d'offrir aux parents un congé parental rémunéré en proportion du revenu d'activité et partageable entre les deux parents pour une durée totale de 6 mois environ en Finlande, 8 mois au Danemark, d'un an en Norvège et d'un an et demi en Suède. La durée sensiblement plus longue des congés parentaux en Norvège et en Suède doit être nuancée : outre qu'une partie de ce congé à partager n'est pas transférable à l'autre parent dans ces deux pays, ces congés intègrent de facto les congés de maternité qui n'existent pas en tant que tels à la différence du Danemark et de la Finlande où il sont d'environ 4 mois. Le congé de paternité n'existe pas non plus en tant que tel en Norvège quand il est de 2 semaines au Danemark et en Suède, et d'au moins 3 semaines en Finlande. Lorsque tous les congés sont pris en compte, l'offre de congé rémunéré en fonction du salaire est du même ordre dans ces quatre pays, autour d'une année. Le bon niveau de rémunération présume également d'un recours probablement élevé, au moins des mères, aux congés parentaux dans ces quatre pays.

Là s'arrêtent les similitudes selon nous. Au regard de l'objectif d'égalité, les dispositifs norvégiens et suédois se révèlent plus performants. Des chercheurs de ces pays soulignent ces différences<sup>8</sup>.

---

<sup>8</sup> Voir par exemple, la comparaison entre la Suède et le Danemark par Pykkänen E. et Smith N. (2003, 2004).

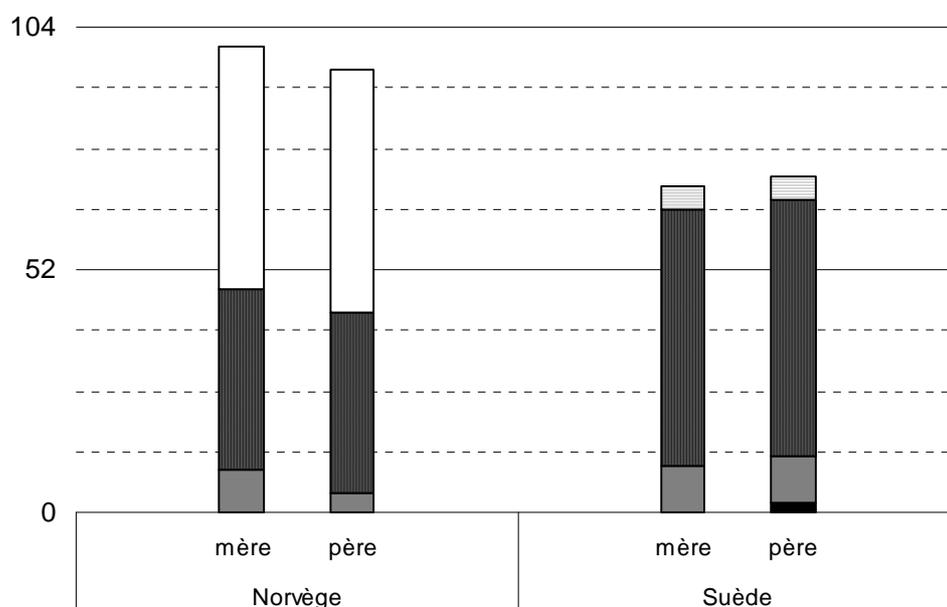
## Suède et Norvège : des congés conçus pour un usage plus égalitaire

En Norvège et en Suède, une partie du congé rémunéré est non transférable : si le second parent, le père en fait, ne prend pas son quota, il le perd ainsi que la rémunération élevée qui l'accompagne. En Norvège, 4 semaines sont ainsi réservées au père et 9 semaines à la mère sur un maximum de 52 semaines (soit un maximum de 39 semaines à partager) à prendre avant les 3 ans de l'enfant. En Suède, 60 jours sont réservés à chacun des parents sur un total de 480 jours à prendre jusqu'au 8 ans de l'enfant. Dans ces deux pays, les congés sont aussi conçus pour être pris simultanément, à temps partiel ou non. La flexibilité est en outre maximale : en Suède, les 480 jours du congé peuvent se répartir entre les parents jusqu'aux 8 ans de l'enfant par fractions pouvant aller jusqu'au huitième de jour (une heure) ; en Norvège, le quota de 52 semaines maximum que se partagent les parents peut aussi être facilement fractionné et ce jusqu'aux 12 ans de l'enfant.

La rémunération est assez élevée dans les deux pays. Elle est intégrale en Norvège et de 80 % en Suède jusqu'à un plafond assez élevé dans les deux pays<sup>9</sup>. En Suède, elle est en outre fréquemment complétée par des dispositifs conventionnels (Math et Meilland, 2004).

### Congés maximum pour le père et la mère

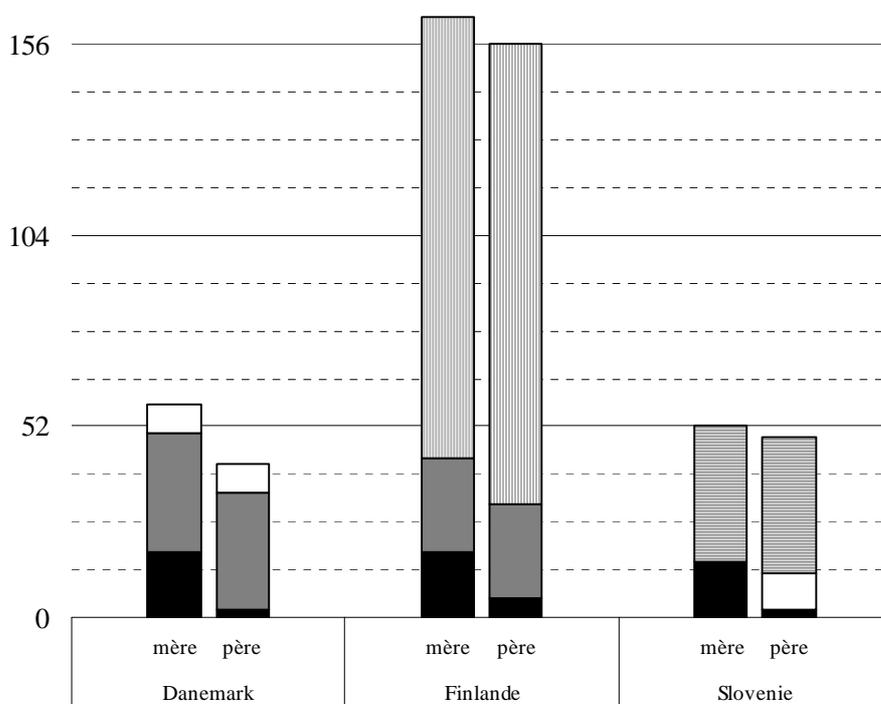
après la naissance du premier enfant  
(en nombre de semaines)



- Congé parental non rémunéré (droit individuel)
- ▤ Congé parental rémunéré au forfait (jours au delà du quota parental de 390 jours)
- Congé parental rémunéré en fonction du salaire (à partager entre les parents)
- ▣ Congé parental rémunéré en fonction du salaire non transférable
- Congé de maternité et de paternité rémunéré

<sup>9</sup> En Suède, 12 % des pères et 4 % des mères éligibles ont un salaire supérieur au plafond (Ekberg, Eriksson, Friebe, 2004).

**Congés maximum pour le père et la mère**  
après la naissance du premier enfant  
(en nombre de semaines)



- Congé parental non rémunéré (droit individuel)
- ▨ Congé parental rémunéré au forfait
- ▩ Congé parental rémunéré en fonction du salaire (pour un seul des parents)
- Congé parental rémunéré en fonction du salaire (à partager entre les parents)
- Congé paternité non rémunéré (Slovénie)
- Congé de maternité ou de paternité rémunéré

A la différence des deux autres pays nordiques, les congés rémunérés danois et finlandais ne prévoient pas un quota non transférable à l'autre parent qui pourrait constituer une incitation à un plus grand partage entre parents. Au Danemark un tel système a cependant existé entre 1999 et 2002 (Meilland, 2001). En outre, le congé est peu souple et ne peut pas être pris simultanément par les deux parents (sauf en Finlande mais seulement si tous les deux travaillent à temps partiel). A la différence également de la Norvège et de la Suède, le congé est conçu pour être pris après les congés de maternité et ne peut être pris plus tard. Au Danemark, seule une petite partie du congé parental, de 9 à 13 semaines, peut cependant depuis 2002 être reportée jusqu'aux 9 ans de l'enfant. En Finlande, si les 158 jours ouvrables de congé parental rémunéré sont partageables en totalité entre les parents, il existe cependant depuis 2002 une petite incitation à la prise d'une partie du congé par le père sous la forme d'un bonus pour le congé de paternité : si le père prend une partie du congé parental, son congé de paternité rémunéré de 3 semaines peut être prolongé jusqu'à 2 semaines supplémentaires. Ce bonus ne peut cependant inciter les pères qui ne trouvaient déjà pas d'intérêt à prendre l'intégralité des 3 semaines de congé de paternité. Au Danemark, le congé rémunéré de 32 semaines partageable entre les parents ne prévoit pas non plus un quota réservé à chacun des parents. En revanche, chaque parent dispose d'un droit individuel supplémentaire à congé de 8 semaines. Ce droit propre est toutefois non rémunéré.

L'incitation financière au partage entre les parents y apparaît donc beaucoup plus réduite qu'en Suède et en Norvège. D'autant que la rémunération du congé parental y semble plus faible. Elle est de 90 % du dernier salaire jusqu'à un plafond au Danemark, mais comme ce plafond est assez bas, elle s'élève en moyenne à seulement 60 à 70 % du salaire (Pykkänen E. et Smith N., 2004). Ce constat est toutefois à nuancer pour le secteur public, où la moitié des salariées travaillent, et où la compensation du salaire est intégrale. En Finlande, la rémunération est également peu élevée en moyenne, 66 % du salaire (Martiskainen de Koenigswarter, 2004) même si, pour de faibles salaires, la compensation y est supérieure et peut atteindre 100 %.

Ce haut niveau de compensation pour les Finlandaises ayant de faibles rémunérations durant les 26 premières semaines de congé parental - soit pour environ 9 mois en incluant le congé de maternité – indique que dans ce pays les femmes disposant des plus faibles salaires sont à priori davantage visées. Ces dernières sont en outre davantage incitées à prolonger leur interruption d'activité au-delà comme tend à le montrer une allocation de garde à domicile d'un montant forfaitaire lorsque le congé est prolongé jusqu'aux 3 ans de l'enfant. Ce montant forfaitaire varie en fonction du nombre d'enfants et des revenus du ménage, c'est à dire que parmi les mères, et à fortiori parmi les mères à faibles salaires, l'interruption prolongée semble particulièrement destinée à celles vivant dans un ménage ayant de faibles ressources et celles ayant davantage d'enfants.

Le système finlandais se rapproche de pays comme l'Allemagne, l'Autriche ou la France en incitant les mères des catégories sociales les moins favorisées à des interruptions plus longues, avec des risques d'éloignement durable du marché du travail, notamment si plusieurs congés viennent à s'enchaîner.

Pour toutes les différences mentionnées relatives au manque de flexibilité, à une plus faible incitation à la prise par les pères, au niveau de rémunération, les congés parentaux n'apparaissent pas a priori conçus pour être autant partagés au Danemark et en Finlande qu'en Suède et en Norvège. Le recours par les pères devraient y être donc beaucoup plus faibles qu'en Suède et en Norvège.

Enfin, la **Slovénie** est un cas à part. Comme les pays nordiques, le congé parental est également rémunéré sous la forme d'un maintien du revenu du salaire jusqu'à un plafond, exactement comme le congé de maternité et il est d'une durée moyenne de près de 9 mois, ce qui avec le congé maternité, porte le congé total possible à un an maximum pour une mère. Mais comme il ne peut être partagé entre les parents, qu'il n'offre guère de souplesse et qu'il se présente avant tout comme une prolongation du congé de maternité, il semble de fait s'adresser à la mère et à elle seule.

### SECTION 3. UNE ANALYSE EX POST DE L'UTILISATION ET DE LA REPARTITION DES CONGES PAR LES MERES ET LES PERES

Dans cette section nous confrontons l'analyse précédente, effectuée à partir des seules caractéristiques des dispositifs, à une analyse de l'usage effectif des congés par les parents. L'analyse et la comparaison des effets des congés sont donc effectuées en examinant directement l'usage différencié qu'en font les femmes et les hommes. Les informations proviennent des réponses au questionnaire complétées par diverses autres sources. Le tableau 5 donne quelques données chiffrées. Une approche complémentaire, non effectuée ici, consisterait à examiner de manière indirecte les effets de ces congés à travers la participation respective des mères et des pères de jeunes enfants sur le marché du travail<sup>10</sup>.

---

<sup>10</sup> Pour une telle approche appliquée aux pays de l'Union européenne, voir Chaupain-Guillot *et al.* (2004).

**Tableau 5. Quelques données sur l'utilisation des congés par les parents**

	Congé parental						Congé de paternité
	Taux de recours par les mères	Taux de recours par les pères	Taux de féminisation (en % des utilisateurs)	Taux de féminisation (en % du temps de congé utilisé)	Durée moyenne mère (semaine)	Durée moyenne père (semaine)	Taux de recours
Grèce	Très faible (sauf secteur public)	Presque nul	> 99				
Portugal							
Pays-Bas	<b>40 (1995, 1998)</b> 69 si payés (1998) 20 si non payés (1998)	9 (1995) <b>13 (1998)</b> 44 si payés (1998) 7 si non payés (1998)	64 (1993) <b>57 (1998)</b>				95-100
Irlande	<b>40 (2001)</b>	5 (2001)	<b>84 (2003)</b>				
UK	<b>Très faible</b>	<b>Très faible</b>					<b>63 (2003)</b>
Italie			<b>99.1 (1998)</b>				
Luxembourg			93.7 (1999) <b>90 (2001)</b>				
Belgique			<b>86 (1995, 1998)</b> interruption de carrière rémunérée (3)				40,4 (1985) <b>58,2 (1995)</b>
Autriche	90 (1997) <b>95 (2001)</b>	1 (1997) 2 (2001) <b>2.2 (2003)</b>	<b>99</b>				
Allemagne	96 (1995) <b>90-92 (2001)</b>	2 (1995) 1 (1998) <b>2.1 (2001)</b>	<b>98 (1995, 1998)</b>				
Hongrie			<b>98 (2003)</b>				
Pologne							
Slovaquie			<b>99.5</b>				
France	<b>Environ 1 femme éligible sur 3</b>	<b>Env. 1 homme éligible sur 100</b>	<b>98</b>				<b>65 (2003)</b>
Espagne			99.8 (1998) <b>97.9 (2003)</b>				
Slovénie			99.5 (1994-1997) 99 (2001) <b>98.5 (2003)</b>				<b>90 (2002)</b>
Danemark	93 (1997) <b>95-100*</b>	10 (1997) 5 (2002)	<i>70 (1990) (5)</i> <i>69 (1995) (5)</i> <i>65 (2001) (5)</i> <b>93 (1998)</b>	<i>96 (1990) (5)</i> <b>94 (2001) (5)</b>	31 (1993-1996) <b>25,1 (2002)</b>	1,3 (1993-1996) <b>2,6 (2002)</b>	<b>59 (1993-1998)</b>
Finlande	99 (1997) <b>100*</b>	2 (1997) 2 (2002)	<i>73 (1995) (5)</i> <i>69 (2001) (5)</i> <b>&gt; 95 (1995)</b>	<i>98 (1990) (5)</i> <i>96 (1995) (5)</i> <b>96 (2001) (5)</b>			64 (1995) <b>66 (2002)</b>
Suède	90 (1997) <b>95-100*</b>	73 (1993-1998) <b>78 (1997)</b>	<i>74 (1990) (5)</i> <i>71 (1995) (5)</i> <i>60 (2001) (5)</i> <b>55 (1997)</b>	<i>92 (1990) (5)</i> <i>90 (1995) (5)</i> <b>84 (2002) (5)</b>	42 (1993-1998) (2) <b>40 (2000)</b>	4 (1993-1998) (2) <b>5-6 (2000)</b>	75 (1993-1998) (2) 75 (1999) <b>73 (2000)</b>
Norvège	<b>94 (1997)</b>	<b>85 (2001) (4)</b>	<i>99 (1990) (5)</i> <i>75 (1995) (5)</i> <i>69 (2001) (5)</i> <b>53 (2001) (4)</b>	<i>&gt; 99 (1990) (5)</i> <i>94 (1995) (5)</i> <b>92 (2001) (5)</b>			<b>85 (2001) (2)</b>

**En gras** : année ou période la plus récente

\* des mères employées uniquement

(1) années 1993-1996 au Danemark ; 1993-1998 en Suède.

(2) Taux congé parental et paternité confondus

(3) 91 % en 2002 pour les personnes de moins de 50 ans.

(4) chiffre difficilement comparable avec les autres pays en l'absence de congé de paternité, de fait intégré à travers le congé parental et notamment le quota de 4 semaines réservées aux pères. 13,5 % des pères prennent plus de ces 4 semaines en 2001.

(5) Taux congés parental, maternité et de paternité confondus.

Sources : questionnaires auprès d'experts nationaux (novembre 2003) ; Math et Meilland (2004) ; Hall (1998) ; European Commission (1998a, 1998b) ; OECD (2002, 2003) ; Stancanelli (2003) ; Pykkänen et Smith (2004) ; NOSOSCO (2003).

### **3.1 LE ROLE CENTRAL DE LA REMUNERATION SUR LE RECOURS AUX CONGES**

Les congés connaissent davantage de succès lorsqu'ils sont rémunérés que lorsqu'ils ne le sont pas. En Grèce, au Royaume-Uni, en Irlande, au Portugal et aux Pays-Bas où les congés parentaux courts ne sont pas rémunérés, l'utilisation tend – comme attendu - à être plus faible que dans les autres pays. Ainsi, au Royaume-Uni, seuls 3 % des parents bénéficient du congé parental non rémunéré. Selon une enquête auprès des employés, 5 % des parents avec un enfant de moins de 16 ans avaient pris un congé parental au cours de l'année précédente. 41 % de ces parents n'avaient pris qu'un ou deux jours. Selon une étude de 1999 effectuée par la confédération syndicale TUC, un parent sur trois ne peut se permettre un congé parental pour des raisons financières. En Irlande où le congé parental est non rémunéré, 20% des employés éligibles prennent un tel congé, et 84% sont des femmes.

Aux Pays-Bas, depuis l'introduction du congé parental légal non rémunéré en 1991, 25% des employés éligibles l'ont utilisé : 42 % des mères éligibles et 12 % des pères éligibles. Mais la situation est très différente pour les secteurs qui rémunèrent ce congé. Dans le secteur public où la rémunération est égale à 75 % du salaire, 49 % des salariés éligibles ont pris le congé, soit près du double du pourcentage tous secteurs confondus : 59 % des mères éligibles et 40 % des hommes éligibles. Au total, les deux tiers des parents utilisant les congés parentaux aux Pays-Bas travaillent dans le secteur public. La plus forte proportion relative des pères prenant un congé parental dans le secteur public montre le rôle décisif que joue la rémunération pour les pères. L'utilisation du congé parental au Pays-Bas est aussi à resituer dans un cadre légal facilitant l'adaptation du temps et des horaires de travail, et notamment de larges possibilités de combiner congé parental et temps partiel.

La garantie d'une réintégration facilitée semble aussi jouer un rôle sur le recours aux congés : alors que 20 % seulement des employés éligibles utilisent le congé parental en Irlande, le taux de recours est plus élevé dans l'administration publique (43%) et les services financiers (39%) où la stabilité de l'emploi est meilleure et/ou l'environnement est plus *family-friendly*. Il en va également en Grèce où les rares employés qui utilisent les congés parentaux se trouvent généralement dans le secteur public.

Le rôle de la rémunération est encore plus patent dès lors qu'on examine l'impact sur les pères. C'est le cas d'abord des congés de paternité. Lorsqu'ils compensent la perte de salaire, beaucoup de pères les prennent. Le succès immédiat des congés de paternité rémunérés suite à leur création ou à leur extension récente en France, en Finlande, au Royaume-Uni et au Portugal s'explique largement par ce facteur. Au Royaume-Uni, une étude de 2003 montre que 63 % des pères d'un enfant de moins de un an ont pris le nouveau congé de paternité durant l'année précédente, pour une durée moyenne de 9 jours (le congé légal étant de 10 jours). Au Portugal, le nouveau congé de paternité a également connu un succès croissant : de 12980 bénéficiaires en 2000, il est passé à 30877 en 2002, soit une hausse de 130% en deux ans. En Finlande, 2/3 des pères prennent un congé de paternité pour une durée moyenne de 15 jours en 2001 (pour un maximum de 3 semaines). En France, le gouvernement prévoyait que 40 % des pères éligibles prendraient le congé de paternité après la décision de l'allonger de 3 jours à 2 semaines en 2002. Le succès immédiat a été bien supérieur puisque, dès la première année, ils étaient environ les deux tiers à en profiter. Aux Pays-Bas, selon une étude de 2002, le congé de paternité rémunéré de deux jours était pris virtuellement par tous les pères éligibles. En Slovénie, plus de 90 % des pères prennent le congé de paternité rémunéré intégralement pour un nombre moyen de 8 jours environ (sur 15 jours rémunérés au maximum).

Ce constat établi sur les congés de paternité vaut pour les congés parentaux. Des congés parentaux bien rémunérés en proportion du salaire constituent une condition nécessaire pour que les pères en prennent une partie comme on peut le constater dans les pays nordiques. Enfin, le bon niveau de rémunération est aussi à l'origine du l'usage des congés par les pères salariés aux Pays-Bas relativement assez proche des salariées dans les secteurs où il est rémunéré (respectivement 44 et 69 %). Dans les secteurs où le congé n'est pas rémunéré, la participation des pères est beaucoup plus faible relativement aux mères (respectivement 7 et 20 %).

### **3.2 LE CONGE PARENTAL, UNE AFFAIRE QUASI EXCLUSIVE DES FEMMES**

En Allemagne, en Autriche, en Belgique, en France, en Hongrie, au Luxembourg et en Slovaquie où les congés parentaux sont faiblement rémunérés sous la forme d'un montant forfaitaire limité ou d'un faible pourcentage, ils sont cantonnés – comme on le présumait - aux femmes (tableau 5). C'est dans ce pays où le monopole par les femmes sur ces congés conduit à la ségrégation la plus marquée et peuvent de fait être considérés comme des congés maternels. En Hongrie, 98% des parents en congé parental sont des mères, en Belgique, 91 % des salariés de moins de 50 ans ayant bénéficié en 2002 d'une interruption de carrière rémunérée (pas forcément pour élever un enfant) étaient des femmes et en France, environ 98 % des personnes bénéficiant de la prestation versée à l'occasion d'un congé parental sont des femmes. En France, environ une femme éligible sur 3 bénéficierait de la prestation contre environ un homme éligible sur 100.

En raison du montant forfaitaire de la prestation, il s'avère que les mères ayant de faibles salaires, de mauvaises conditions de travail et des perspectives difficiles sont sur-représentées parmi les bénéficiaires (Marc, 2004, Méda, Wierink, Simon, 2003). Si le recours par les femmes éligibles est globalement plus faible en France que, par exemple, en Allemagne ou en Autriche, où plus de 9 femmes sur 10 prennent un congé parental à la suite d'une naissance, cela s'explique par le fait qu'un tel congé n'existe pas au premier enfant en France et par un contexte plus favorable à la poursuite de l'activité.

En Hongrie et en Slovaquie, les très rares pères – 0.5 % des bénéficiaires – sont dans des situations particulières, eux-mêmes au chômage avec une conjointe disposant d'un emploi permanent. En Allemagne, si 90% à 92% des naissances sont suivies de congés parentaux, ce sont quasi exclusivement les mères qui sont concernées puisque les pères ne représentent que 2,1% (en 2001). Les deux tiers des femmes ayant pris un congé parental après la réforme de 1992 étaient en emploi avant la naissance de leur enfant. La plupart des femmes de la partie Est de l'Allemagne ont pris 1 à 2 ans de congé alors que les femmes de la partie Ouest ont pris de 2 à 3 ans. De la même façon, le congé parental est pris massivement par les mères en Autriche : environ 2 % des pères sont en congé parental en 2003, un pourcentage en légère baisse par rapport à la situation avant la réforme de 2002. En Slovénie, 5,6 % des employés et 28 % des employées ont pris un congé en 1995 pour un membre de famille malade. Les pères représentaient entre 1994 et 1997 environ 0.5% des bénéficiaires de la prestation reçue lors d'un congé parental. En 2002, avant la réforme, les pères représentaient moins de 1 % des personnes en congé parental. La réforme entrée en vigueur en 2003 semble avoir eu des effets. Sur les premiers mois de l'année 2003, la part des pères éligibles en congé parental se monte à 1,5 %. Les congés sont aussi une affaire de mères en Espagne où, en 2003, elles représentent 97,9 % des actifs en congé pour raison familiales. Seul le Luxembourg présente des statistiques sur la prise du congé parental par les hommes plus élevées. Les hommes représentaient en 2001 environ 10 % des personnes bénéficiant d'un congé parental. Le fait que le congé soit rémunéré de façon forfaitaire mais pour un niveau relativement élevé (1693 euros par mois en 2003) permet probablement à davantage d'hommes de se voir garantir une compensation de leur perte de salaire.

### **3.3 DES DUREES LONGUES RENFORCENT LES RISQUES DE SPECIALISATION**

Ce sont dans les pays où la féminisation des congés est très forte – où leur rémunération est faible et où leur durée est longue – que semblent davantage signalés des problèmes en matière de retour sur le marché du travail. Dans cette configuration, les congés aux parents semblent plutôt jouer à l'encontre de l'égalité entre hommes et femmes.

En Allemagne, seulement 6 femmes sur 10 dans la partie Ouest et 3 sur 4 dans la partie Est qui ont eu un premier enfant après la réforme de 1992 et qui étaient employées ont retrouvé leur emploi après le congé parental ayant suivi la naissance de leur enfant. Mais les femmes doivent, davantage qu'auparavant, prendre un travail à temps partiel, en particulier dans la partie Ouest où les modes de garde sont moins développés. En dépit du droit à la réintégration après un congé parental, une forte proportion de femmes se retrouve toutefois au chômage après la période de congé : 1 salariée sur 6 avant la naissance étaient au chômage 3 ans après (21% à l'Est contre 16% à l'Ouest). Les femmes de la partie Est ont été confrontées au problème de la disparition des entreprises dans lesquelles elles travaillaient, ce qui explique que beaucoup soient devenues chômeuses.

En Autriche, deux études montrent que le système d'incitation favorise un plus grand retrait des jeunes mères du marché du travail, avec des retours plus difficiles sur le marché du travail qu'auparavant. Une étude menée en 2003 montre que le nombre de mères retournant sur le marché du travail avant que l'enfant n'atteigne ses 27 mois est tombé de 54 à 33 % entre la mi 2000 et la mi 2002. Une étude de l'OCDE montre que 25 % des mères retournent dans leur emploi, 25 % retrouvent un emploi à temps partiel moins bien payé, et environ la moitié ne parvient pas à retourner sur le marché du travail (OECD, 2003).

En France, les femmes semblent également éprouver des difficultés après une longue interruption d'activité (Fagnani, 1995, 1996). La réforme de 1994 étendant le bénéfice de la prestation (*allocation parentale d'éducation*) aux parents de deux enfants a conduit un nombre plus important de mères de deux enfants à se retirer du marché du travail après la naissance du second enfant (Afsa, 1998 ; Bonnet, Labbé, 1999). Une étude montre qu'avant de prendre le congé et de recevoir la prestation, 76 % des mères bénéficiaires avaient un emploi, mais qu'elles n'étaient plus que 51 % après le congé (Simon, 1999). Les effets les plus négatifs seraient pour les femmes qui avaient déjà des difficultés sur le marché du travail avant de se mettre en congé (emploi précaire, bas salaire, chômage). Les effets négatifs de l'éloignement du marché du travail se poseraient surtout pour les mères enchaînant un ou plusieurs congés parentaux (Simon, 1999, Piketty, 2003). De ce point de vue, le dispositif français, au moins jusque fin 2003, se distinguait radicalement des dispositifs allemands ou autrichiens accessibles dès le 1<sup>er</sup> enfant. En outre, si la prestation française ressemble aux prestations allemandes ou autrichiennes, elle n'en a pas sa logique (Fagnani, 1994). Son usage – beaucoup moins de mères françaises l'utilisent – mais aussi sa signification et ses effets ne sont pas les mêmes.

Cette prestation se situe dans un contexte plus favorable au travail des femmes pour ce qui concerne les modes de garde, les horaires et l'organisation du système scolaire et des magasins et les valeurs sur les normes éducatives (Fagnani, 2001).

### **3.4 NORVEGE ET SUEDE VS. DANEMARK ET FINLANDE : LE NIVEAU DE REMUNERATION, CONDITION NECESSAIRE MAIS NON SUFFISANTE POUR JUGER DU CARACTERE « EGALITARISTE » DES CONGES.**

Comme nous en avons fait l'hypothèse au seul vu des dispositifs, les usages des congés entre hommes et femmes se révèlent moins inégalitaires en Suède et en Norvège qu'au Danemark et en Finlande. Si en raison d'une compensation comparativement bonne de la perte de salaire, les congés sont très utilisés dans ces quatre pays, par quasiment toutes les mères éligibles, ils sont aussi utilisés de plus en plus par les pères en Suède et en Norvège.

En Suède, alors que le dispositif légal ne prévoit une rémunération qu'à hauteur de 80 % du salaire jusqu'à un plafond, 92 % des mères qui prennent un congé parental sont intégralement prises en charge (Pykkänen E. et Smith N., 2004). Le nombre de jours pris par les parents suite à une naissance a diminué après la réduction du niveau de rémunération de 90 % au début des années 1990 à 80 % aujourd'hui, ce qui tend à confirmer le rôle joué par le niveau de la rémunération. 73 % des pères ont pris leurs 10 jours de congé paternité en 2000. Pour les années 1993-1998, les pères prenaient dans le cadre des deux congés (paternité et parental) en moyenne 4 semaines quand les mères prenaient environ 40 semaines de congé parental. En 2002, environ 40 % des pères prenaient des congés parentaux pour une durée moyenne d'environ 27 jours. Le recours par les pères y est de plus en plus important depuis le début des années 1990 et notamment depuis l'introduction d'une partie non transférable en 1995. En 2002, 16 % des jours de congés parentaux ont été utilisés par les pères contre 12 % en 2000 et 8 % dix ans plus tôt. Les hommes sont également de plus en plus concernés par les autres formes de congés. En 2000, les hommes représentaient ainsi 40,2% des personnes ayant pris un congé temporaire rémunéré pour enfants malades (60 jours par an sont autorisés). La part des jours attribués au titre de ce congé pour enfant malade qui va aux pères est passée de 36 % en 2000 à 43 % en 2002.

Les explications de cette participation accrue des pères suédois au congé parental et aux autres formes de congés sont à mettre probablement au crédit des diverses réformes entreprises, en particulier à l'instauration en 1995 d'un mois du congé parental rémunéré rendu non transférable à l'autre parent, étendu à 2 mois en 2002, ainsi qu'à la très grande souplesse du dispositif (Palme et alii, 2003). Au moment de l'introduction du mois non transférable en janvier 1995, la part des pères ne prenant aucun jour de congé a subitement diminué de 54 % à 18 % et la part de ceux prenant environ un mois est passé de 9 à 47 %, et ce en dépit de la baisse, au même moment, du niveau de rémunération de 90 % à 80 % du salaire (Ekberg, Eriksson, Friebel, 2004). Ces changements semblent surtout avoir enclenché une dynamique puisque la part des congés prise par les pères ne cesse d'augmenter.

En Norvège, le quota de 4 semaines réservé aux pères introduit en 1993 a eu des effets importants. Avant son instauration, seuls 1 à 2 % des pères prenaient des congés. Ils étaient 70% en 1995. Ce changement a également entraîné une dynamique dans ce pays puisque 78 % des pères éligibles l'utilisaient en 1998 (OCDE, 2001) et 85 % en 2001. Et 13,5% des pères utilisaient davantage que ces 4 semaines, c'est-à-dire qu'ils prenaient une partie du congé parental à partager entre les deux parents. Une étude menée en 2003 montre enfin que la proportion de pères qui ne prennent aucune sorte de congé est seulement de 8%. Le pourcentage de pères qui prennent un congé parental est plus haut parmi les hommes qui ont un bon niveau de qualification dans des emplois de cols blancs et dans le secteur public. Les congés ne concernent donc pas, à la grande différence des pays où le congé est non ou mal rémunéré et de fait confiné aux femmes, les parents ayant les positions les plus basses sur le marché du travail. En Norvège, la majeure partie des congés parentaux reste toutefois toujours utilisée par les mères, en raison notamment des différences salariales entre hommes et femmes, mais aussi des réticences exprimées par les employeurs.

Au Danemark, quatre pères sur dix ne prennent aucune forme de congé – à comparer à environ deux sur dix en Suède et un sur dix en Norvège. En outre, seuls 5 % des pères prennent le congé parental pour une durée en moyenne de 2,6 semaines en 2002 contre 25,1 semaines en moyenne pour les femmes.

En Finlande, les congés parentaux restent également avant tout une affaire de femmes puisque seuls 2% des pères en sont bénéficiaires, même si deux tiers des pères utilisent le congé de paternité. Ces chiffres sont toutefois antérieurs à la récente réforme offrant une incitation sous la forme d'un congé de paternité de 2 semaines supplémentaires - en plus des 3 premières semaines - lorsque le père prend une partie du congé parental.

La comparaison de l'utilisation des congés dans les quatre pays nordiques tend à confirmer la conclusion élaborée à partir des seules caractéristiques des congés, en particulier la distinction entre la Suède et la Norvège d'un côté et le Danemark et la Finlande de l'autre. Cette comparaison souligne l'importance des caractéristiques des congés. Le niveau de rémunération joue un rôle central, mais il n'est pas le seul. Le degré de flexibilité dans le temps et entre parents, ainsi que des incitations sous la forme d'un quota réservé à chacun des parents jouent un rôle décisif. La mise en place d'une partie non transférable du congé en Suède et en Norvège a constitué une forte incitation à la modification des comportements. Des simulations effectuées à partir de données individuelles sur le Danemark et la Suède montrent qu'une réforme consistant à augmenter le quota de jours de congés réservés aux pères conduit au sein des couples à une diminution des jours utilisés par les mères et à un meilleur partage des congés (Pylkkänen et Smith, 2004). Ce résultat est confirmé par ce qui s'est passé lors de l'introduction du mois du père en Suède en 1995. Une étude a ainsi comparé ce qui s'est passé pour les parents ayant eu une naissance durant les deux dernières semaines de 1994 – non concernés par la réforme – avec ceux ayant eu un enfant lors des deux premières semaines de 1995. La durée moyenne du congé parental pris par les pères a subitement augmenté de 15 jours, passant en moyenne de 29 à 44 jours, tandis que le nombre pris par les mères a diminué de 324 à 299 jours (Ekberg, Eriksson, Friebel, 2004). Cette évolution s'inscrit plus généralement dans une politique volontariste plus globale visant à l'égalité entre les genres en agissant aussi sur les mentalités et les représentations. A cet égard, la création du mois pour le père en Suède semble avoir eu un effet de signal sur l'ensemble des acteurs de la société, parmi lesquels les employeurs, et a rendu la prise du congé moins stigmatisante pour les pères.

### **3.5 LE ROLE IMPORTANT DES AUTRES ELEMENTS DE CONTEXTE.**

Les caractéristiques des congés n'expliquent pas tout. Dans chaque pays, d'autres facteurs interviennent. Dans le cadre de ce travail, nous ne mentionnons que les facteurs qui interagissent avec ces congés.

Dès lors que la perte de salaire n'est pas compensée, les inégalités salariales renforcent l'usage quasi exclusif des congés par les mères. L'insuffisance de modes de garde accessibles et flexibles incitent voire contraignent aussi à un recours plus fort, des mères d'abord, aux congés parentaux. Dans certains pays comme l'Autriche, l'Allemagne ou la Hongrie, l'interruption ou la réduction d'activité durant d'assez longues périodes s'avèrent inévitables pour les mères pour cette raison. L'existence de modes de garde alternatifs à la garde par le parent dans le cadre d'un congé est donc une condition nécessaire pour éviter que les congés n'entérinent et n'accroissent les inégalités entre pères et mères (Périer, 2004a).

Le modèle traditionnel d'organisation de la famille et les normes dominantes dans le monde du travail expliquent aussi un usage très différencié des congés entre hommes et femmes. L'organisation familiale constitue la principale pierre d'achoppement à une plus grande implication des hommes dans la vie familiale par exemple dans des pays comme la Hongrie, la Slovaquie ou l'Espagne. Les soins aux enfants sont toujours considérés comme la tâche des femmes, quand les hommes sont avant tout assignés à leur activité professionnelle. Le partage de la garde des enfants est loin d'être pratiqué et socialement accepté. Les mesures comme les congés parentaux, formellement neutre au regard du genre, se heurtent encore trop souvent à la culture patriarcale dominante. En France, une étude a noté que la cause du non recours au congé de paternité par certains pères provient de leur désapprobation face à l'idée de s'arrêter de travailler pour élever leur propre enfant, schéma trop éloigné de leur représentation traditionnelle et de leurs valeurs quant à la place des pères et des mères dans l'éducation des enfants (Chauffaut, David, Vallet, 2003).

Les valeurs au regard des modes d'organisation de la famille et les valeurs dominantes dans le monde du travail se renforcent les unes les autres et constituent un frein à l'implication des pères. Les employeurs ne l'attendent pas de leurs salariés masculins et l'acceptent difficilement. Cette attitude renforce en retour les craintes des salariés à utiliser ces congés. Il en va ainsi aux Pays-Bas où il est reporté que les hommes ne prennent pas facilement un congé par peur pour leur position dans l'entreprise et leur carrière. En Irlande, les personnes occupant des postes élevés peuvent difficilement réduire ou interrompre leur activité, indépendamment des aspects financiers, en raison des normes qui s'imposent à elles dans le monde du travail. Le recours au congé par les pères est souvent plus élevé dans le secteur public car la garantie d'un retour dans l'emploi y est généralement plus grande, et inversement, il est plus faible pour les salariés ayant un emploi moins pérenne (contrat à durée déterminée). En France, les non recours au congé de paternité sont principalement dus à des contraintes professionnelles : contraintes financières ; charge de travail trop importante spécialement dans les petites entreprises pas très flexibles et les grosses structures ; peur des réactions de l'employeur notamment dans le cas des salariés en situation précaire (intérim, contrat à durée déterminée).

L'utilisation des congés quasi-exclusivement par les mères présentes en retour le risque de renforcer les pratiques discriminatoires contre les femmes sur le marché du travail. Dans plusieurs pays, des études indiquent que beaucoup d'employeurs considèrent qu'employer une jeune femme susceptible d'avoir un congé maternité ou parental est perçu comme un plus grand risque qu'employer un homme ou encore une femme avec des enfants déjà élevés. Les craintes des salariées à prendre un congé en raison des possibles implications personnelles sont d'ailleurs souvent justifiées par

les conséquences négatives qu'endurent effectivement les mères ayant pris un congé, comme la difficulté dans de nombreux pays à retrouver un emploi équivalent ou encore des carrières ralenties. Les congés peuvent aussi avoir des conséquences directes négatives en matière de droits à pension de retraite comme au Danemark et en Pologne.

## CONCLUSION DE LA 1<sup>ÈRE</sup> PARTIE

La comparaison a confirmé que le succès des congés et leurs effets différenciés sur les femmes et les hommes dépendent en partie des caractéristiques propres de ces dispositifs : niveau de rémunération, durée, flexibilité et possibilités de partage entre parents. A cet égard, la façon dont on conçoit et réforme ces congés – et donc la volonté politique - comptent. En conséquence, les effets négatifs des congés au regard de l'égalité entre femmes et hommes ne sont pas inéluctables. Des évolutions vers des dispositifs moins inégalitaires dans lesquels les congés ne resteraient pas uniquement un ghetto pour les femmes semblent donc possibles comme tendent à le montrer la Suède et la Norvège. Toutefois, la situation dans les autres pays montre que ce n'est pas facile et que de nombreuses conditions doivent être remplies simultanément. Une rémunération compensant intégralement la perte de salaire apparaît à cet égard comme une condition absolument nécessaire mais non suffisante. Les congés doivent aussi pouvoir être pris de manières souples et offrir de réelles incitations à un partage entre parents. A l'inverse des congés trop longs ont des effets négatifs renforcés au regard des inégalités entre femmes et hommes.

Si la situation actuelle n'est ni inéluctable, ni immuable, si les systèmes de congé peuvent être améliorés, il serait naïf de penser qu'il suffirait de transposer en France les dispositifs suédois ou norvégiens. Les systèmes de congés n'agissent pas isolément sur l'activité féminine et le partage des rôles et des places assignés aux femmes et aux hommes. Ils ne sont qu'un élément parmi de nombreux autres facteurs de contexte institutionnels et culturels qui permettent aux parents de desserrer, ou non, les contraintes qu'impliquent les responsabilités familiales, contraintes matérielles, de temps mais aussi d'ordre moral. Un élément central semble être l'existence de modes de garde facilement accessibles (Périvier, 2004a). D'autres facteurs jouent un rôle comme la réduction des inégalités salariales, la possibilité d'aménagement des postes, des horaires et des temps de travail, ainsi que les valeurs dominantes dans la société sur la place des hommes et des femmes dans les sphères privées et professionnelles.

Les congés s'encastrent donc dans l'ensemble des autres dispositifs institutionnels, les politiques sociales et d'emploi en particulier. Ils s'inscrivent dans un univers culturel et idéologique plus ou moins favorable à la participation économique marchande des mères de jeunes enfants et à l'égalité entre femmes et hommes dans la société et au sein du couple. Mais ces politiques sont elles-mêmes l'expression de systèmes de valeurs en ce qui concerne les places des femmes et des hommes sur le marché du travail et en matière de tâches domestiques et parentales. L'ensemble fait système dans le cadre d'une cohérence sociétale qui résulte elle-même d'une trajectoire nationale propre. Il n'est pas aisé de bifurquer radicalement du chemin de dépendance dans lequel un pays est engagé. Les changements opérés en Suède et en Norvège, par exemple par l'introduction dans les années 1990 d'un quota du congé réservé à chacun des parents et rendu financièrement très attractif, n'ont pas constitué une révolution. Les inégalités entre femmes et hommes restent très importantes également dans ces deux pays. Les réformes n'en ont pas moins eu des effets sur les représentations et semblent faciliter et accompagner des changements de comportements.

## 2<sup>EME</sup> PARTIE

# TRANSFERTS MONETAIRES SOCIAUX ET FISCAUX ET INCITATION FINANCIERE SUR L'OFFRE DE TRAVAIL DU SECOND APORTEUR DE RESSOURCE AU SEIN DU COUPLE : UNE COMPARAISON SUR SEIZE PAYS D'EUROPE OCCIDENTALE

---

### INTRODUCTION DE LA 2<sup>EME</sup> PARTIE

Cette deuxième partie analyse et compare les effets potentiels des transferts monétaires sociaux et fiscaux sur l'activité du second apporteur de revenus, en dehors des dispositifs de congés et des transferts afférant déjà examinés en détail dans la première partie. Cette question est sous-jacente à de nombreuses recommandations ou projets de réformes, par exemple ceux visant à rendre le système redistributif plus favorable à l'emploi. La question de la désincitation est aussi plus ou moins explicite dans le débat relatif à l'individualisation des droits sociaux et fiscaux.

L'expression « second apporteur de ressources » est ici faussement neutre. La réalité est quant à elle très sexuée et ne doit pas tromper sur l'objet de notre question. En raison des normes de genre toujours dominantes, inscrites dans une longue histoire, la question est bien celle de l'activité des femmes en couple, des mères en particulier, et donc de la bi-activité des couples hétérosexuels. Du point de vue des politiques publiques, il s'agit de s'interroger sur la façon de rendre les éléments du système redistributif moins défavorables à l'activité professionnelle des femmes vivant en couple.

La première section revient sur le cadre théorique de l'analyse économique de l'incitation au travail et en particulier sur le rôle d'incitation financière des transferts monétaires sur l'activité des femmes en couple. Ce cadre d'analyse fait l'objet d'une discussion quant à ses limites et à ses développements en cours.

La deuxième section explore la question de manière empirique à partir de données de ménages types portant sur seize pays d'Europe occidentale et intégrant l'impact de nombreux dispositifs sociaux et fiscaux : prestations sociales (familiales, logement, autres), cotisations sociales, impôt sur le revenu, impôts locaux, etc. Il s'agit de comparer et d'analyser le caractère plus ou moins incitatif des transferts monétaires sociaux et fiscaux en direction de couples avec et sans enfant. Pour ce faire sont discutés et élaborés plusieurs indicateurs mesurant l'incitation financière à laquelle font face des couples si le second apporteur de ressources augmente son offre de travail. Les résultats permettent de comparer le caractère plus ou moins incitatif du point de vue financier des différents systèmes redistributifs des seize pays étudiés. Enfin, sachant que bien d'autres facteurs jouent un rôle quant à la participation des femmes en couple au marché du travail, nous tentons de vérifier dans quelle mesure le caractère plus ou moins incitatif du point de vue financier des transferts monétaires est déterminant pour expliquer les différences sur la place des femmes sur le marché du travail entre les différents pays européens. Les résultats nous conduisent en conclusion à ré-interroger la place de la thématique de l'incitation financière et de celle de l'individualisation des droits.

### SECTION 1. LE CADRE THEORIQUE DE L'ANALYSE ECONOMIQUE DE L'INCITATION FINANCIERE AU TRAVAIL DU SECOND APORTEUR DE RESSOURCES AU SEIN DES COUPLES

De nombreuses analyses théoriques et empiriques ont été menées avec comme objectif de modéliser la prise de décision d'activité des individus et notamment des femmes. C'est principalement avec Becker que la théorie néoclassique va s'intéresser à la division du travail dans les ménages, comme domaine d'analyse original, et analyser la décision d'activité de la femme et l'affectation de son temps.

De fait la division sexuelle du travail et par conséquent la prise en compte de la spécificité de l'emploi féminin par rapport à l'emploi masculin n'a que très récemment intéressé les économistes. Cette ouverture de l'économie sur l'unité de décision qu'est le ménage résulte de la croissance spectaculaire de la participation féminine sur le marché du travail. Le mouvement de redéploiement de l'emploi féminin (pour certains pays) ou de déploiement (pour d'autres) qui se fait jour à partir des années 60 dans tous les pays occidentaux et la croissance des taux d'activité féminins qui en résulte constituent un phénomène nouveau par rapport à la période d'après guerre où la main-d'œuvre féminine sur le marché du travail était loin de constituer la moitié de la force de travail (ce qui est quasiment le cas actuellement).

L'analyse économique standard de l'incitation financière au travail repose sur le principe de rationalité et l'individualisme méthodologique. C'est ainsi que la décision de travailler est modélisée comme un arbitrage plus ou moins sophistiqué entre consommation et temps hors travail (loisir ou production domestique). La notion d'incitation

et de désincitation financière au travail découle largement de ce cadre d'analyse. En effet, les politiques sociales et/ou fiscales affectent le salaire net et le revenu hors travail, ce qui modifie les conditions dans lesquelles les agents économiques prennent leurs choix.

Selon cette approche, la mise en place d'un minima social peut ainsi réduire les incitations *financières* au travail des agents du bas de la distribution des revenus. Un agent percevant le revenu minimum d'insertion peut en effet perdre en revenu s'il accepte un emploi à temps partiel rémunéré au SMIC. Afin de lutter contre ce phénomène de *trappe à pauvreté*, des dispositifs d'intéressement ont été mis en place, permettant à un RMIste de cumuler pendant une certaine durée salaire et minimum social. Les politiques sociales et/ou fiscales modifient par conséquent le comportement des agents économiques, selon le schéma suivant :

politiques sociales et/ou fiscales  $\Rightarrow$  incitations  $\Rightarrow$  comportements

Il est important d'évaluer, voire si possible d'anticiper, les ajustements comportementaux des agents dans la mesure où l'efficacité, ou du moins les effets, des politiques sociales et/ou fiscales peuvent en dépendre.

politiques sociales et/ou fiscales  
 $\Rightarrow$  incitations  $\Rightarrow$  comportements  $\Rightarrow$  efficacité des politiques  
 $\Rightarrow$  politiques sociales et/ou fiscales

## **1. L'APPROCHE ECONOMIQUE STANDARD ET LE COUPLE.**

Les incitations financières occupent donc une place primordiale dans l'analyse économique des politiques sociales et/ou fiscales et de leurs effets. Dans ce cadre, il convient d'examiner quelles sont les conséquences de la forme particulière d'organisation que constitue le couple sur les incitations de chacun de ses membres, et en particulier du second apporteur de revenu. Auparavant, il est utile de rappeler brièvement les justifications de l'analyse économique pour expliquer la formation et la dissolution du couple.

### **1.1 Les justifications économiques de l'existence et de la dissolution du couple**

D'un point de vue de l'analyse économique standard, le « mariage » (i.e. la formation d'un couple) intervient si et seulement si celui-ci accroît l'utilité de chacun de ses membres potentiels. De façon similaire, un mariage est rompu si l'un des époux peut accroître son utilité à l'extérieur du couple. La stabilité du mariage dépend par conséquent de ce que les époux peuvent trouver au sein et à l'extérieur du couple.

Un premier ensemble de justifications reste pertinent même si les préférences des membres du ménage sont égoïstes. Dans ce cas, l'explication économique ne prend en compte que des raisons strictement financières :

- le mariage permet le développement d'économies d'échelle au sein du ménage;
- l'existence potentielle de biens publics au sein du couple, c'est-à-dire de biens qu'un membre du couple peut consommer sans réduire le montant disponible pour l'autre membre.

Un second ensemble de justifications prend en compte l'interdépendance des utilités des époux.

- La production domestique<sup>11</sup> fournit une autre justification, à condition que les biens produits par le couple ne soient pas parfaitement substituables avec les biens marchands.
- Le partage du temps de loisir peut accroître l'utilité de chacun des membres du couple (Hamermesh, 2000).

### **1.2. Analyse des incitations financières du second apporteur de revenu au sein du couple dans l'analyse économique standard**

Un fois le couple formé, les incitations au travail de ses membres dépendent de l'organisation particulière qu'il revêt. Le développement suivant (2) présente l'approche standard se fondant sur une rationalité unitaire du couple et ses limites. Ensuite, nous présenterons les modèles d'offre de travail qui opèrent une distinction entre apporteurs de revenu. Après avoir présenté les différents modèles, nous examinons leurs conséquences en terme d'incitations financières liées aux politiques sociales et/ou fiscales.

---

<sup>11</sup> Par exemple, "the quantity of meals, the quality and quantity of children, prestige, recreation, companionship, love, and health" selon Becker (1973).

## 2. L'APPROCHE UNITAIRE DU COUPLE ET SES INSUFFISANCES

L'analyse standard de l'offre de travail se fonde sur un arbitrage entre consommation et loisir. Cet arbitrage est opéré par un agent doué d'une rationalité optimisatrice. L'approche unitaire est une extension de ce modèle de base à l'unité de consommation que constitue le couple ou le ménage. Quelle est la portée des instruments qui peuvent alors être construits pour étudier les effets des politiques sociales et fiscales sur l'incitation financière au travail du second apporteur de revenu ?

### 2.1. L'arbitrage travail-loisir

#### 2.1.1 Le modèle de base

L'analyse standard de l'offre de travail est une application de la théorie du consommateur. On considère ainsi un individu ayant la possibilité d'acheter différents paniers de biens, pour un vecteur de prix donné. Ses achats sont financés par son revenu hors travail et son revenu salarial. La décision d'offrir son travail procède d'un arbitrage entre consommation et loisir. L'augmentation du temps de travail permet d'accroître le revenu, et donc la consommation de bien et le niveau de satisfaction. Cependant, elle entraîne également une diminution du temps de loisir, ce qui exerce un effet négatif sur la satisfaction de l'agent.

Formellement, la contrainte budgétaire de l'agent s'écrit :

$$(1) \quad p \cdot q \leq \mu + \omega \cdot l$$

où  $p$  est le vecteur de prix,  $q$  le vecteur des quantités consommées,  $\mu$  le revenu hors travail,  $\omega$  le salaire horaire et  $l$  le temps de travail. La contrainte budgétaire est donc une restriction monétaire du choix de l'agent.

La contrainte temporelle exprime le lien entre temps de travail et temps de loisir. En notant  $L$  le temps de loisir et  $T$  le temps dont dispose un individu, on a :

$$(2) \quad l + L = T$$

Le temps qui n'est pas travaillé est intégralement consacré au loisir. La possibilité de production domestique n'est donc pas prise en compte. A l'aide de (2), on peut réécrire (1) :

$$(3) \quad p \cdot q \leq \mu + \omega (T - l) \Leftrightarrow p \cdot q + \omega \cdot l \leq \mu + \omega \cdot T$$

Cette reformulation de la contrainte budgétaire permet de mieux comprendre la logique de l'arbitrage travail-loisir.  $\mu + \omega \cdot T$  est le revenu potentiel de l'agent (*full income*), c'est-à-dire le revenu atteint lorsque l'agent consacre toute sa dotation de temps au travail. Disposant potentiellement de ce pouvoir d'achat, l'agent décide d'acheter des biens au prix  $p$  et du loisir au prix  $\omega$ . Ainsi le prix du loisir est-il défini comme le *coût d'opportunité* du travail.

Sous l'hypothèse de non-saturation locale des préférences<sup>12</sup>, la contrainte budgétaire (3) est à l'égalité : l'ensemble du revenu disponible est dépensé en biens de consommation. L'agent cherche à obtenir le niveau d'utilité maximal, compte tenu des contraintes budgétaire et temporelle qui s'imposent à lui. Sous les hypothèses usuelles<sup>13</sup>, la solution de son programme d'optimisation est une *fonction d'offre de travail*, expression de ses préférences, qui dépend du niveau de salaire  $\omega$  et du vecteur de prix  $p$ .

#### 2.1.2. Introduction du dispositif socio-fiscal et incitation financière au travail des dispositifs sociaux et fiscaux

Les politiques publiques affectent l'arbitrage travail/loisir des agents. Considérons un système de taxation linéaire portant sur l'ensemble des revenus. Un tel système constitue une approximation au premier ordre du dispositif socio-fiscal. Les systèmes socio-fiscaux sont en effet généralement non linéaires. Par exemple, dans le cas de la France, la meilleure approximation est une forme cubique.

<sup>12</sup>Soit un panier de  $n$  biens  $q = (q_1, \dots, q_n)$  et un vecteur  $\varepsilon > 0$  de  $\mathbb{R}$ . L'hypothèse de non-saturation locale des préférences signifie que l'agent préfère le panier  $q + \varepsilon$  au panier  $q$ .

<sup>13</sup>Voir, par exemple, Deaton et Muellbauer (1980).

L'imposition acquittée par un agent est :

$$(4) \quad T = \tau (\mu + \omega.l) - b$$

où  $b$  est le revenu minimum. Le revenu net d'impôt est à présent  $(1 - \tau) (\mu + \omega.l) + b$

La contrainte budgétaire de l'agent s'écrit :

$$(5) \quad p.q = (1 - \tau)[\mu + \omega (T - l)] + b \Leftrightarrow p.q + (1 - \tau)\omega l = (1 - \tau)[\mu + \omega T] + b$$

L'agent procède alors à la maximisation de son utilité en tenant compte de cette contrainte et de la contrainte temporelle. L'incidence de l'imposition peut être décomposée en effet revenu et effet de substitution.

- L'imposition modifie le taux de salaire, c'est-à-dire le prix du loisir. Lorsque le loisir est un bien normal, une baisse de taux de salaire sera associée à une augmentation de la consommation de loisir, c'est-à-dire à une diminution de l'offre de travail. Il s'agit de l'*effet de substitution*.
- L'imposition modifie le revenu disponible. Une baisse du revenu disponible restreint l'éventail de choix de l'agent. En conséquence, l'agent peut décider d'accroître son offre de travail. Il s'agit de l'*effet de revenu*.

Ces deux effets jouant en sens opposés, l'incidence de l'imposition sur l'offre de travail reste ambiguë. Si on suppose que l'effet de substitution l'emporte sur l'effet revenu, l'imposition diminuera l'offre de travail de l'agent. On considère généralement que l'effet revenu décroît avec la richesse. Ainsi, l'incidence des politiques sociales et fiscales sur l'offre de travail serait-elle particulièrement forte pour les agents du haut de la distribution des revenus.

Effet revenu et effet de substitution permettent, dans une certaine mesure, d'appréhender la spécificité de l'offre de travail de chacun des membres du couple. On peut en effet penser que ces effets n'ont pas la même intensité chez l'homme et chez la femme, ce qui expliquerait la spécificité de l'incitation financière au travail du second apporteur de revenu. Une telle approche présente cependant des limites importantes dans la mesure où elle ne tient pas compte de l'appartenance des agents à l'entité spécifique que constitue le couple. En outre, les travaux empiriques ont révélé que cette approche ne permet pas d'expliquer de façon satisfaisante les différences de taux d'activité entre les hommes et les femmes<sup>14</sup>. En définitive, la prise en compte des effets revenu et de substitution apparaît plus pertinente pour expliquer l'offre de travail des hommes que celle des femmes, qui constituent généralement le second apporteur de ressources au sein du couple (Mincer, 1962).

## 2.2. Instruments de mesure de l'incitation financière au travail

Le modèle unitaire permet de construire des instruments simples de mesure de l'incitation financière au travail.

### 2.2.1. Taux implicite d'imposition effective

Dans le cas d'un impôt progressif sur le revenu par exemple, un agent qui accroît son offre de travail acquittera un impôt plus important. On peut alors rapporter la variation de son revenu net à la variation de son revenu brut

$$(6) \quad \Delta(\text{revenu net}) / \Delta(\text{revenu brut})$$

ce qui permet de définir le *taux marginal implicite d'imposition effective* par :

$$(7) \quad 1 - [\Delta(\text{revenu net}) / \Delta(\text{revenu brut})]$$

Considérons un agent qui accroît son offre de travail. Son revenu brut augmente de 100 euros et son revenu net de 60 euros. Il acquitte donc une imposition « marginale » effective de 40 euros. Par conséquent, le taux implicite d'imposition effective lié à cette augmentation du temps de travail est égal à :  $1 - 60/100 = 40\%$ . Ce taux d'imposition effective peut être supérieur à 100%. Dans ce cas, l'agent est complètement désincité à accroître son offre de travail.

<sup>14</sup> Voir, par exemple, Fortin et Lacroix (1997).

Selon les cas, on pourra préférer définir le taux marginal implicite d'imposition effective par :

$$(8) \quad 1 - [\Delta(\text{revenu net}) / \Delta(\text{salaires brut})]$$

Le taux implicite d'imposition effective permet d'apprécier l'incitation *financière* au travail : il ne donne donc aucune indication sur les incitations au travail qui seraient d'une autre nature. Au-delà de son caractère intuitif, cet instrument de mesure *peut* être justifié théoriquement à partir de la théorie standard du consommateur. En effet, au rapport (6) correspond une variation de la surface de l'ensemble budgétaire de l'agent. On peut alors comparer le niveau d'utilité maximal obtenu par l'agent compte tenu de l'imposition avec la situation de référence que constitue le laissez-faire.

### 2.2.2. Elasticité du revenu

Un autre indicateur permettant d'apprécier les incitations financières au travail du second apporteur de revenu est l'élasticité du revenu. Celle-ci peut être définie comme le rapport entre variation du revenu net et variation du salaire brut :

$$(9) \quad [\text{variation du revenu net (en \%)}] / [\text{variation du salaire brut en \%}]$$

Cet indicateur permet de compléter l'analyse des incitations en terme de taux marginaux implicites d'imposition effective.

### 2.3. Les limites de l'application de l'arbitrage travail-loisir à l'offre de travail du couple

Le modèle standard peut-il être appliqué à l'étude de l'offre de travail du couple ? Deux possibilités apparaissent; néanmoins, aucune d'entre elles n'est véritablement satisfaisante.

L'économiste peut appliquer le cadre d'analyse standard à chacun des membres du couple, comme s'il s'agissait d'individus isolés. Cette première démarche pose au moins deux problèmes majeurs : les politiques publiques n'opèrent pas toujours cette dichotomie; les réactions des agents au sein d'un couple diffèrent de celles d'agents isolés.

L'économiste peut décider d'adopter la démarche opposée (Samuelson, 1956). Dans la mesure où le couple constitue une entité de coordination forte, il est tentant de considérer qu'il est doué d'une rationalité unitaire. Les choix du ménage découlent alors de la maximisation d'une fonction d'utilité unique sous une contrainte budgétaire unique (*pooling*). Cependant, réduire le couple à un simple agent économique le transforme en « boîte noire ».

Le calcul du taux marginal implicite d'imposition effective présente un certain nombre de limites :

En effet, si on applique le cadre d'analyse standard de l'offre de travail à chacun des membres du couple, on peut calculer le taux marginal d'imposition effective du second apporteur de revenu. Néanmoins, on suppose ce faisant que les membres du couple agissent comme s'ils étaient isolés et que chacun des époux a son propre budget, qui détermine sa propre contrainte budgétaire. Ces deux hypothèses doivent être vérifiées empiriquement. Même si en admettant la première hypothèse acceptable comme approximation de la réalité, la deuxième hypothèse n'est absolument pas vérifiée. Nous verrons dans la partie empirique que les politiques publiques prennent en compte la situation de couple, et que des dispositifs variant du fait de la charge d'enfants empêche de pouvoir – sauf à poser arbitrairement une « clef de répartition » pour certains éléments redistributifs - considérer que les parents d'un couple gèrent des budgets séparés.

Si on applique le cadre d'analyse standard au couple, il n'est plus possible de calculer de taux marginal d'imposition implicite qui est spécifique au second apporteur de revenu. Mais, en posant l'hypothèse que l'offre du premier apporteur de ressources est fixée (emploi à temps plein), il est alors possible d'effectuer les calculs des indicateurs – taux marginal d'imposition implicite et élasticité – au niveau du couple pour envisager l'incitation financière au travail pour le couple (décision unitaire) à ce que le second apporteur de revenu augmente son offre de travail. Cette approche – que nous retiendrons dans les travaux empiriques (cf. section 2) repose donc néanmoins sur des hypothèses fortes.

En raison de ces limites, de nouvelles modélisations du couple et de la famille ont été développées dans la littérature économique. Elles permettent d'apprécier de façon plus nuancée la nature des incitations financières au travail du second apporteur de revenu.

### **3. PRESENTATION ET PORTEE DES MODELES D'OFFRE DE TRAVAIL OPERANT UNE DISTINCTION ENTRE APORTEURS DE REVENU**

L'analyse standard de l'offre de travail ne permet pas d'opérer une distinction entre apporteurs de revenu au sein du couple : en effet, soit elle considère le couple comme une seule entité, c'est-à-dire comme une boîte noire; soit elle considère que le couple est composé de deux agents prenant leurs décisions séparément. Afin de surmonter cette limite, il est possible :

*d'enrichir la représentation économique du temps*, en tenant compte du temps de production domestique ou en considérant que les membres du couple préfèrent consommer du loisir simultanément;

*de considérer les interactions stratégiques* qui se nouent au sein du couple.

#### **3.1 Allocation du temps au sein du couple et incitations financières au travail**

##### **3.1.1 Le ménage comme unité de production et de consommation**

L'approche en terme de production domestique du ménage trouve son origine dans les travaux de Gary Becker. Elle part de l'idée que les biens ne sont pas consommés directement, mais transformés en biens qui procurent de l'utilité. Ces biens ne peuvent être transférés entre ménages et leur production fait appel au *temps* de chacun des membres du couple.

C'est ainsi, par exemple, qu'un repas pris au domicile est fabriqué à partir de différentes « matières premières » qui sont transformées, préparées, afin de pouvoir être consommées. Une analyse de l'*allocation du temps* tenant compte de la production domestique devrait permettre d'expliquer plus finement la spécificité de l'offre de travail du second apporteur de revenu, et ce faisant la spécificité de son incitation financière, qu'une simple approche fondée sur l'arbitrage travail-loisir.

##### **3.1.1.1. Théorie économique du mariage et différenciation des incitations financières entre membres du couple : le modèle de base**

La modélisation du couple par Becker (1973) constitue le socle de cette approche. Le couple est doté d'une fonction de production qui dépend des inputs achetés sur le marché et du temps que chacun des membres du couple ne consacre pas au travail. Le loisir devient ainsi l'un des outputs de la production du ménage. L'allocation optimale du temps au sein du couple dépend principalement des différences de productivité dans le secteur marchand ainsi que dans la sphère domestique. Soit  $T_f$  et  $T_m$  les dotations de temps respectives des membres du couple. On considère qu'un ménage comportant un seul individu est semblable à un couple, si ce n'est que  $T_f = 0$  quand  $m$  est célibataire et  $T_m = 0$  quand  $f$  est célibataire. Un célibataire alloue donc son seul temps entre secteurs marchand et non-marchand. Cette allocation diffère généralement de celle d'un individu marié dans la mesure où celui-ci dispose de temps et de biens offerts par l'autre membre du couple. Ces différences dépendent :

- des élasticités de substitution entre les biens et services marchands et le temps de chacun des époux. Ces élasticités indiquent de combien s'accroît la production marchande lorsque l'un des époux augmente le temps qu'il consacre à cette sphère.
- des différences de rémunération dans la sphère marchande.

Ces deux éléments explicatifs traduisent une exigence d'efficacité dans l'allocation du temps au sein du couple. Leurs valeurs dépendent du marché du travail ainsi que de caractéristiques innées, héritées, ou acquises, c'est-à-dire, selon la terminologie de l'économie standard, du capital humain de chacun des époux. Il convient de noter qu'une productivité élevée du second apporteur de revenu dans la sphère domestique ne suffit pas à expliquer sa spécialisation. En effet, un agent efficace dans la sphère domestique utilisera moins de temps pour produire un bien domestique donné. Par conséquent, il pourra consacrer plus de temps à ses activités sur le marché du travail (Apps et Rees, 1999).

Cependant, plus l'écart de rémunération est en faveur de  $m$ , moins  $f$  sera portée à travailler dans la sphère marchande. Par conséquent, la théorie beckerienne de l'allocation du temps au sein du couple permet-elle d'opérer une distinction entre les incitations financières des membres du couple. Les transferts sociaux et fiscaux (une politique dite socio-fiscale) peut en effet modifier l'écart des rémunérations nettes au sein du couple. Selon les cas, cette modification peut favoriser une spécialisation des tâches ou bien, à l'inverse, inciter le second apporteur de revenu à entrer dans la sphère marchande. Envisager le ménage comme une unité de production permet donc à la fois d'expliquer la décision de participation de chacun des membres du couple, ainsi que l'intensité de cette participation.

Cette approche du ménage met en valeur une rationalité globale en ce qui concerne l'allocation du temps, tout en préservant la rationalité individuelle de chacun des agents. Néanmoins, elle ne met pas l'accent sur le processus qui rend possible l'allocation optimale du temps entre époux.

### 3.1.1.2 Extension du modèle de base

Dans la sous-section précédente, le mariage et, au-delà, la division du travail entre époux sont justifiés essentiellement par le relâchement de la contrainte budgétaire qu'ils permettent. On peut également supposer que le mariage offre l'opportunité de produire d'autres biens comme l'amour ou les enfants, biens qu'un agent ne saurait produire séparément. Une façon simple de formaliser cette hypothèse est d'écrire  $Hmf \equiv Gmf(Hm, Hf) > Hm + Hf$  où  $Gmf$  est la fonction de production domestique du couple,  $Hm$  et  $Hf$  le temps consacré à la production domestique par l'homme et la femme respectivement. A partir de cette formulation, Cigno (1990) aboutit à des conclusions significatives. Ainsi, *lorsque les femmes mariées disposent d'un avantage comparatif dans la production domestique*, leur offre de travail restera nulle tant que leur salaire est inférieur à un seuil dont la valeur dépend des caractéristiques du ménage. En outre, l'élasticité de leur offre de travail au salaire net sera supérieure à celle des hommes. En conséquence, un décideur public souhaitant maximiser les recettes publiques ou minimiser les distorsions liées à une politique fiscale devra taxer plus lourdement les hommes que les femmes.

Une politique de transferts ou de prélèvements différenciant premier et second apporteurs de revenu au sein du couple n'a donc pas les mêmes conséquences, en terme d'incitations, qu'une politique qui les considérerait indistinctement. Elle apparaît même préférable dans la mesure où elle permet de réduire les distorsions.

De telles politiques redistributives ont des effets sur l'offre de travail des hommes et des femmes, mais aussi sur l'allocation du temps au sein du couple, avec des incidences possibles sur la natalité ou les modes de garde des enfants. Par exemple, comme le souligne Cigno (1990, p. 26), une diminution du taux marginal d'imposition d'un parent conduit à une hausse du salaire net de ce parent, ce qui peut l'inciter à substituer du temps de travail à des activités qui exigent beaucoup de temps, comme les soins apportés aux enfants. Il peut alors se poser la question – de nature politique – de savoir si une diminution du temps de soin aux enfants est souhaitable, ou sinon, d'envisager et donc d'encourager un autre partage du temps de soin au sein du couple et/ou une externalisation hors du couple d'une partie de ce temps de soin.

### 3.1.2. Allocation du temps et préférence pour « être ensemble »

L'arbitrage travail-loisir (2.1.1), mais également la théorie de l'offre de travail développée dans le cadre de la nouvelle économie de la famille (3.1.1.1), reposent uniquement sur une dimension quantitative. Pourtant, les membres d'un couple éprouvent sans doute une préférence pour *consommer du loisir simultanément*, ou pour *être à la maison afin de s'occuper de leurs enfants*. Cette préférence peut différer entre époux et évoluer au cours du temps, notamment suite à une naissance. Hamermesh (2000) rappelle le fait stylisé suivant : la présence de jeunes enfants au sein d'un couple réduit substantiellement le temps que la mère passe sur le marché du travail, et modifie l'offre de travail du père dans des proportions variables selon que la mère continue ou cesse de travailler.

La prise en compte de ces deux dimensions temporelles, valorisation du temps passé ensemble et de celui consacré aux enfants, introduit des *déterminants non-financiers* dans l'analyse de l'allocation du temps du ménage. Ainsi, une politique publique qui favoriserait une augmentation de l'offre de travail du second apporteur de revenu sera moins efficace lorsque cette augmentation aurait pour conséquence une diminution du temps de loisir partagé par les membres du couple.

Cette extension de l'arbitrage travail-loisir proposée par David Hamermesh permet de souligner que l'incitation financière au travail du second apporteur de revenu peut dépendre des arbitrages opérés par le premier contributeur du ménage pour des raisons purement qualitatives, indépendantes de la quantité de loisir ou de biens consommée.

### 3.1.3. Cycle de vie et offre de travail du second apporteur de revenu

Les incitations financières au travail du second apporteur de revenu peuvent varier au cours du cycle de vie du couple. Alors que l'offre de travail du « premier » adulte serait assez largement insensible aux variations de salaire et de revenu non-salarial, l'offre de travail du second adulte constituerait une variable d'ajustement du revenu du couple entre les différentes périodes du cycle de vie (Pencavel, 1986). Il apparaît alors important de savoir quels sont les publics ciblés par une politique sociale et fiscale car les incitations, et ce faisant, les conséquences sur l'offre de travail en dépendent.

Heckman (1993) souligne que les effets d'une variation du revenu transitoire sur l'offre de travail des femmes apparaissent modestes, contrairement à ceux d'une variation du revenu permanent. Il convient donc de distinguer les politiques socio-fiscales transitoires de celles, pérennes, qui modifient davantage les incitations du second apporteur de revenu au sein du couple.

### 3.2. Le ménage comme lieu d'interactions stratégiques

L'approche économique usuelle dérive les choix du ménage à partir d'une fonction d'utilité unique. L'analyse à la Becker ne considère pas la dimension stratégique des rapports qui peuvent se nouer au sein du couple. Une branche de l'économie de la famille a développé de nouveaux modèles afin de prendre en compte les préférences de chaque membre du couple.

Les années quatre-vingt ont vu apparaître de nouveaux développements en économie de la famille, développements mettant en scène les rapports de force interindividuels entre les sexes dans les ménages. L'objectif de ces nouveaux modèles est d'avancer une analyse de la détermination optimale des ressources du ménage tout en se différenciant de la 'Nouvelle Economie de la Famille'. Se réclamant de l'obédience néoclassique, ces modèles s'appuient sur le développement de la théorie des jeux et prônent le respect du principe fondamental de l'individualisme méthodologique en refusant d'assimiler un groupe d'individus à un seul agent. Alors que dans le modèle beckerien toute trace de conflit entre les membres du ménage était gommée, les modèles de coopération stratégiques mettent en avant la notion de coopération conflictuelle dans le ménage. Les développements des analyses des interactions stratégiques, assez innovants, permettent une réflexion sur le rôle des institutions et leurs influences sur l'allocation du temps des femmes et des hommes au travail marchand. Cette intégration de l'influence des normes sociales permet de mettre en parallèle des travaux hétérodoxes et orthodoxes qui jusqu'alors ne se "parlaient" pas. L'ambition originale des modèles de négociation est de construire une théorie économique respectant le principe d'autorité d'individualisme méthodologique. Techniquement parlant, il s'agit de traduire les comportements des membres d'une famille comme résultant d'une négociation coopérative. Le programme de la famille doit alors s'écrire comme une maximisation d'une fonction collective qui correspond au produit des gains individuels dans la négociation.

Ces modèles se fondent sur un processus de négociation au sein du couple ou bien sur l'hypothèse que le résultat des négociations est Pareto-efficient. Il est utile de distinguer les modèles en fonction des règles de partage postulées. Les effets des politiques publiques dépendent également des hypothèses en ce qui concerne le comportement des membres du couple. Ces membres peuvent être égoïstes, lorsqu'ils ne prennent en compte que leurs propres préférences, ou a contrario altruiste. Des hypothèses intermédiaires peuvent aussi être envisagées.

Les effets d'une politique sociale et/ou fiscale sur les incitations au travail du second apporteur de revenu au sein du couple dépendent ainsi également des interactions stratégiques au sein du couple. Il apparaît par conséquent important de présenter principaux modèles qui ont été développés. Nous n'abordons ici que les modèles coopératifs.

#### 3.2.1. Contrainte budgétaire jointe

A priori, un couple devrait se comporter de manière coopérative. Les jeux coopératifs constituent d'ailleurs un cadre d'analyse dominant des interactions stratégiques dans la littérature économique.

Dans ce cadre, il est utile d'introduire la notion de *point de menace*. Un point de menace correspond à la situation qui serait obtenue si chacun des membres du couple se comportait de façon non coopérative : les préférences sont alors égoïstes et les solutions Pareto-inefficaces. La littérature considère généralement que ce point est déterminé par l'utilité obtenue par chacun des agents en dehors du couple.

McElroy et Horney (1980) développent une modélisation du couple se fondant sur le concept d'équilibre de Nash et l'existence de préférences altruistes des agents. Soit  $(V0m, V0f)$  le point de menace, c'est-à-dire le vecteur des utilités hors mariage.  $V0i$  dépend du salaire, du temps de loisir et du vecteur de consommation de  $i$ ,  $i = m, f$ . Soit  $(Um, Uf)$  le vecteur des utilités au sein du mariage.  $Ui$  dépend, pour chacun des agents  $i = m, f$ , de la consommation, du loisir et du vecteur de consommation, incluant les biens collectifs, de  $m$  et  $f$ . Les arbitrages du couple en ce qui concerne le travail et le loisir résultent alors du programme suivant :

$$(10) \arg \max_X (Um - V0m) (Uf - V0f)$$

où  $X$  est le vecteur de choix, sous la contrainte budgétaire jointe et la contrainte temporelle. On obtient ainsi les demandes en biens et les offres de travail tenant compte du processus de négociation au sein du ménage. Manser et Brown (1980) présentent un modèle de négociation se fondant sur la solution de Nash, mais considérant des préférences égoïstes entre agents. Lundberg et Pollak (1993) modélisent le point de menace au sein de mariage comme la situation résultant d'un partage des tâches au sein du couple se fondant sur les rôles sociaux traditionnels. Les politiques sociales et/ou fiscales peuvent modifier le point de menace, l'équilibre coopératif, ou les deux. Les incitations financières au travail sont alors redéfinies.

L'intérêt de ces modèles est de souligner que les incitations financières au travail du second apporteur de revenu au sein du couple sont liées aux interactions stratégiques qui s'y nouent. Néanmoins, le concept d'équilibre de Nash est posé sans justification réelle; en particulier, d'autres concepts d'équilibre pourraient être retenus. En outre, on suppose que le couple résout son programme de maximisation sous une contrainte budgétaire jointe.

### 3.2.2. Contraintes budgétaires disjointes et solution Pareto-efficace

L'approche collective du ménage ne considère pas un concept de solution particulier, mais suppose que le résultat de la négociation au sein du couple est Pareto-efficace. Elle apparaît ainsi plus générale. Elle est également sans doute plus fructueuse pour analyser les incitations financières au travail dans la mesure où elle envisage le cas de contraintes budgétaires disjointes entre membres du couple.

Le revenu hors travail du couple est réparti entre agents en fonction d'une règle de partage prédéterminée. Le programme du premier apporteur de revenu consiste alors à maximiser son utilité en tenant compte de sa contrainte budgétaire et d'une contrainte exprimant le caractère Pareto-efficace de la solution (si  $U_f$  est l'utilité du second apporteur de revenu, cette contrainte s'écrit :  $U_f \geq U_f$  pour un niveau d'utilité  $U_f$  donné). Deux étapes du processus de décision au sein du ménage peuvent alors être distinguées : dans un premier temps, les membres du ménage répartissent le revenu exogène total; dans un second temps, chaque membre maximise son utilité sous sa propre contrainte budgétaire et détermine ainsi son offre de travail et son panier de consommation.

Cette approche dite « collective », développée initialement par Chiappori (1988, 1992), a donné lieu à de nombreux travaux théoriques et empiriques. Ce cadre d'analyse a été appliqué à la compréhension de l'offre de travail des femmes. Ainsi Donni (2001) propose-t-il un modèle où l'offre de travail du premier apporteur de revenu (sous entendu « l'époux ») est rigide, déterminée par des contraintes exogènes. Pour la partie empirique de ce travail, du fait notamment des données disponibles, nous nous inscrivons dans ce modèle, relativement fondé du point de vue empirique.

L'approche collective permet de mieux comprendre les incitations financières au travail du second apporteur de revenu qui *dépendent des relations de pouvoir qui s'exercent entre membres du couple* par l'intermédiaire de la règle de partage.

## Conclusion de la section 1

Les incitations au travail du second apporteur de revenu sont difficiles à appréhender. Elles apparaissent en effet beaucoup plus complexes que celles du célibataire ou du premier apporteur dont l'offre de travail est largement rigide, déterminée de façon exogène.

Selon les développements de l'analyse économique, les incitations financières du second apporteur de revenu dépendent de et reflètent à la fois :

- la répartition entre époux de la production domestique, et des soins apportés aux enfants en particulier;
- la nature des relations de pouvoir au sein du couple;

Ces incitations varient selon :

- les revenus du premier apporteur de revenu;
- le moment envisagé dans le cycle de vie du couple.

Elles dépendent également d'une diversité de facteurs qui interagissent, ce qui rend leur analyse fort délicate. Ceci explique l'absence jusqu'à présent d'un modèle de référence en ce qui concerne l'offre de travail des femmes en couple et justifie les investigations théoriques et empiriques.

Dans la seconde section, nous chercherons à vérifier à partir de données de ménages types l'hypothèse selon laquelle les incitations financières constitueraient un déterminant important des différences entre pays européens de l'offre de travail du second apporteur de revenu du couple, de fait des femmes. Il conviendra en particulier d'examiner si la participation au marché du travail des femmes est plus importante dans les pays où les incitations au travail sont plus importantes.

## SECTION 2. ANALYSE COMPARATIVE DES INCITATIONS FINANCIERES AU TRAVAIL DU DEUXIEME APORTEUR DE REVENU A PARTIR DE DONNEES DE MENAGES-TYPES

Dans cette section, il s'agit d'analyser et de comparer la façon dont les différents systèmes sociaux et fiscaux de 16 pays d'Europe occidentale réagissent, du point de vue financier et pour les couples considérés, à un changement de comportement d'offre de travail du deuxième apporteur de revenus du couple. La question est celle des gains financiers potentiels produits par l'augmentation de l'offre de travail du second apporteur de revenus, à travers le passage d'une situation d'inactivité à une situation d'activité ou encore d'une situation d'activité à temps partiel à une situation d'activité à temps plein. Il s'agit de comparer les gains monétaires potentiels selon les pays mais également selon la situation du couple (nombre et âge des enfants, revenus). Pour appréhender l'impact financier potentiel d'une augmentation de l'offre de travail du deuxième adulte dans un couple, il est fait l'hypothèse que le « premier » adulte exerce déjà une activité à temps plein et que son offre de travail est rigide, et insensible à celle de son conjoint. L'accroissement de l'offre de travail, et donc des revenus du couple, ne peut provenir que du second adulte. L'hypothèse testée, induite et contrainte par les données disponibles, est également de considérer le ménage/couple comme une seule entité économique (modèle unitaire) qui exerce ses choix selon un calcul rationnel. Cette hypothèse n'est pas sans limites comme nous l'avons vu dans la section précédente puisqu'elle ignore des aspects tels que les rapports de pouvoir ou de force au sein du couple et le partage du temps de travail non rémunéré (domestique et parental) entre les parents et au cours du cycle de vie.

Nous présentons d'abord la source utilisée et les indicateurs construits pour mesurer l'incitation financière des systèmes sociaux et fiscaux (1). Les deux indicateurs de l'incitation à l'augmentation de l'offre de travail du second apporteur de ressources qui ont été retenus sont le taux marginal d'imposition implicite (2) et l'élasticité du revenu net au salaire brut (3). Les résultats obtenus à partir de ces indicateurs sur le caractère comparativement plus ou moins incitatif du point de vue financier des systèmes redistributifs européens sont analysés et discutés. Enfin, ces résultats sont confrontés aux comportements effectifs des femmes en couples, à travers des mesures de performances relatives des femmes (en couple) sur le marché du travail (4).

### 1. SOURCE DE DONNEES ET INDICATEURS UTILISES POUR APPREHENDER LE ROLE INCITATIF DES SYSTEMES FISCAUX ET SOCIAUX SUR L'ACTIVITE DES FEMMES EN COUPLE.

#### **1.1. Des données de ménages ou cas-types : principe, hypothèses et calculs**

La base de données de cas-types utilisée est celle construite à l'occasion d'une précédente recherche internationale (Bradshaw et Finch, 2002) et qui a déjà fait l'objet d'une exploitation en vue de comparer les politiques publiques d'aide aux familles en Europe occidentale et leurs évolutions depuis 1990 (Math, 2003, 2004). Pour les calculs nécessaires à l'élaboration de cette base de données de familles types, des équipes nationales ont travaillé en étroite collaboration. Cette recherche porte sur les seuls pays européens inclus dans cette base de données, soit les Quinze de l'Union européenne (les Etats déjà membres avant le 1<sup>er</sup> mai 2004) et la Norvège.

L'approche par les ménages, familles ou cas types permet d'évaluer les effets, séparément et conjointement, des transferts sociaux et fiscaux. Dans la base de données, les dispositifs suivants ont été pris en compte : prestations familiales, dispositions fiscales, prestations logement, prestations ou services qui réduisent les frais de santé, de scolarité et de garde des enfants d'âge préscolaire. Très simple dans son principe, cette méthode est délicate et très lourde à mettre en œuvre lorsqu'elle doit l'être simultanément sur de nombreux pays.

Du fait de la complexité des systèmes sociaux et fiscaux, le recours à des personnes connaissant bien ces systèmes a été incontournable pour la réalisation de tels calculs. Par exemple, pour chaque ménage type en France, il a fallu prendre en compte les nombreux dispositifs suivants dans les calculs : les salaires ; les cotisations sociales ; l'impôt sur le revenu ; les impôts locaux ; les diverses prestations sociales (en France les prestations familiales, le RMI, l'API, etc.) ; les aides au logement ; les aides liées à la scolarité (en France, l'allocation de rentrée scolaire ou les bourses nationales des lycées ou collèges, mais aussi des aides ou bourses régionales ou départementales) ; les aides liées au mode de garde ; le niveau de prise en charge des soins (en France, la gratuité d'une couverture complémentaire pour les bénéficiaires de la complémentaire CMU) ; etc.

La méthode permet de comparer des situations typiques, d'illustrer le fonctionnement du système social et fiscal et d'analyser le passage du revenu primaire (le salaire brut dans les cas-types considérés) au revenu disponible net, une

fois tenu compte du versement des prestations sociales et du paiement d'impôts, de cotisations sociales et de certains frais. Pour chaque ménage type, le calcul suivant est effectué :

### **Salaire brut du ménage**

- cotisations sociales
- impôt sur le revenu
- impôts locaux
- + prestations sociales (prestations familiales, prestations de logement, autres)
- frais liés aux modes de garde
- frais de santé non pris en charge par une couverture publique obligatoire
- +/- frais et aides liés à la scolarité

### **= Revenu net du ménage**

La méthode des cas types permet d'examiner les dimensions distributives des différentes mesures de politique publique en fonction du niveau de revenu et de la configuration familiale (Math, 2004). Dans ce rapport, nous nous limiterons à analyser et comparer l'effet de l'exercice d'une activité professionnelle par le deuxième apporteur de revenu au sein des couples dans lesquels le premier adulte exerce déjà une activité professionnelle.

Les hypothèses nécessaires aux calculs des ménages types ont fait l'objet de discussions approfondies entre les équipes nationales de manière à aboutir à des calculs qui soient comparables d'un pays à l'autre. Pour ce faire, le nombre de situations types étudiées a été nécessairement limité. Pour garantir la comparabilité, les hypothèses sont identiques pour tous les pays.

Les calculs ont été effectués à partir de la législation de juillet 2001 pour des ménages types différant par le nombre d'apporteurs de revenus et le niveau des revenus d'une part, et par le nombre et l'âge des enfants et le statut conjugal (isolé, couple) d'autre part.

8 situations relatives au revenu (CAS) ont été retenues pour les calculs. Ces situations des ménages au regard des revenus combinent nombre d'apporteurs de revenu (0, 1 ou 2) et niveau du ou des salaires. Aucune situation ne correspond toutefois à des ménages très aisés. Ce choix à pour conséquence qu'en cas de plafonds de ressources relativement élevés pour l'attribution de prestations, les ménages disposant des revenus les plus élevés pris en compte pour les calculs ne sont pas pour autant de ces prestations pourtant soumises à condition de ressource (ainsi, en France, les couples avec trois enfants perçoivent le complément familial pour les 8 situations de revenu considérées). De même, seuls des revenus salariaux sont considérés, à l'exclusion des revenus du capital ou de revenus d'activité indépendante.

Les 8 situations relatives au revenu, classées ici par ordre croissant de niveau de revenu, sont :

- Cas 8 : aucun apporteur de revenus. Ménages à l'assistance (en France, recevant le RMI, ou l'API dans le cas du parent isolé avec un enfant de moins de trois ans).
- Cas 1 : un apporteur de revenu travaillant 64 heures par mois au niveau du salaire minimum. Situation de travailleur pauvre. Pour les pays où il n'existe pas de salaire minimum, il est fait l'hypothèse que le taux horaire est égal à 14 % du salaire moyen mensuel des personnes travaillant à temps plein (le montant retenu pour la France correspond à 38 % du SMIC temps plein).
- Cas 3 : un apporteur de revenu travaillant à temps plein au niveau de la moitié du salaire moyen des femmes travaillant à temps plein (SMFTP) ou au niveau du salaire minimum si ce dernier est supérieur (ce qui est le cas pour la France).
- Cas 2 : un apporteur de revenu travaillant à temps plein au niveau de la moitié du salaire moyen des hommes travaillant à temps plein (SMHTP) (ce qui correspond à 104 % du SMIC temps plein en France).
- Cas 5 : un apporteur de revenu travaillant à temps plein au niveau du SMFTP (ce qui correspond à 167% du SMIC temps plein en France).
- Cas 4 : un apporteur de revenu travaillant à temps plein au niveau du salaire moyen des hommes travaillant à temps plein (ce qui correspond à 208 % du SMIC temps plein en France).
- Cas 6 : deux apporteurs de revenu : l'un travaillant à temps plein au niveau du salaire moyen des hommes travaillant à temps plein (SMHTP) et l'autre travaillant pour l'équivalent du salaire minimum temps plein - ou la moitié du salaire moyen des femmes travaillant à temps plein (SMFTP) si le salaire minimum n'existe pas dans ce pays ou lui est inférieur (au total, cette situation correspond à 308 % du SMIC temps plein).

- Cas 7 : deux apporteurs de revenu travaillant à temps plein, l'un au niveau du salaire moyen des hommes travaillant à temps plein, l'autre au niveau du salaire moyen des femmes travaillant à temps plein (ce qui correspond au total à 375% du SMIC temps plein en France).

Dans notre travail, comme nous examinons l'impact d'une augmentation de l'offre de travail d'un couple par le passage d'un revenu à deux revenus (ou d'un deuxième revenu faible à temps partiel à un deuxième revenu plus important à temps plein), nous utiliserons les passages du cas 4 (seul le premier apporteur de revenu travaille) au cas 6 et au cas 7 (le second apporteur de revenus exerce une activité).

9 configurations familiales (TYPE) ont été retenues pour les calculs

- Célibataire sans enfant, S
- Couple sans enfant, C
- Parent isolé avec un enfant de 2 ans et 11 mois LP + 1 (3)
- Parent isolé avec un enfant de 7 ans, LP + 1 (7)
- Parent isolé avec deux enfants de 7 et 14 ans, LP + 2 :
- Couple avec un enfant de 2 ans et 11 mois, C + 1 (3)
- Couple avec un enfant de 7 ans, C + 1 (7)
- Couple avec deux enfants de 7 et 14 ans, C + 2
- Couple avec trois enfants de 7, 14 et 17 ans, C + 3

Les 8 situations au regard des revenus et les 9 configurations familiales retenues aboutissent à un total de 64 ménages types par pays (et non 72 car certaines situations à deux apporteurs de revenus concernent uniquement les ménages comportant deux adultes), soit 1048 ménages types pour les 16 pays étudiés.

Cette recherche porte sur les effets incitatifs des dispositifs pour le deuxième apporteur de revenu, ce qui exclut le célibataire et les parents isolés de l'analyse et aboutit à limiter pour chaque pays l'examen aux 5 couples considérés<sup>15</sup>. En outre, comme la méthode consiste à examiner les effets des dispositifs financiers lorsqu'un couple passe de un à deux apporteurs de revenus, ou encore lorsque le deuxième apporteur de revenu – déjà en emploi - augmente son activité professionnelle, les données disponibles permettent d'examiner seulement trois « passages » pour chacun des 5 couples (cf. plus loin).

Des hypothèses supplémentaires, communes à tous les pays, ont également été décidées quand elles étaient nécessaires pour les calculs, c'est-à-dire quand le choix effectué pouvait avoir une incidence sur les calculs. Sur ce point, nous renvoyons à notre précédente recherche (Math, 2003a, Math, 2004). Pour cette recherche, retenons notamment l'hypothèse que la situation dans laquelle se trouve le ménage-type est stable et non transitoire. Elle perdure depuis assez longtemps que ce soit au regard de la configuration familiale – les couples sont mariés depuis longtemps - ou du travail. La méthode ne permet donc pas d'examiner les effets transitoires du fait de l'augmentation de l'activité du deuxième apporteur de revenu, mais les effets « à terme » une fois la nouvelle situation stabilisée. Parmi les autres hypothèses communes, retenons également que seuls les avantages présents (à la date du 1<sup>er</sup> juillet 2001) sont pris en compte, ce qui conduit à ignorer les avantages différés comme les droits acquis à l'assurance vieillesse par exemple. La méthode ne prend donc pas en compte les majorations futures de retraite du fait de la charge (passée) d'enfants. Or cette question n'est évidemment pas isolée de la question de l'incitation au travail des femmes en couple.

## 1.2. Indicateurs de l'incitation financière à partir des données de cas types

L'objectif est d'examiner l'intérêt financier au niveau d'un couple à ce que le second apporteur de ressources augmente son offre de travail. La méthode va consister à comparer deux situations, pour évaluer l'intérêt financier à passer d'une situation à l'autre. Ces « passages » que la base de données a permis d'examiner pour les couples sont les suivants :

<sup>15</sup> Pour certains indicateurs comme le taux moyen d'imposition implicite, les calculs ont néanmoins également été effectués pour des célibataires et des parents isolés et sont présentés dans les annexes.

- Passage du cas 4 au cas 6 : le couple passe d'un apporteur de revenu travaillant à temps plein au niveau du salaire moyen des hommes à temps plein (ce qui correspond à 208 % du SMIC temps plein en France) à deux apporteurs de revenu, le second travaillant pour l'équivalent du salaire minimum temps plein (ce qui correspond au total pour ce couple à 308 % du SMIC temps plein en France). Ce passage correspond à celui à un emploi à temps plein avec un très faible salaire, en l'occurrence au taux horaire minimal, mais peut aussi être une approximation d'un passage à un emploi à temps partiel avec un taux horaire moyen. Nous parlerons d'un **passage « inactivité-temps partiel »**.
- Passage du cas 4 au cas 7 : par rapport à la situation précédente, le second partenaire travaille cette fois-ci au niveau du salaire moyen des femmes à temps plein (ce qui correspond au total pour ce couple à 375% du SMIC temps plein en France). Nous parlerons d'un **passage « inactivité-temps plein »**.
- Passage du cas 6 au cas 7, lorsque le second partenaire augmente son offre de travail en passant d'un salaire égal au salaire minimum temps plein au niveau du salaire moyen des femmes à temps plein (ce qui correspond au total pour ce couple à un passage d'un salaire de 308 % à 375 % du SMIC temps plein en France). Ce passage peut être une approximation d'un passage d'une situation de temps partiel à une situation de temps plein pour le second apporteur de revenu. Nous parlerons d'un **passage « temps partiel-temps plein »**.

Pour ces trois passages, le premier apporteur de revenu reçoit toujours l'équivalent du salaire moyen des hommes travaillant à temps plein (soit un peu plus de deux fois le SMIC temps plein), ce qui correspond à l'hypothèse faite de rigidité de l'offre de travail pour ce premier apporteur de ressources (il ne peut travailler davantage que le temps plein).

Lorsqu'on rapproche la situation de ces couples types à la distribution réelle des revenus disponibles pour des couples de même configuration (pour un même nombre d'enfant), il s'avère que les couples examinés se situent tous au niveau du 3<sup>ème</sup> décile dans le cas 4, dans le 6<sup>ème</sup> ou 7<sup>ème</sup> décile (selon le nombre d'enfants) dans le cas 6 et dans le 7<sup>ème</sup> ou 8<sup>ème</sup> décile (selon le nombre d'enfants) dans le cas 7 (Math, 2003, p.151). Nos calculs portent donc sur des couples de catégorie sociale « moyenne » du point de vue du revenu perçu : sous la médiane lorsqu'un seul adulte exerce une activité (cas 4) et au dessus lorsque le second apporteur en exerce également une (cas 6 et 7). Nos calculs ne portent donc ni sur des couples à très faibles revenus (se situant dans les deux premiers déciles de la distribution des revenus), ni sur des couples disposant de revenus salariaux élevés (se situant dans les deux derniers déciles). Il s'agit d'une limite à laquelle nous contrainst la base de données de ménages types.

L'idée est de montrer dans quelle mesure le couple a intérêt à ce que le second apporteur de revenu augmente son offre de travail ou, inversement, dans quelle mesure les mesures sociales et fiscales vont réduire l'incitation financière à ce que le second apporteur de revenu augmente son offre de travail. En général, lorsque les revenus primaires - ici les salaires bruts - du couple augmentent, les prélèvements augmentent également, plus que proportionnellement avec un impôt sur le revenu progressif, et les prestations sociales stagnent voire diminuent. Ces dispositifs vont donc venir plus ou moins diminuer l'incitation du second apporteur de revenu à augmenter son offre de travail. On peut s'attendre à qu'ils soient plus limités en cas d'individualisation, particulièrement de l'impôt sur le revenu.

Deux indicateurs sont retenus afin d'évaluer l'incitation ou désincitation financière à l'augmentation de l'offre de travail du second apporteur de revenu : le taux marginal d'imposition implicite et l'élasticité salaire net / revenu brut.

Le taux marginal d'imposition implicite (TMAI) est l'indicateur utilisé couramment pour appréhender l'effet de désincitation, du point de vue financier, d'une augmentation de l'offre de travail. Il consiste à mesurer la part du supplément de salaire brut consécutif à l'augmentation de l'offre de travail qui ne se traduit pas en supplément de revenu net en raison des prélèvements, des prestations et des autres mesures de politique publique prises en compte dans les calculs de cas-type.

$$TMAI = 1 - (\Delta \text{revenu net} / \Delta \text{salaire brut}) = 1 - [(\text{revenu net 2} - \text{revenu net 1}) / (\text{salaire brut 2} - \text{salaire brut 1})]$$

Cet indicateur peut être décomposé comme la somme des taux marginaux des différents éléments de redistribution afin d'isoler les effets de chacun de ces éléments :

$$TMAI = - (\sum \Delta \text{mesures de redistribution}) / \Delta \text{salaire brut}$$

$$= - (\Delta \text{impôt} / \Delta \text{salaire brut}) - (\Delta \text{cotisation} / \Delta \text{salaire brut}) + (\Delta \text{prestations} / \Delta \text{salaire brut}) - (\Delta \text{frais divers} / \Delta \text{salaire brut})$$

[ici il est fait l'hypothèse d'une augmentation du salaire et on s'attend en général à ce que les impôts, les cotisations et les frais augmentent lorsque le ménage passe de la situation 1 à la situation 2, tandis que les prestations diminuent]

Plus ce taux est élevé, plus les mesures de politique publique réduisent le supplément de salaire brut consécutif à l'augmentation de l'offre de travail, plus l'incitation financière à augmenter son activité est réduite. S'il est égal à 1 (ou

100 %), cela signifie que le revenu net du couple n'augmente pas et que travailler davantage ne présente aucun avantage financier.

Dès lors qu'on l'utilise dans un cadre comparatif, cet indicateur n'est toutefois pas – comme nous le verrons (cf. II.) - sans de fortes limites, liées en particulier à la prise en compte des cotisations salariales, mais pas à la prise en compte des cotisations employeurs. Pour cette raison, nous utiliserons également un autre indicateur, peu sensible aux niveaux et aux différences de taux de cotisations sociales :

#### L'élasticité du revenu net au salaire brut ( $\theta$ )

Cet indicateur mesure l'augmentation relative du revenu net rapportée à l'augmentation relative du salaire brut.

$$\theta = (\Delta \text{ revenu net} / \text{revenu net}) (\Delta \text{ salaire brut} / \text{salaire brut})$$

En général, lorsque le salaire augmente, on s'attend à ce que le revenu augmente moins que proportionnellement (progressivité de l'impôt, constance voire diminution des prestations) et donc que l'élasticité sera inférieure à 1. Plus l'élasticité est élevée en cas d'augmentation de l'offre de travail du second apporteur de ressources, plus l'incitation financière est importante.

## **2. TAUX D'IMPOSITION IMPLICITE A L'AUGMENTATION DE L'OFFRE DE TRAVAIL DU 2<sup>EME</sup> APORTEUR DE RESSOURCES.**

Avant d'examiner le taux marginal d'imposition implicite qui s'applique à un couple lorsque le second adulte augmente son offre de travail, nous présentons le taux moyen d'imposition implicite pour les différents ménages types de la base de données. Ce détour par le taux moyen d'imposition implicite a pour but de comparer selon les pays l'importance et la place prises par les dispositifs de redistribution. Il a aussi pour objectif d'illustrer la limite à utiliser des taux d'imposition implicites dans le cadre de comparaisons internationales en raison des problèmes posés par la difficile prise en compte des cotisations sociales, employés et/ou employeurs.

### **2.1 Une comparaison des taux moyens d'imposition implicite**

Le taux moyen d'imposition implicite (TMOI) mesure la proportion dans laquelle le salaire brut est réduit du fait des effets des transferts sociaux et des prélèvements.

TMOI est égal à  $1 - (\text{revenu net} / \text{salaire brut})$ .

Par exemple, si le salaire brut est de 100 et que le revenu net après tous les transferts est de 80, alors le TMOI est égal à  $1 - (80/100)$  soit 0,2 ou 20 %. Les divers éléments de la redistribution fonctionnent « comme si » on appliquait un taux d'imposition de 20 % au revenu primaire (salaire brut). Ce taux n'est pas toujours positif. Il peut être négatif pour les ménages à bas revenus lorsque les transferts sociaux sont supérieurs aux prélèvements, ou ce qui revient au même, lorsque le revenu net est supérieur au salaire brut. Les tableaux 1 et 2 présentent le TMOI respectivement dans le cas d'un célibataire et dans le cas d'un couple avec deux enfants. Les résultats sont présentés pour toutes les autres configurations familiales et pour chacun des pays dans l'annexe 2.

Dans tous les pays, le taux moyen implicite d'imposition augmente logiquement à mesure que les revenus augmentent. Le taux est le plus souvent négatif pour des ménages à bas revenus, notamment les couples avec deux enfants.

Dans quasiment toutes les situations examinées, à égalité de revenu primaire (salaire), le taux est plus élevé pour le célibataire que pour le couple avec deux enfants, ce qui traduit le fait que les dispositifs sociaux et fiscaux tiennent compte des enfants dans tous les pays.

**Tableau 1****Taux moyen implicite d'imposition en fonction du niveau de revenu – célibataire (en %)**

	Cas 1	Cas 3	Cas 2	Cas 5	Cas 4
Allemagne	-1,58	0,40	0,42	0,45	0,47
Autriche	-1,51	0,02	0,23	0,26	0,33
Belgique	0,09	0,26	0,26	0,39	0,42
Danemark	0,19	0,35	0,35	0,39	0,43
Espagne	0,24	0,10	0,09	0,15	0,19
Finlande	-1,43	0,15	0,22	0,29	0,33
France	-0,29	0,22	0,24	0,32	0,35
Grèce	0,06	0,12	0,12	0,16	0,18
Irlande	-0,79	-0,35	-0,13	0,00	0,15
Italie	0,12	0,17	0,19	0,27	0,30
Luxembourg	-1,20	0,15	0,17	0,24	0,27
Norvège	0,06	0,23	0,24	0,29	0,29
Pays-Bas	-0,57	0,22	0,39	0,38	0,41
Portugal	0,12	0,11	0,15	0,19	0,23
RU	-1,42	0,08	0,23	0,26	0,27
Suède	-1,58	0,16	0,29	0,31	0,34

- Cas 1 : un apporteur de revenu travaillant 64 heures par mois au niveau du salaire minimum. Situation de travailleur pauvre. Pour les pays où il n'existe pas de salaire minimum, il est fait l'hypothèse que le taux horaire est égal à 14 % du salaire moyen mensuel des personnes travaillant à temps plein (le montant retenu pour la France correspond à 38 % du SMIC temps plein).
- Cas 3 : un apporteur de revenu travaillant à temps plein au niveau de la moitié du salaire moyen des femmes travaillant à temps plein (SMFTP) ou au niveau du salaire minimum si ce dernier est supérieur (ce qui est le cas pour la France).
- Cas 2 : un apporteur de revenu travaillant à temps plein au niveau de la moitié du salaire moyen des hommes travaillant à temps plein (SMHTP) (ce qui correspond à 104 % du SMIC temps plein en France).
- Cas 5 : un apporteur de revenu travaillant à temps plein au niveau du SMFTP (ce qui correspond à 167 % du SMIC temps plein en France).
- Cas 4 : un apporteur de revenu travaillant à temps plein au niveau du salaire moyen des hommes travaillant à temps plein (ce qui correspond à 208 % du SMIC temps plein en France).

**Tableau 2****Taux moyen implicite d'imposition en fonction du niveau de revenu – Couple avec deux enfants – en %**

	Cas 1	Cas 3	Cas 2	Cas 5	Cas 4	Cas 6	Cas 7
Allemagne	-2,80	-0,21	-0,02	0,20	0,29	0,34	0,38
Autriche	-4,75	-1,18	-0,33	-0,14	0,19	0,20	0,22
Belgique	-0,30	-0,05	-0,05	0,35	0,24	0,32	0,36
Danemark	-0,52	0,02	0,02	0,23	0,30	0,39	0,40
Espagne	0,05	0,06	0,12	0,11	0,13	0,17	0,18
Finlande	-4,18	-0,65	-0,31	0,11	0,19	0,19	0,23
France	-1,69	-0,15	-0,12	0,13	0,20	0,24	0,27
Grèce	-0,27	-0,02	-0,02	0,17	0,21	0,19	0,19
Irlande	-2,54	-1,11	-0,46	-0,18	0,03	0,10	0,13
Italie	-0,08	-0,19	-0,15	0,14	0,21	0,27	0,28
Luxembourg	-3,20	-0,62	-0,33	0,00	0,03	0,09	0,15
Norvège	-1,77	-0,14	-0,04	0,17	0,19	0,22	0,25
Pays-Bas	-2,09	-0,28	0,10	0,24	0,43	0,41	0,43
Portugal	-2,38	-0,04	0,01	0,20	0,23	0,26	0,28
RU	-3,36	-0,54	-0,20	0,17	0,21	0,19	0,22
Suède	-3,81	-0,57	-0,23	0,19	0,24	0,25	0,27

- Cas 1 : un apporteur de revenu travaillant 64 heures par mois au niveau du salaire minimum. Situation de travailleur pauvre. Pour les pays où il n'existe pas de salaire minimum, il est fait l'hypothèse que le taux horaire est égal à 14 % du salaire moyen mensuel des personnes travaillant à temps plein (le montant retenu pour la France correspond à 38 % du SMIC temps plein).
- Cas 3 : un apporteur de revenu travaillant à temps plein au niveau de la moitié du salaire moyen des femmes travaillant à temps plein (SMFTP) ou au niveau du salaire minimum si ce dernier est supérieur (ce qui est le cas pour la France).
- Cas 2 : un apporteur de revenu travaillant à temps plein au niveau de la moitié du salaire moyen des hommes travaillant à temps plein (SMHTP) (ce qui correspond à 104 % du SMIC temps plein en France).
- Cas 5 : un apporteur de revenu travaillant à temps plein au niveau du SMFTP (ce qui correspond à 167% du SMIC temps plein en France).
- Cas 4 : un apporteur de revenu travaillant à temps plein au niveau du salaire moyen des hommes travaillant à temps plein (ce qui correspond à 208 % du SMIC temps plein en France).
- Cas 6 : deux apporteurs de revenu : l'un travaillant à temps plein au niveau du salaire moyen des hommes travaillant à temps plein (SMHTP) et l'autre travaillant pour l'équivalent du salaire minimum temps plein - ou la moitié du salaire moyen des femmes travaillant à temps plein (SMFTP) si le salaire minimum n'existe pas dans ce pays ou lui est inférieur (au total, cette situation correspond à 308 % du SMIC temps plein)
- Cas 7 : deux apporteurs de revenu travaillant à temps plein, l'un au niveau du salaire moyen des hommes travaillant à temps plein, l'autre au niveau du salaire moyen des femmes travaillant à temps plein (ce qui correspond au total à 375% du SMIC temps plein en France).

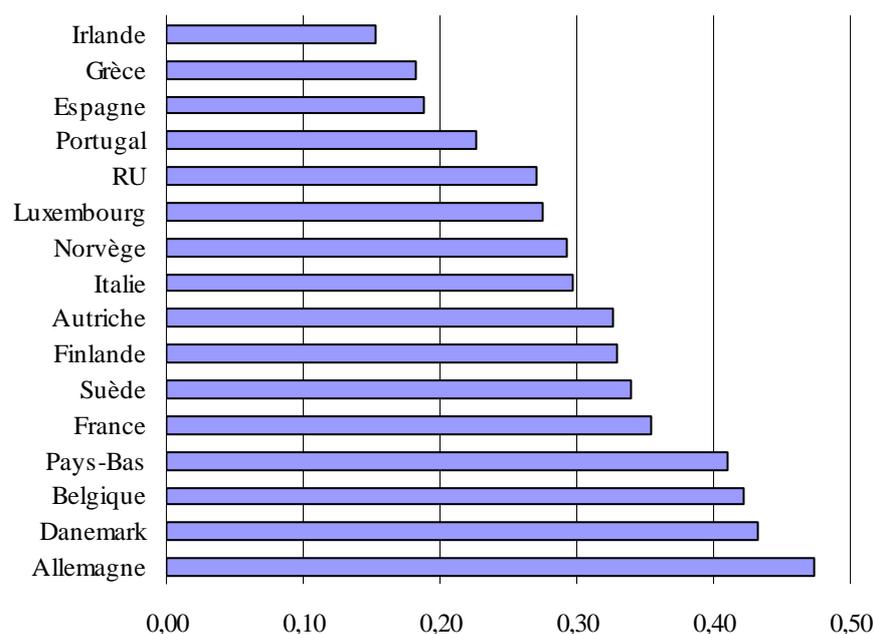
### Le taux moyen d'imposition implicite varie fortement d'un pays à l'autre.

Pour un célibataire ayant un salaire égal au salaire moyen des hommes travaillant à temps plein le taux varie de 15 % en Irlande à 47 % en Allemagne (graphique 1). Pour un couple avec deux enfants ayant le même salaire, le taux varie de 3 % en Irlande et au Luxembourg à 43 % aux Pays-Bas (graphique 2).

Quelles que soient les configurations familiales, le taux moyen implicite d'imposition apparaît le plus faible dans des pays comme l'Irlande, le Luxembourg, la Grèce, l'Espagne et le Royaume-Uni et il est par contre plutôt le plus élevé en Allemagne, au Danemark, en Belgique et aux Pays-Bas (graphiques 1 et 2). Le classement entre pays est cependant quelque peu bousculé lorsque sont pris en compte des ménages ayant charge d'enfants, ce qui ne fait que retraduire une prise en compte des enfants très différenciée selon les pays, comme le montre d'autres travaux (par exemple, Math, 2004).

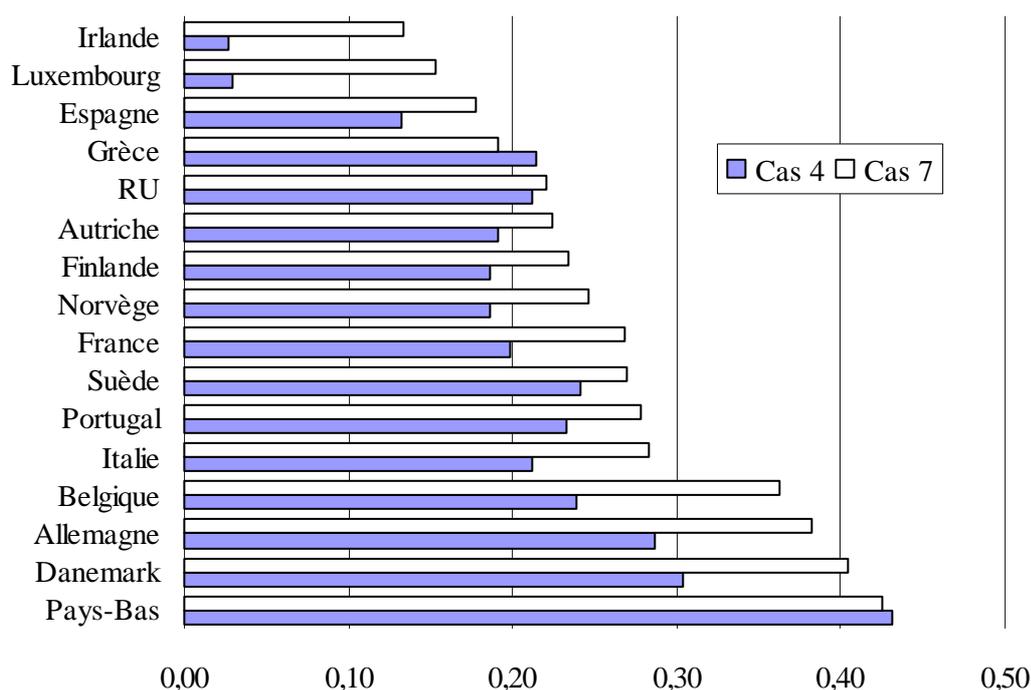
Pour les couples avec deux enfants, lorsque le second adulte travaille au niveau du salaire moyen des femmes travaillant à temps plein (cas 7), le taux moyen d'imposition augmente le plus fortement par rapport à une situation où le second adulte ne travaille pas (cas 4) en Irlande, au Luxembourg, en Belgique, au Danemark et en Allemagne, ce qui semble signaler une incitation plus faible qu'ailleurs à ce que le second adulte exerce une activité professionnelle (graphique 2). Inversement, au Royaume-Uni, aux Pays-Bas, en Grèce, en Suède et en Autriche, le taux moyen d'imposition implicite est peu différent entre le cas 4 et le cas 7, ce qui est un indice a priori d'une plus forte incitation à ce que le second adulte exerce une activité professionnelle.

Graphique 1 - Taux moyen d'imposition implicite – célibataire – cas 4



Cas 4 : un apporteur de revenu travaillant à temps plein au niveau du salaire moyen des hommes travaillant à temps plein (ce qui correspond à 208 % du SMIC temps plein en France).

**Graphique 2 - Taux moyen d'imposition implicite – couple deux enfants – cas 4 et cas 7**



- Cas 4 : un apporteur de revenu travaillant à temps plein au niveau du salaire moyen des hommes travaillant à temps plein (ce qui correspond à 208 % du SMIC temps plein en France).
- Cas 7 : deux apporteurs de revenu travaillant à temps plein, l'un au niveau du salaire moyen des hommes travaillant à temps plein, l'autre au niveau du salaire moyen des femmes travaillant à temps plein (ce qui correspond au total à 375% du SMIC temps plein en France).

Il est également possible de décomposer le taux moyen d'imposition implicite en fonction des différentes mesures de politiques publiques.

$$\text{TMOI} = 1 - (\text{revenu net} / \text{salaire brut})$$

$$= 1 - [\text{salaire brut} - \text{cotisations} - \text{impôts (sur le revenu et locaux)} + \text{prestations (familiales, logement, autres)} - \text{autres frais (modes de garde, santé, liés à la scolarité)}] / \text{salaire brut}$$

$$= (\text{cotisations} / \text{salaire brut})$$

$$+ (\text{impôts} / \text{salaire brut})$$

$$- (\text{prestations} / \text{salaire brut})$$

$$+ (\text{autres frais} / \text{salaire brut})$$

Les résultats de cette décomposition sont présentés en annexe 3 pour chacun des 16 pays étudiés. Cette décomposition permet de retrouver des résultats assez bien connus sur la place respective des cotisations sociales salariales et de l'impôt dans les différents pays.

La place occupée par l'impôt sur le revenu est très variable dans l'Union européenne. Dans le cas d'un couple bi-actifs avec deux enfants disposant du revenu le plus élevé des cas-types (cas 7), le taux moyen d'imposition implicite imputable à l'impôt sur le revenu et aux impôts locaux varie de 2 % en Grèce à 32 % au Danemark et 38 % aux Pays-Bas (8 % en France).

Les cotisations sociales salariales prises en compte dans les calculs sont les cotisations sociales obligatoires prélevées sur le salaire brut (les cotisations destinées à des dispositifs privés de retraite ou de maladie sont prises en compte seulement si elles ont un caractère obligatoire). Les cotisations sociales ne sont modulées en fonction de la configuration familiale dans aucun des 16 pays étudiés. Le tableau 3 indique le taux de cotisations salariales pour les différents niveaux de salaire considérés dans la base de donnée de ménages types.

Le taux moyen de cotisations est égal au rapport entre les cotisations sociales salariales et le salaire brut. Ce taux n'est pas toujours constant en fonction du salaire. Les cotisations s'appliquent parfois sur un salaire plafonné ce qui se traduit par une baisse du taux moyen pour les salaires excédant le plafond. Il existe parfois des planchers – les salaires inférieurs à un certain montant sont exonérés de cotisations, par exemple en Allemagne ou en Autriche pour les très faibles salaires – ou bien il existe des réductions de taux de cotisation salarié pour les salaires les plus faibles.

Le taux de cotisation est constant quel que soit le niveau de salaire considéré dans les calculs pour quatre pays : Suède, Portugal, Pays-Bas et Italie. Il l'est quasiment également dans cinq autres pays : Luxembourg, Grèce, Finlande, Espagne et France (dans ce dernier pays, il décline légèrement pour des salaires au dessus du plafond de la sécurité sociale).

Dans les sept autres pays, le taux varie en fonction du niveau de salaire. En Allemagne, en Autriche et en Norvège, le taux de cotisation est réduit ou nul pour le travailleur à bas salaire (cas 1). Au delà, il est de nouveau constant. Le taux pour le travailleur pauvre est également plus faible au Danemark (il est réduit de moitié environ par rapport à des niveaux plus élevés de salaire). Dans ces derniers pays, on peut donc dire que le taux de cotisation sociale salarié est également constant le plus souvent, à la seule exception des bas salaires qui bénéficient d'exonérations.

Enfin, au Royaume-Uni et en Irlande, le taux de cotisation est nul pour les plus faibles salaires puis augmente régulièrement, jusqu'à 5% en Irlande et 8% environ au Royaume-Uni.

La comparaison isolée des niveaux de taux de cotisation sociale salariale n'a toutefois pas en soi un grand intérêt en raison de l'existence de cotisations sociales employeur. La distinction entre cotisations sociales salariales et patronales a une signification qui peut être forte du point de vue symbolique et politique mais elle est conventionnelle et n'a pas grand sens du point de vue économique. L'omission des cotisations sociales employeurs remet en cause la pertinence à utiliser isolément les seules cotisations salariés.

D'autant que les taux de cotisations sociales versées par les employeurs varient fortement d'un pays à l'autre. Selon l'OCDE, pour un ouvrier de l'industrie manufacturière, ce taux représente 29 % du coût salarial total en France et 25 % en Italie et en Suède, contre seulement 1 % au Danemark, 8 % au Royaume-Uni et 10 % en Irlande et aux Pays-Bas (Paternoster, 2004). Le niveau très variable selon les pays des cotisations sociales employeurs, et leur caractère *de facto* substituable avec les cotisations sociales employé, pose problème pour les calculs du taux marginal d'imposition implicite en cas d'augmentation de l'activité professionnelle du second apporteur de ressources. Un indicateur comme l'élasticité du revenu net au salaire brut nous permettra de contourner, ou au moins d'atténuer, la difficulté posée par la non prise en compte des cotisations sociales employeur.

**Tableau 3**

**Cotisations sociales en % du salaire brut**

PAYS	CAS 1	CAS 3	CAS 2	CAS 5	CAS 4	CAS 6*	CAS 7*
Allemagne	2,72	20,40	20,40	20,40	20,40	20,40	20,40
Autriche	0,00	17,51	17,51	17,51	17,51	17,51	17,51
Belgique	6,57	6,57	6,57	13,02	13,02	10,89	13,02
Danemark	16,01	13,80	13,80	12,08	11,51	12,29	11,76
Espagne	6,31	6,38	6,33	6,38	6,33	6,34	6,35
Finlande	5,76	6,34	6,40	6,50	6,54	6,48	6,52
France	20,90	20,90	20,90	20,90	20,79	20,83	20,84
Grèce	15,04	15,12	15,12	15,09	15,10	15,11	15,11
Irlande	0,00	0,00	0,00	2,53	5,03	3,78	4,04
Italie	9,19	9,19	9,19	9,19	9,19	9,19	9,19
Luxembourg	11,10	11,47	11,51	11,60	11,62	11,57	11,61
Norvège	2,89	7,80	7,80	7,80	7,80	7,80	7,80
Pays-Bas	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Portugal	11,00	11,00	11,00	11,00	11,00	11,00	11,00
RU	0,00	5,15	6,39	7,57	8,19	7,37	7,93
Suède	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00

\* le salaire brut dans les cas 6 et 7 correspond à la somme des deux salaires bruts des deux adultes du couple. En raison d'effets de plafonds, les cotisations sociales ne sont pas forcément celles qui serait acquittées pour un salaire brut égal au total de ces deux salaires bruts.

Rappel : dans tous les pays étudiés, le taux de cotisation sociale ne varie pas en fonction de la configuration familiale.

- Cas 1 : un apporteur de revenu travaillant 64 heures par mois au niveau du salaire minimum. Situation de travailleur pauvre. Pour les pays où il n'existe pas de salaire minimum, il est fait l'hypothèse que le taux horaire est égal à 14 % du salaire moyen mensuel des personnes travaillant à temps plein (le montant retenu pour la France correspond à 38 % du SMIC temps plein).
- Cas 3 : un apporteur de revenu travaillant à temps plein au niveau de la moitié du salaire moyen des femmes travaillant à temps plein (SMFTP) ou au niveau du salaire minimum si ce dernier est supérieur (ce qui est le cas pour la France).
- Cas 2 : un apporteur de revenu travaillant à temps plein au niveau de la moitié du salaire moyen des hommes travaillant à temps plein (SMHTP) (ce qui correspond à 104 % du SMIC temps plein en France).
- Cas 5 : un apporteur de revenu travaillant à temps plein au niveau du SMFTP (ce qui correspond à 167% du SMIC temps plein en France).
- Cas 4 : un apporteur de revenu travaillant à temps plein au niveau du salaire moyen des hommes travaillant à temps plein (ce qui correspond à 208 % du SMIC temps plein en France).
- Cas 6 : deux apporteurs de revenu : l'un travaillant à temps plein au niveau du salaire moyen des hommes travaillant à temps plein (SMHTP) et l'autre travaillant pour l'équivalent du salaire minimum temps plein - ou la moitié du salaire moyen des femmes travaillant à temps plein (SMFTP) si le salaire minimum n'existe pas dans ce pays ou lui est inférieur (au total, cette situation correspond à 308 % du SMIC temps plein)
- Cas 7 : deux apporteurs de revenu travaillant à temps plein, l'un au niveau du salaire moyen des hommes travaillant à temps plein, l'autre au niveau du salaire moyen des femmes travaillant à temps plein (ce qui correspond au total à 375% du SMIC temps plein en France).

## 2.2 La comparaison des taux marginaux d'imposition implicite à l'augmentation de l'activité du second apporteur de ressources

Le taux marginal d'imposition implicite (TMAI) permet d'appréhender la désincitation, ici dans le cas d'un couple lorsque le second adulte augmente son offre de travail. Le TMAI s'applique donc au passage entre deux situations. Il mesure la part du salaire brut supplémentaire consécutif à l'augmentation de l'offre de travail qui ne se retrouve pas dans le revenu net du ménage en raison des prélèvements supplémentaires et des prestations en moins.

$TMAI = 1 - (\text{augmentation du revenu net} / \text{augmentation du salaire brut})$ .

TMAI peut être décomposé selon les effets des différentes mesures de politiques publiques

TMAI =

(augmentation cotisations sociales / augmentation du salaire brut)

+ (augmentation impôts / augmentation du salaire brut)

+ (baisse prestations sociales et augmentation autres frais/ variation du salaire brut)

Plus ce taux est élevé, plus l'incitation financière du second apporteur de ressources à augmenter son activité apparaît donc a priori réduite.

Les TMAI calculés pour chacun des 16 pays étudiés et pour les quinze « passages » (augmentation de l'offre de travail du second apporteur de ressources) sont présentés en détail dans les annexes 4, 5 et 6. L'annexe 4 présente le TMAI pour les passages de l'inactivité à l'emploi, c'est-à-dire dans le cas des couples pour les passages pour le second adulte de l'inactivité à un travail à temps partiel (cas 4 à cas 6) et de l'inactivité à un travail à temps plein (cas 4 à cas 7). Dans toutes les situations, le premier apporteur de ressources perçoit dans tous les cas un salaire égal au salaire moyen des hommes travaillant à temps plein. Les résultats sont repris dans les tableaux 4 et 5 ci-après. Les TMAI peuvent être décomposés selon les différentes catégories de politiques publiques. Le TMAI lors d'un passage de l'inactivité à l'emploi est décomposé en 3 ensembles de mesures : les cotisations sociales, les impôts (sur le revenu et locaux) et les prestations sociales et frais divers. L'annexe 5 présente les résultats de cette décomposition pour les 16 pays étudiés pour les passages de l'inactivité à l'emploi. Les TMAI lors d'un passage du temps partiel au temps plein (cas 6 à cas 7) sont présentés en annexe 6. Le tableau 6 ci-après résume ces résultats.

**Tableau 4**

**Taux marginal d'imposition implicite – passage de l'inactivité au temps partiel du 2<sup>ème</sup> apporteur de revenu (passage cas 4 à cas 6)**

	Couple	Couple + 1(3)	Couple + 1(7)	Couple + 2	Couple + 3
Allemagne	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50
Autriche	0,21	0,24	0,21	0,21	0,56
Belgique	0,46	0,49	0,46	0,47	0,48
Danemark	0,52	0,57	0,52	0,54	0,57
Espagne	0,21	0,24	0,24	0,26	0,29
Finlande	0,20	0,26	0,20	0,20	0,20
France	0,38	0,40	0,34	0,33	0,40
Grèce	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15
Irlande	0,27	0,34	0,34	0,34	0,34
Italie	0,24	0,48	0,32	0,40	0,45
Luxembourg	0,23	0,33	0,23	0,23	0,18
Norvège	0,29	0,32	0,29	0,29	0,29
Pays-Bas	0,32	0,49	0,33	0,34	0,33
Portugal	0,31	0,43	0,30	0,32	0,33
RU	0,14	0,14	0,14	0,14	0,14
Suède	0,26	0,30	0,26	0,26	0,26

Lecture : lorsqu'un couple passe d'un salaire (cas 4) à deux salaires, avec le second faible (cas 6), la part du supplément de salaire brut (le second salaire) qui ne se retrouve pas au niveau du revenu net du ménage en raison des prélèvements supplémentaires ou de moindres transferts s'élève à 50 % en Allemagne.

**Tableau 5**

**Taux marginal d'imposition implicite – passage de l'inactivité au temps plein du 2<sup>ème</sup> apporteur de revenu (cas 4 à cas 7)**

	Couple	Couple + 1(3)	Couple + 1(7)	Couple + 2	Couple + 3
Allemagne	0,51	0,51	0,51	0,51	0,51
Autriche	0,28	0,29	0,28	0,28	0,47
Belgique	0,51	0,54	0,51	0,51	0,52
Danemark	0,51	0,54	0,51	0,53	0,54
Espagne	0,24	0,24	0,24	0,24	0,24
Finlande	0,29	0,33	0,29	0,29	0,29
France	0,37	0,41	0,35	0,36	0,33
Grèce	0,16	0,16	0,16	0,16	0,16
Irlande	0,26	0,29	0,30	0,29	0,29
Italie	0,30	0,41	0,34	0,37	0,42
Luxembourg	0,30	0,41	0,30	0,30	0,28
Norvège	0,31	0,33	0,31	0,31	0,31
Pays-Bas	0,40	0,51	0,42	0,42	0,42
Portugal	0,34	0,46	0,35	0,34	0,36
RU	0,23	0,23	0,23	0,23	0,23
Suède	0,31	0,33	0,31	0,31	0,31

**Tableau 6**

**Taux marginal d'imposition implicite – passage du temps partiel au temps plein du 2<sup>ème</sup> apporteur de revenu (passage de cas 6 à cas 7)**

	Couple	Couple + 1(3)	Couple + 1(7)	Couple + 2	Couple + 3
Allemagne	0,53	0,53	0,53	0,53	0,53
Autriche	0,35	0,35	0,35	0,35	0,38
Belgique	0,58	0,61	0,58	0,58	0,58
Danemark	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50
Espagne	0,27	0,23	0,24	0,21	0,19
Finlande	0,39	0,39	0,39	0,39	0,39
France	0,36	0,44	0,38	0,39	0,23
Grèce	0,18	0,18	0,18	0,18	0,18
Irlande	0,25	0,25	0,27	0,25	0,25
Italie	0,35	0,34	0,35	0,34	0,39
Luxembourg	0,38	0,49	0,38	0,38	0,38
Norvège	0,34	0,34	0,34	0,34	0,34
Pays-Bas	0,52	0,52	0,52	0,52	0,52
Portugal	0,37	0,49	0,40	0,36	0,38
RU	0,32	0,32	0,32	0,32	0,32
Suède	0,35	0,35	0,35	0,35	0,35

**Un taux marginal d'imposition implicite généralement insensible au nombre et à l'âge des enfants.**

Pour les trois passages considérés (inactivité-temps partiel, inactivité temps plein, temps partiel-temps plein), le niveau du taux marginal d'imposition implicite, et donc le classement relatif entre pays, change très peu en fonction du nombre et de l'âge des enfants (tableaux 4, 5 et 6), ce qui justifie que pour la **suite nous nous limiterons à examiner les résultats sur les taux marginaux d'imposition implicite pour une seule configuration familiale (le couple avec deux enfants).**

Toutefois, il existe quelques exceptions à ce constat général de relative constance du TMAI quel que soit le nombre et l'âge des enfants :

- en Autriche, le taux marginal d'imposition implicite des couples avec trois enfants est beaucoup plus important que pour les autres couples. L'activité du deuxième adulte pour un couple avec trois enfants entraîne une diminution des prestations sociales et l'augmentation des frais divers.
- en Italie, le taux marginal d'imposition implicite augmente avec le nombre d'enfant et également en cas de présence d'un enfant en d'âge préscolaire, en raison de la perte de prestations sociales et/ou l'augmentation de frais consécutifs à l'augmentation du salaire du ménage.
- au Luxembourg, le taux marginal d'imposition implicite est plus fort pour le couple ayant un enfant d'âge préscolaire nécessitant un mode de garde. On retrouve une telle différence en défaveur des couples avec un enfant d'âge préscolaire, dans une moindre mesure cependant, au Portugal, en France, en Italie, aux Pays-Bas, en Belgique et en Suède. La raison est l'augmentation des frais et/ou de la baisse des prestations que subissent ces couples lorsque l'activité (et le salaire) du second apporteur de revenu augmente.

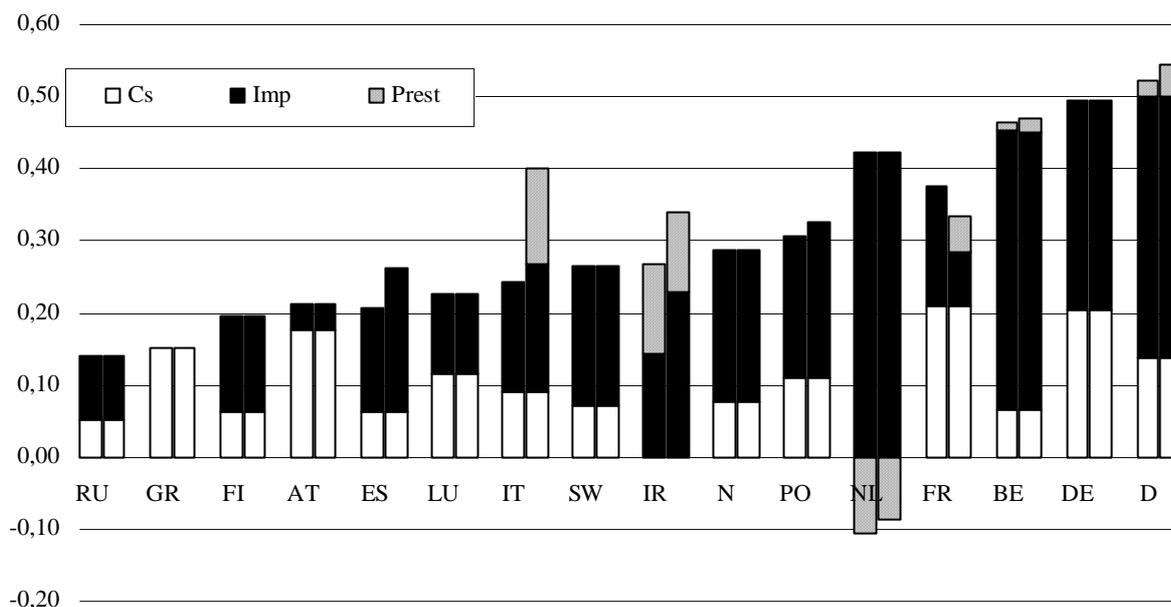
Le passage de l'inactivité au temps partiel (cas 4 à cas 6).

Pour un passage de l'inactivité au temps partiel, le taux marginal d'imposition implicite est le plus élevé, proche de 50 % ou au dessus, au Danemark et en Allemagne (tableau 4 et graphique 3). Suivent avec des taux supérieurs à 40 % la Belgique et l'Italie (dans ce dernier pays le taux est toutefois plus faible pour les couples sans enfants). Il est situé entre 30 et 40 % en Irlande, aux Pays-Bas, en France et au Portugal. L'incitation au passage à un travail à temps partiel apparaît donc, au vu de l'indicateur utilisé, plus faible dans ces pays.

Au contraire, le taux marginal d'imposition implicite pour un passage de l'inactivité à un travail à temps partiel est le plus faible au Royaume-Uni (14 %), en Grèce (15 %) et en Finlande (20 %). L'incitation au passage du 2<sup>ème</sup> apporteur de ressources à un travail à temps partiel semble plus élevé dans ces pays.

Tous les autres pays (se trouvent dans une situation intermédiaire, avec des TMAI situé entre 20 et 30 %.

**Graphique 3 - Taux marginal d'imposition implicite – passage inactivité - temps partiel - passage de cas 4 à cas 6 – couple sans enfant (1<sup>er</sup> bâton) et couple avec deux enfants (2<sup>ème</sup> bâton).**

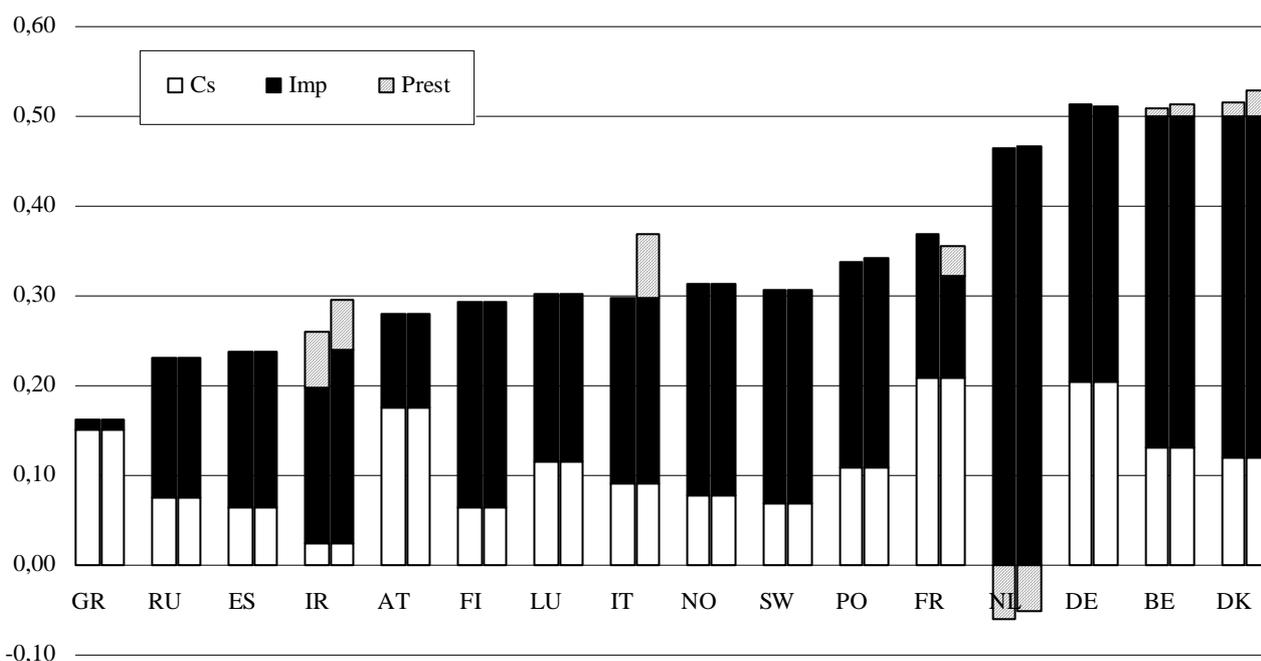


Le passage de l'inactivité au temps plein (cas 4 à cas 7).

Le TMAI est le plus élevé, supérieur à 50 % au Danemark, en Belgique et en Allemagne (tableau 5 et graphique 4). Il est également supérieur à 40 % aux Pays-Bas. Au vu de cet indicateur, l'incitation financière à l'activité à temps plein y semble donc plus faible. Le TMAI est également relativement élevé en Italie (37 %), en France (36 %) et au Portugal (34 %). Il est à l'inverse le plus faible, entre 15 et 25 %, en Grèce, au Royaume-Uni et en Espagne.

**Graphique 4**

**Taux marginal d'imposition implicite – passage inactivité - temps plein (cas 4 à cas 7) – couple sans enfant (1<sup>er</sup> bâton) et couple avec deux enfants (2<sup>ème</sup> bâton).**



Le passage du temps partiel au temps plein (cas 6 à cas 7).

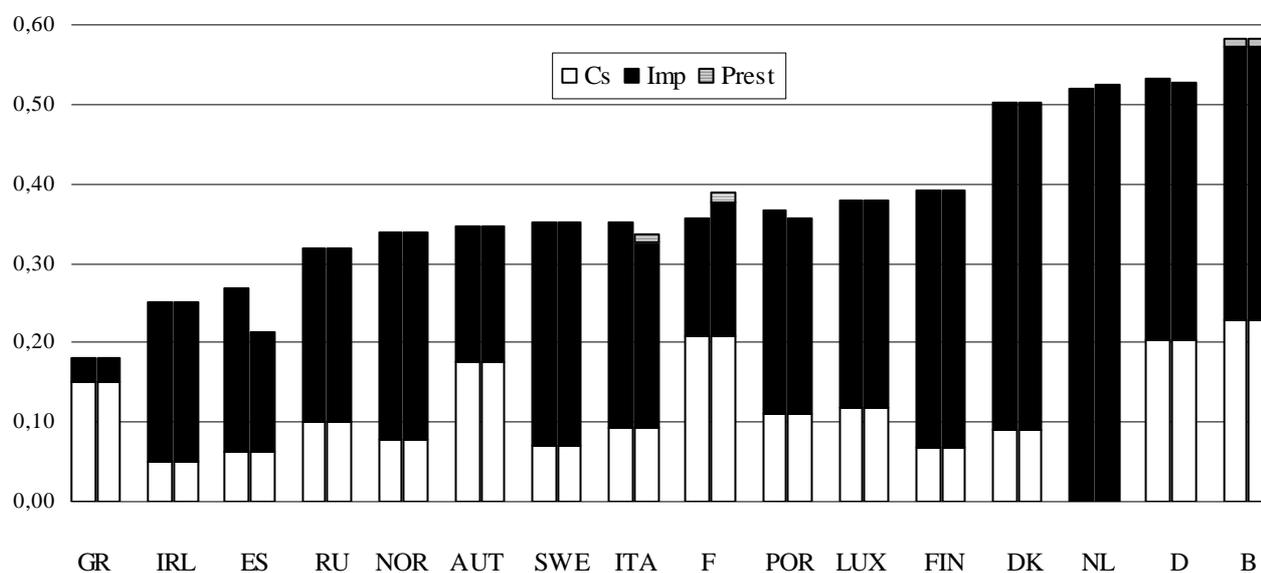
Le TMAI est le plus élevé, supérieur à 50 % en Belgique, en Allemagne, aux Pays-Bas, au Danemark (tableau 6 et graphique 5).

A l'inverse, il est le plus faible en Grèce (18 %), en Espagne (21 %) et en Irlande (25 %).

Dans tous les autres pays, le TMAI pour le couple avec deux enfants lorsque le second apporteur de revenu passe du temps partiel au temps plein se situe entre 31 % (Royaume-Uni) et 39 % (Finlande).

### Graphique 5

**Taux marginal d'imposition implicite – passage temps partiel - temps plein – (cas 6 à cas 7) – couple sans enfant (1<sup>er</sup> bâton) et couple avec deux enfants (2<sup>ème</sup> bâton).**



Le tableau suivant tente de résumer l'ensemble des résultats obtenus à partir du taux marginal d'imposition implicite (TMAI) en cas d'augmentation de l'offre de travail du second apporteur de ressources.

### Désincitation financière mesurée par le taux marginal d'imposition implicite

Du TMAI le plus fort (\*\*\*\*) au plus faible ( ) - Couple avec deux enfants

	Inactivité-temps partiel cas 4 – cas 6	Inactivité-temps plein cas 4 – cas 7	temps partiel-temps plein cas 6 – cas 7
Allemagne	****	****	****
Danemark	****	****	****
Belgique	***	****	****
Pays-Bas	**	***	****
Italie	***	**	**
France	**	**	**
Portugal	**	**	**
Luxembourg	*	*	**
Norvège	*	*	**
Suède	*	*	**
Autriche	*	*	**
Finlande		*	**
Irlande	**	*	
RU			**
Espagne	*		
Grèce			

Le tableau se lit verticalement, et vise à comparer entre pays quelle est l'ampleur de la désincitation (mesurée par le nombre de \*).

**L'incitation financière à l'activité du second adulte, mesuré à travers le TMAI, apparaît la plus forte en Grèce, en Espagne, au Royaume-Uni, en Irlande et en Finlande. L'incitation apparaît au contraire la plus faible en Allemagne, au Danemark et en Belgique, voire aux Pays-Bas pour le passage d'une activité à temps partiel à une activité à temps plein.**

Les résultats ne correspondent pas à l'intuition. L'analyse ne permet pas de regrouper et de retrouver les pays en fonction des typologies usuelles dégagées par les analyses socio-politiques des systèmes nationaux d'emploi et de protection sociale. Par exemple parmi les pays nordiques, supposés avoir des systèmes incitatifs aux couples bi-actifs, le Danemark a des TMAI parmi les plus élevés tandis que la Finlande a des TMAI parmi les plus faibles.

Il s'avère que les cotisations sociales salariales représentent une bonne partie du TMAI (voir graphiques 3, 4 et 5, et pour plus de détails pays par pays, les annexes 5 et 6). Etant donné que la distinction entre cotisations sociales employés et employeurs est conventionnelle et a peu de sens du point de vue économique, la non prise en compte de ces dernières cotisations pose un problème pour des comparaisons entre pays, puisque les deux types de cotisations s'avèrent de fait substituables.

En effet,  $TMAI = (\text{augmentation cotisations sociales employé} / \text{augmentation du salaire brut}) + (\text{variations des autres mesures de politique publique} / \text{augmentation du salaire brut})$

Si le taux de cotisation est constant, ce qui est le cas le plus fréquent comme nous l'avons vu,  $TMAI = \text{taux de cotisation sociale employé} + (\text{variations des autres mesures de politique publique} / \text{augmentation du salaire brut})$ .

Un pays A peut avoir un TMAI plus élevé qu'un pays B en raison d'un taux de cotisations sociales employé plus élevé, alors même que les cotisations sociales employeurs sont beaucoup plus élevées dans le pays B. La répartition conventionnelle entre les deux types de cotisations varie selon les pays et cette répartition influe donc directement sur les résultats.

C'est pour éviter cette limite que nous utiliserons un autre indicateur que le TMAI, l'élasticité du revenu net au salaire brut, de manière à gommer ou au moins atténuer ce problème.

**Si le TMAI pose un problème pour des comparaisons entre pays, son utilisation est en revanche assez robuste pour des comparaisons entre ménages d'un même pays**, car les taux de cotisations employé et employeurs dans les pays étudiés ne varient pas en fonction de la configuration familiale et ne varient pas non plus, ou peu, avec le niveau de salaire, au moins pour les niveaux de salaires utilisés ici (cf. tableau 3, II.1). Au sein d'un même pays, la variation du TMAI vient des impôts (sur le revenu et locaux) et des prestations et autres frais (santé, garde, scolarité).

La comparaison relative des TMAI au sein d'un même pays entre configurations familiales différentes permet d'aboutir aux conclusions suivantes :

**- avec cet indicateur, l'incitation financière à la prise d'une activité à temps partiel apparaît plus forte que la prise d'une activité à temps plein aux Pays-Bas, et dans une moindre mesure en Finlande et au Royaume-Uni. Inversement, le temps partiel semble plus défavorisé financièrement que le temps plein en Italie.**

**- l'incitation financière à l'augmentation de l'offre de travail du second apporteur de ressources apparaît plus faible pour les couples ayant un enfant en bas âge par rapport aux autres couples aux Pays-Bas, au Luxembourg, au Portugal, en France et en Italie.**

**- l'incitation du point de vue financier, toujours appréhendée à travers le TMAI, diminue avec le nombre d'enfants en Autriche et en Italie.** Elle augmente au contraire avec le nombre d'enfants dans le cas d'un passage d'un travail à temps partiel (ou à temps plein avec un faible salaire) du second adulte à un travail à temps plein (et un salaire plus élevé) en France. Si le taux d'activité à temps partiel des mères augmente avec le nombre d'enfants en France, il semble donc difficile d'imputer ce constat aux transferts monétaires fiscaux et sociaux. C'est du côté d'autres facteurs qu'il conviendrait davantage de chercher.

### **3. L'ELASTICITE DU REVENU NET AU SALAIRE BRUT EN CAS D'AUGMENTATION DE L'ACTIVITE DU SECOND APORTEUR DE RESSOURCES**

L'élasticité du revenu net au salaire brut ( $\theta$ ) mesure l'augmentation relative du revenu net rapportée à l'augmentation relative du salaire brut. Elle permet d'appréhender dans quelle mesure, lorsque le salaire brut augmente d'un certain pourcentage, le revenu net augmente, et donc dans quelle mesure le couple a un intérêt financier à augmenter son offre de travail (son salaire brut).

$$\theta = (\Delta \text{revenu net} / \text{revenu net})(\Delta \text{salaire brut} / \text{salaire brut})$$

Si l'élasticité  $\theta$  est égale à 1, cela signifie que le revenu net et le salaire brut évoluent dans des mêmes proportions. En général, on peut s'attendre à ce que l'élasticité du revenu net au salaire brut soit inférieure à 1 : d'une part, les prélèvements versés par le couple tendent à augmenter plus que proportionnellement au salaire brut, notamment en raison de la progressivité de l'impôt sur le revenu, ce qui aboutit à ce que le salaire net augmente proportionnellement moins que le salaire brut ; d'autre part, les prestations sociales n'augmentent pas en proportion du salaire, elles restent en général au mieux au même niveau en valeur absolue (à l'exemple des allocations familiales en France) voire diminuent, ce qui dans les deux cas aboutit à faire que le revenu net augmente moins que proportionnellement au salaire brut.

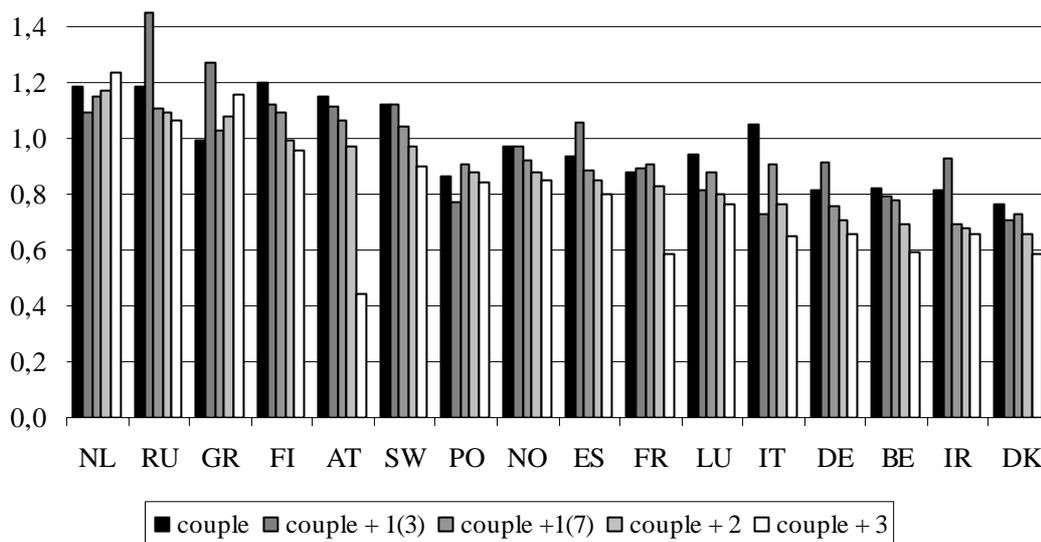
Les cotisations ne jouent en général pas un rôle majeur sur l'élasticité car leur taux sont en général constants, au moins à ces niveaux de salaire. Les cotisations augmentent donc dans la même proportion que le salaire brut (ce que nous vérifierons effectivement pour les cotisations sociales employé, cf. plus loin). Il en va de même des taux cotisations employeurs généralement également constants à ces niveaux de salaires. Comme l'élasticité s'avère relativement insensible aux cotisations, salariés et employeurs, elle nous semble à priori un meilleur indicateur d'incitation financière pour effectuer des comparaisons internationales que le taux marginal d'imposition implicite.

Il n'est pas possible de décomposer directement l'élasticité  $\theta$  en éléments attribuables aux différentes mesures de politique publique, comme nous avons pu le faire pour le taux marginal d'imposition implicite. Par contre, il est possible de mesurer les élasticité propres à chacune de ces mesures par rapport au salaire brut pur apprécier comment ces mesures réagissent à une augmentation de l'offre de travail.

Les résultats pour les 16 pays relatifs à l'élasticité du revenu net au salaire brut sont rassemblés dans le tableau 7, et dans les graphiques 6 à 8. Pour chaque pays, 15 élasticité sont calculées, correspondant aux trois situations d'augmentation de l'offre de travail (inactivité-temps partiel, inactivité temps plein, temps partiel-temps plein) et pour les cinq couples considérés. Les graphiques 9 à 15 présentent les résultats de situations particulières pour les 16 pays. Les résultats détaillés pays par pays de l'élasticité du revenu net au salaire brut sont présentés dans les annexes 7 et 9 (respectivement pour un passage de l'inactivité à l'emploi, et pour un passage d'un temps partiel à un temps plein).

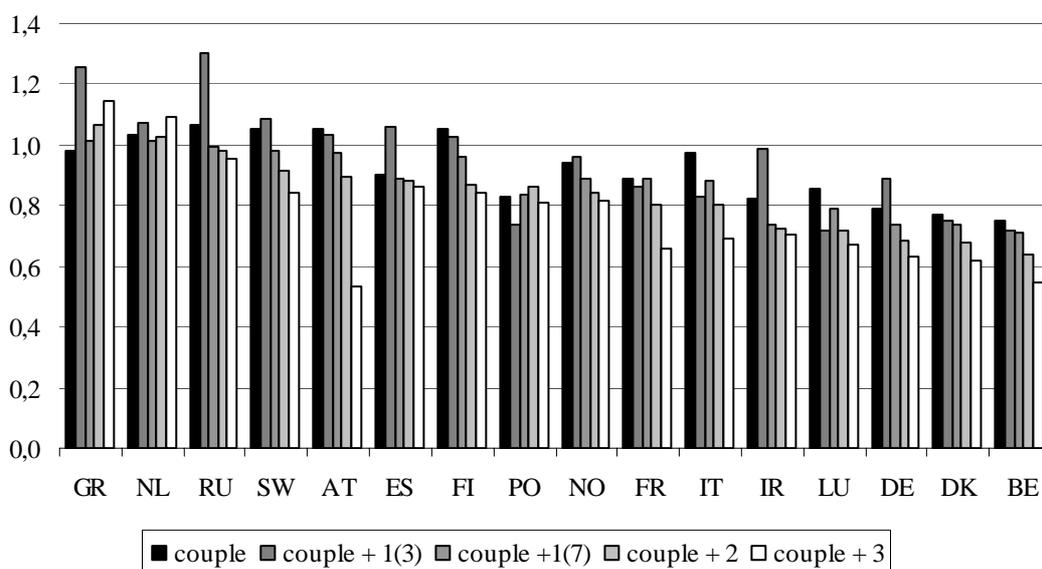
**Graphique 6 – Elasticité revenu net / salaire brut**

Passage inactivité – temps partiel (cas 4 – cas 6)



**Graphique 7 – Elasticité revenu net / salaire brut**

Passage inactivité – temps plein (cas 4 – cas 7)



## Graphique 8 – Elasticité revenu net / salaire brut

Passage temps partiel – temps plein (cas 6 – cas 7)

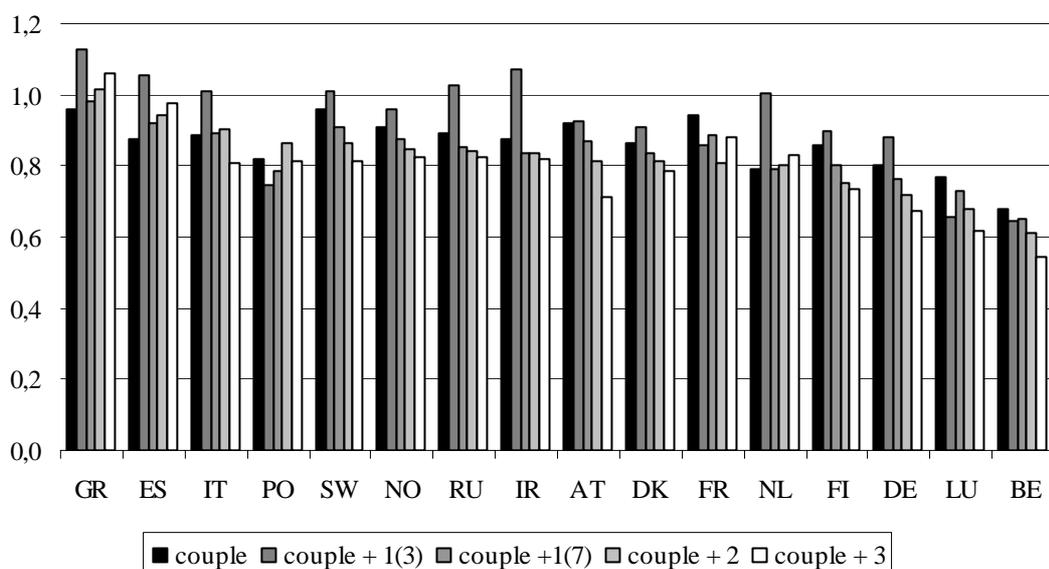


Tableau 7 - Elasticité revenu net / salaire brut

	Couple			Couple + 1(3)			Couple + 1(7)			Couple + 2			Couple + 3		
	4 - 6	4- 7	6-7	4 - 6	4- 7	6-7	4 - 6	4- 7	6-7	4 - 6	4- 7	6-7	4 - 6	4- 7	6-7
Allemagne	0,82	0,79	0,80	0,92	0,89	0,88	0,76	0,73	0,76	0,71	0,68	0,72	0,66	0,63	0,67
Autriche	1,15	1,05	0,92	1,11	1,03	0,93	1,06	0,97	0,87	0,97	0,89	0,81	0,44	0,53	0,71
Belgique	0,82	0,75	0,68	0,79	0,72	0,65	0,78	0,71	0,65	0,70	0,64	0,61	0,59	0,54	0,55
Danemark	0,76	0,77	0,86	0,71	0,75	0,91	0,73	0,74	0,84	0,65	0,68	0,81	0,59	0,62	0,79
Espagne	0,93	0,90	0,88	1,05	1,06	1,05	0,89	0,89	0,92	0,85	0,88	0,94	0,80	0,86	0,97
Finlande	1,20	1,05	0,86	1,12	1,02	0,89	1,09	0,96	0,80	0,99	0,87	0,75	0,96	0,84	0,73
France	0,88	0,89	0,94	0,89	0,86	0,86	0,91	0,89	0,88	0,83	0,80	0,81	0,59	0,66	0,88
Grèce	0,99	0,98	0,96	1,27	1,26	1,13	1,03	1,01	0,98	1,08	1,07	1,01	1,16	1,14	1,06
Irlande	0,81	0,82	0,87	0,93	0,99	1,07	0,70	0,73	0,83	0,68	0,72	0,84	0,66	0,70	0,82
Italie	1,05	0,98	0,89	0,73	0,83	1,01	0,90	0,88	0,89	0,76	0,80	0,90	0,65	0,69	0,81
Luxembourg	0,95	0,85	0,77	0,82	0,72	0,66	0,88	0,79	0,73	0,80	0,72	0,68	0,76	0,67	0,62
Norvège	0,97	0,94	0,91	0,97	0,96	0,96	0,92	0,89	0,88	0,88	0,84	0,84	0,85	0,82	0,83
Pays-Bas	1,18	1,03	0,79	1,10	1,07	1,00	1,15	1,01	0,79	1,17	1,03	0,80	1,24	1,09	0,83
Portugal	0,86	0,82	0,82	0,77	0,73	0,74	0,90	0,83	0,79	0,88	0,86	0,86	0,84	0,81	0,81
RU	1,19	1,06	0,89	1,45	1,30	1,02	1,11	0,99	0,85	1,09	0,98	0,84	1,06	0,95	0,83
Suède	1,12	1,05	0,96	1,12	1,09	1,01	1,04	0,98	0,91	0,97	0,91	0,86	0,90	0,84	0,81

Lecture : en Allemagne, lorsque le deuxième apporteur de ressources augmente son offre de travail, le revenu net du ménage augmente moins que proportionnellement au salaire brut du ménage puisque l'élasticité est inférieure à 1. Pour une augmentation de 100 % du salaire brut, le revenu net d'un couple sans enfant augmente seulement de 82 %, 79 % et 80 % respectivement pour un passage de l'inactivité à un emploi à temps partiel (cas 4 à cas 6), de l'inactivité à un emploi à temps plein (cas 4 à cas 7) et d'un emploi à temps partiel à un emploi à temps plein (cas 6 à cas 7). Pour un couple avec trois enfants, l'incitation au travail est plus faible puisque le revenu net n'augmente plus respectivement que de 66, 63 et 67 %.

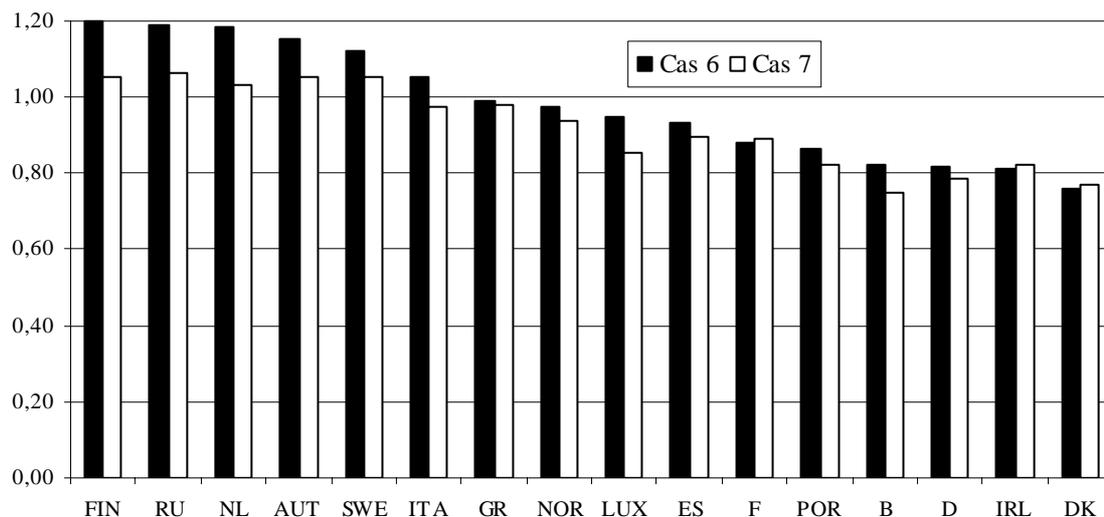
## Couples sans enfant

Le passage de l'inactivité à l'emploi (cas 4 à cas 6 et cas 4 à cas 7).

En Finlande, au Royaume-Uni, aux Pays-Bas, en Autriche, en Suède et en Italie, l'élasticité pour les couples sans enfant est élevée, supérieure à 1 (graphique 9). Le revenu net du ménage augmente plus en proportion que le salaire brut lorsque le second apporteur de ressources prend une activité. L'élasticité y est plus importante pour une reprise d'emploi avec un salaire faible et/ou à temps partiel.

L'élasticité est en revanche la plus faible, inférieure ou proche de 0,8, au Danemark, en Irlande, en Allemagne et en Belgique. Elle se situe à un niveau intermédiaire pour les autres pays.

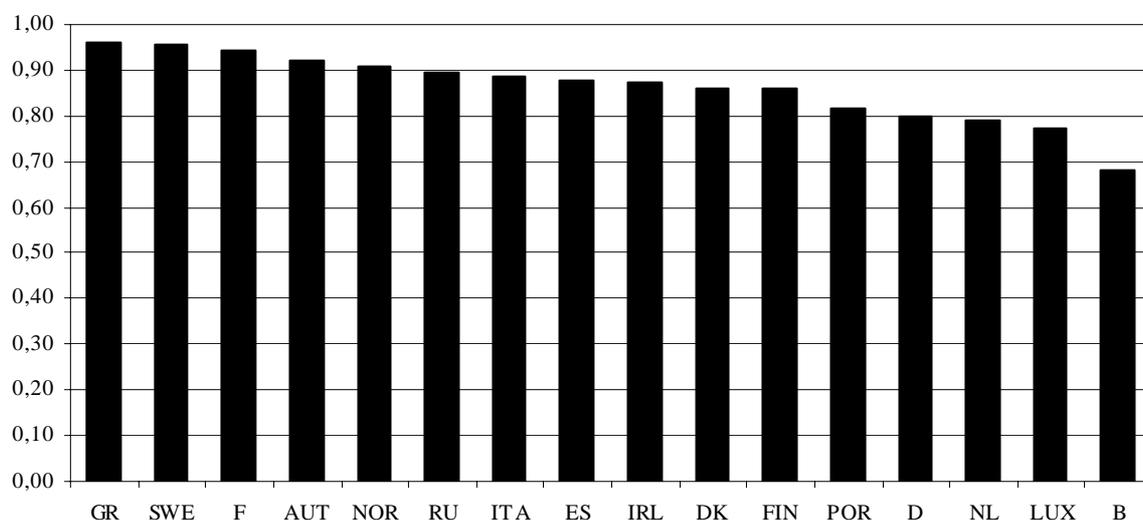
**Graphique 9. Elasticité passage de l'inactivité à l'emploi du deuxième membre adulte d'un couple sans enfant.** (cas 6 : temps partiel / cas 7 : temps plein)



Le passage du temps partiel au temps plein (cas 6 à cas 7).

L'élasticité en cas de passage d'un temps partiel à un temps plein est la plus élevée, proche de 1 ou supérieure à 0,9, en Grèce, en Suède, en France, en Autriche, en Norvège, au Royaume-Uni, en Italie, en Espagne et en Irlande (graphique 10). Le travail à temps plein du second adulte des couples y semble comparativement avantageux. A l'inverse, l'élasticité est la plus faible en Belgique, au Luxembourg, aux Pays-Bas en Allemagne et au Portugal.

**Graphique 10. Elasticité du revenu net au salaire brut - augmentation de l'activité du 2<sup>ème</sup> apporteur de revenu** (passage de cas 6 à cas 7) – couple sans enfant



## Couples avec un enfant d'âge préscolaire

### Le passage de l'inactivité à l'emploi (cas 4 à cas 6 et cas 4 à cas 7).

Pour un couple avec un enfant de moins de 3 ans, l'élasticité en cas de passage de l'inactivité à un emploi est la plus élevée au Royaume-Uni et en Grèce (graphique 11). Elle est également élevée et supérieure à 1 en Suède, en Finlande, en Autriche, aux Pays-Bas et en Espagne. Elle est située entre 0.9 et 1 en Norvège, en Irlande et en Allemagne et elle est de près de 0.9 en France. Elle plus faible dans les autres pays.

### Le passage du temps partiel au temps plein (cas 6 à cas 7).

Pour un passage d'un emploi à temps partiel à un emploi à temps plein, l'élasticité est élevée en Grèce, en Espagne, au Royaume-Uni, en Suède, en Irlande, en Italie et aux Pays-Bas (graphique 12). Viennent ensuite, entre 0.9 et 1, la Norvège, le Danemark et l'Autriche, entre 0.8 et 0.9 l'Allemagne, la Finlande, la France. Enfin avec moins de 0.8, se trouvent le Portugal, la Belgique et le Luxembourg.

## Couples avec un enfant de sept ans

### Le passage de l'inactivité à l'emploi (cas 4 à cas 6 et cas 4 à cas 7).

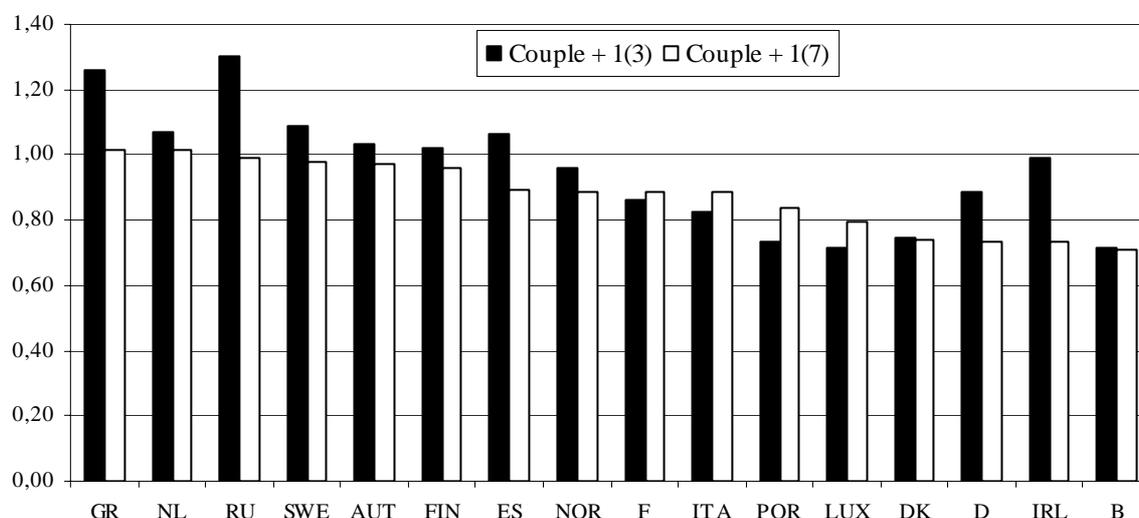
Pour un couple avec un enfant de 7 ans, l'élasticité en cas de passage de l'inactivité à un emploi est la plus élevée, proche au supérieur à 1, au Royaume-Uni, en Grèce, en Suède, en Finlande, en Autriche et aux Pays-Bas (graphique 11). Elle est la plus faible, inférieure à 0.8 en Allemagne, en Belgique, au Danemark et en Irlande.

### Le passage du temps partiel au temps plein (cas 6 à cas 7).

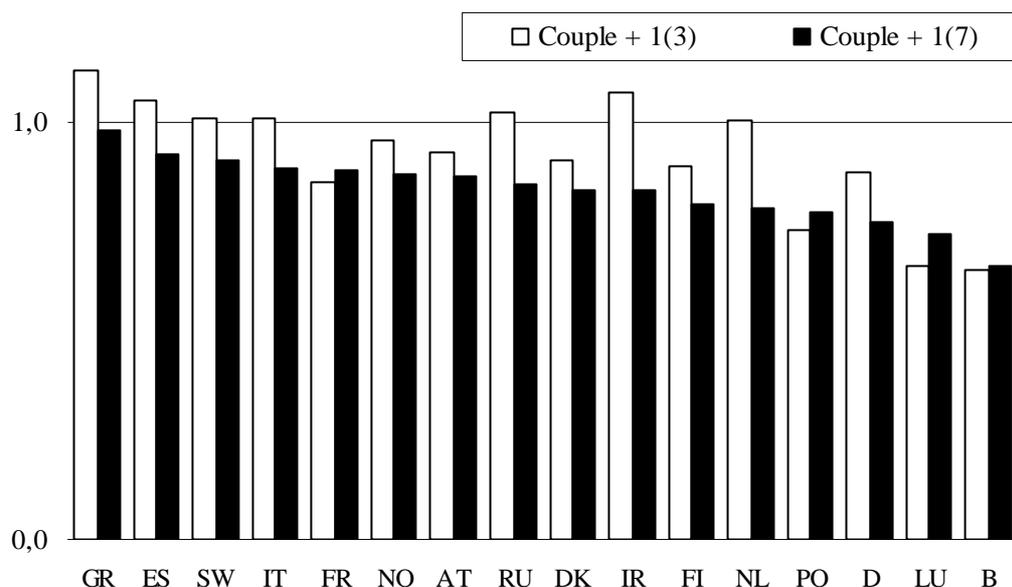
Pour un passage d'un emploi à temps partiel à un emploi à temps plein, l'élasticité est la plus élevée en Grèce, en Espagne, en Suède, en Italie, en France, en Norvège et en Autriche (graphique 12). Elle est la plus faible en Belgique, au Luxembourg, en Allemagne, aux Pays-Bas et au Portugal.

L'incitation financière, mesurée par l'élasticité, pour un couple avec un enfant d'âge préscolaire est relativement plus forte que l'incitation financière à laquelle fait face un couple avec un enfant d'âge plus élevé dans une majorité de pays et en particulier en Irlande, au Royaume-Uni, en Grèce, et, dans le cas d'un passage d'un temps partiel au temps plein, aux Pays-Bas. Relativement au couple avec un enfant d'âge plus élevé, le couple avec un enfant d'âge préscolaire apparaît à l'inverse moins incité financièrement à augmenter son offre de travail au Luxembourg et au Portugal. Ces résultats ne doivent cependant pas masquer que les couples avec un enfant en bas âge font face à d'autres obstacles à l'emploi que les seules incitations financières du système redistributif, à commencer par la possibilité d'accéder à un mode de garde rendant compatible l'exercice d'une activité professionnelle.

**Graphique 11. Elasticité du revenu net au salaire brut en cas de passage de l'inactivité à un emploi à temps plein du deuxième membre adulte** (passage cas 4 à cas 7). Couple avec un enfant - comparaison selon l'âge de l'enfant



**Graphique 12 Elasticité du revenu net au salaire brut - augmentation de l'activité du 2<sup>ème</sup> apporteur de revenu (passage de 6 à 7) – couples avec un enfant (moins de 3 ans et sept ans)**



### Couples avec deux enfants

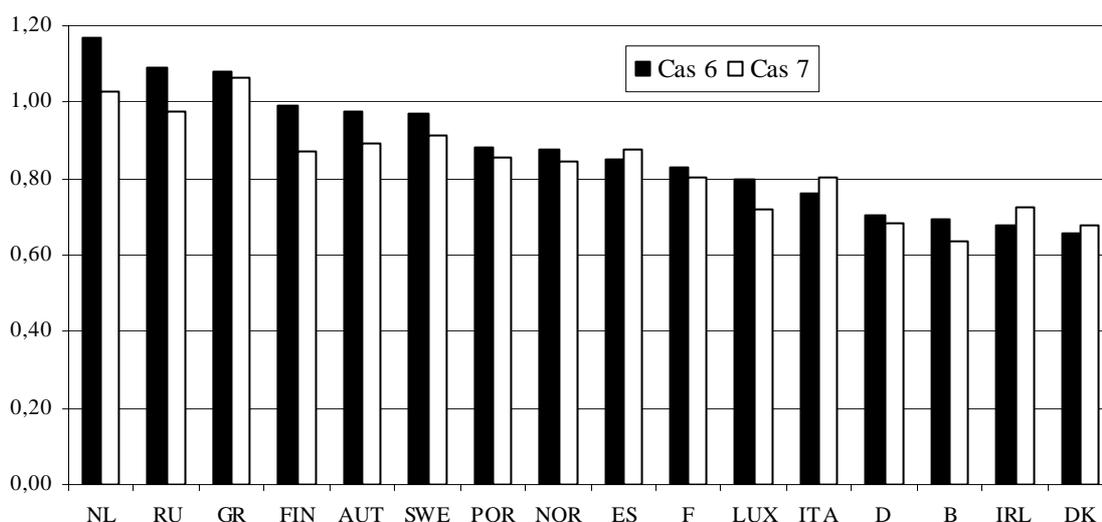
Le passage de l'inactivité à l'emploi (cas 4 à cas 6 et cas 4 à cas 7).

Pour un couple avec deux enfants, l'élasticité en cas de passage de l'inactivité à un emploi est la plus élevée, proche au supérieur à 1, aux Pays-Bas, en Grèce et au Royaume-Uni (graphique 13). Elle est la plus faible, inférieure à 0.8 au Danemark, en Irlande, en Belgique, en Allemagne, en Italie et au Luxembourg.

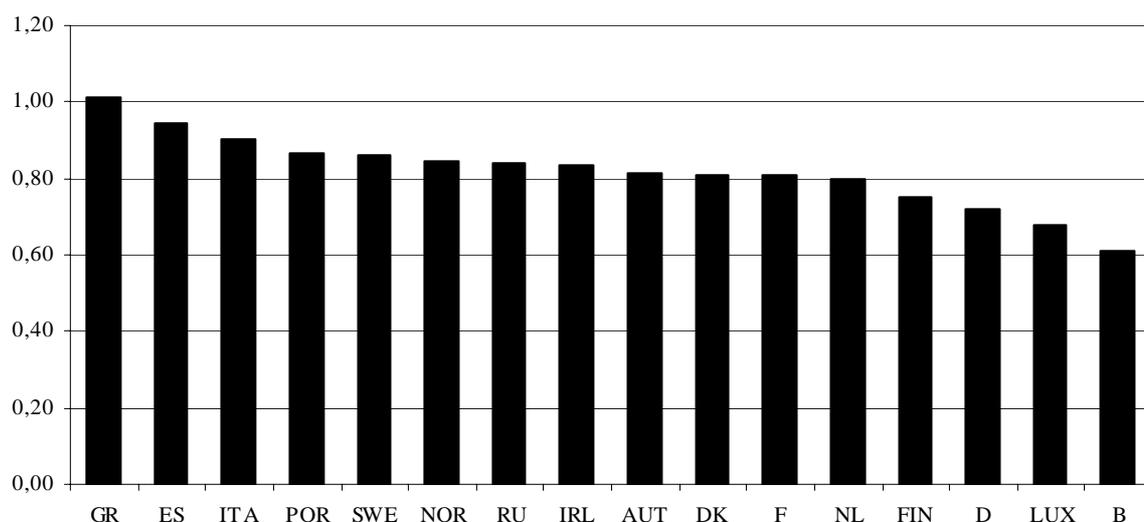
Le passage du temps partiel au temps plein (cas 6 à cas 7).

Pour un passage d'un emploi à temps partiel à un emploi à temps plein, l'élasticité est la plus élevée en Grèce et en Espagne (graphique 14). Elle est la plus faible en Belgique, au Luxembourg, en Finlande et en Allemagne.

**Graphique 13 - Elasticité pour un passage de l'inactivité à l'emploi du deuxième membre adulte d'un couple avec deux enfants.**



**Graphique 14 Elasticité du revenu net au salaire brut - augmentation de l'activité du 2<sup>ème</sup> apporteur de revenu (passage de cas 6 à cas 7) – couple avec deux enfants.**



### Couples avec trois enfants

Le passage de l'inactivité à l'emploi (cas 4 à cas 6 et cas 4 à cas 7).

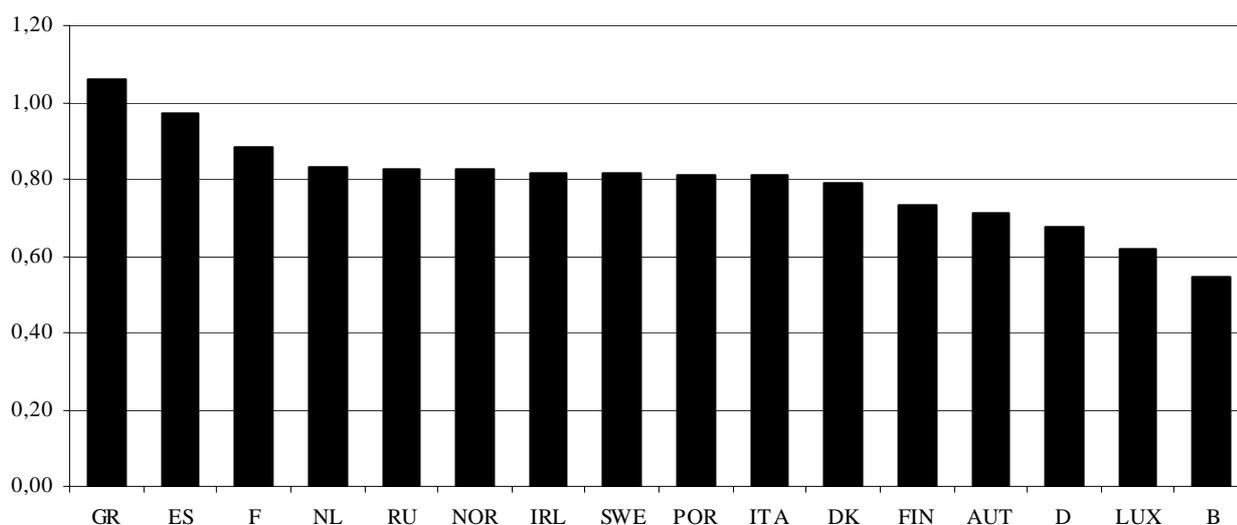
Pour un couple avec trois enfants, l'élasticité en cas de passage de l'inactivité à un emploi est la plus élevée, proche ou supérieur à 1, en Grèce, aux Pays-Bas, et au Royaume-Uni (graphique 15). Elle est la plus faible, inférieure en Autriche, au Danemark, en Belgique, en Allemagne, en France, en Irlande, en Italie et au Luxembourg.

Le passage du temps partiel au temps plein (cas 6 à cas 7).

Pour un passage d'un emploi à temps partiel à un emploi à temps plein, l'élasticité est la plus élevée en Grèce et en Espagne (graphique 12). Elle est la plus faible en Belgique, au Luxembourg, en Autriche en Finlande et en Allemagne.

### Graphique 15

**Elasticité du revenu net au salaire brut - augmentation de l'activité du 2<sup>ème</sup> apporteur de revenu (passage de 6 à 7) – couple avec trois enfants**



### L'élasticité des différents éléments constitutifs du revenu net.

Il est possible d'examiner quelle est l'élasticité pour chacune des différentes composantes du revenu net lorsque le second adulte augmente son offre de travail. Les résultats détaillés sont présentés dans les annexes 8 et 10, respectivement pour un passage de l'inactivité à l'emploi (cas 4 à cas 6 et cas 4 à cas 7) et d'un emploi à temps partiel à un emploi à temps plein (cas 6 à cas 7).

L'élasticité des cotisations sociales au salaire brut est en le plus souvent égal à 1 puisque, comme nous l'avons vu, le taux de cotisation salariés dépend peu du niveau de salaire (cf. graphique 3).

Dans le cas d'un passage de l'inactivité à l'emploi (cas 4 à cas 6 ou cas 4 à cas 7), l'élasticité des prestations sociales au salaire brut est nulle en Espagne, en Finlande, en Grèce, au Luxembourg, aux Pays-Bas, en Norvège, au Royaume-Uni et en Suède (annexe 8). A ces niveaux de revenu, le montant des prestations reçu par ces couples reste le même. Ils ne changent pas non plus en Allemagne et en Autriche, à l'exception des couples avec trois enfants (ces derniers perdent donc une partie des prestations lorsque le second apporteur de ressources reprend une activité). Ils ne changent pas non plus au Portugal, à l'exception des couples avec un enfant d'âge préscolaire.

A l'inverse, le fait de travailler pour le second apporteur de ressources en Belgique, au Danemark, en France, en Irlande et en Italie se traduit par une diminution des prestations pour les couples en question, notamment en raison de l'existence de prestations soumises à condition de ressources (l'allocation de rentrée scolaire en France par exemple). En cas d'un passage du temps partiel au temps plein (cas 6 à cas 7), le montant des prestations reste le même (élasticité nulle) dans pratiquement tous les pays à l'exception de l'Italie et de la Belgique, ainsi que de l'Autriche pour les seuls couples avec trois enfants et de la France pour les seuls couples avec un enfant d'âge préscolaire (annexe 10).

En fait, il s'avère que ce sont les impôts (sur le revenu et locaux) qui différencient le plus les pays étudiés.

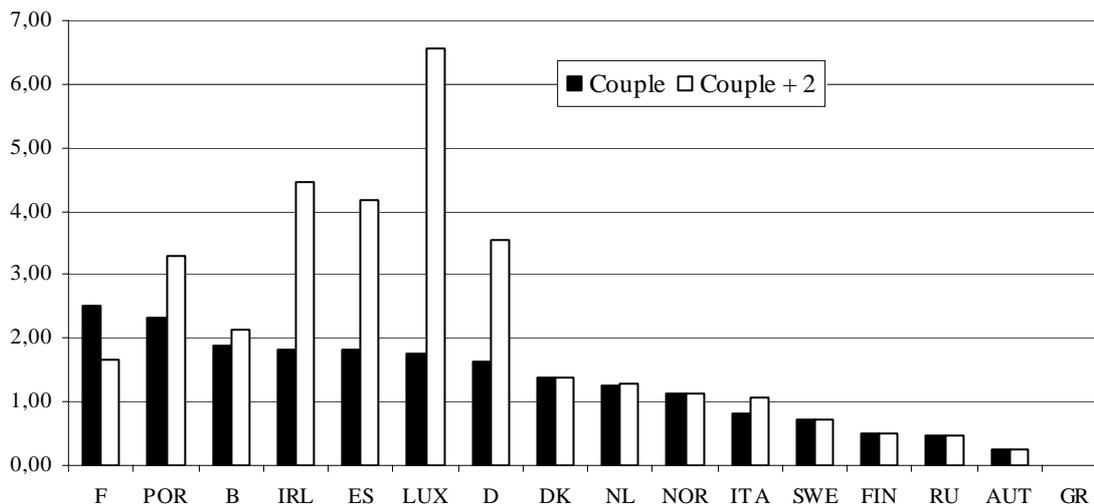
Dans plusieurs pays, l'élasticité des impôts est inférieure à 1 lorsque le second adulte passe de l'inactivité à l'emploi, ce qui signifie que les impôts y augmentent moins que proportionnellement avec les revenus primaires (salaires) du couple. Il s'agit de la Grèce, de l'Autriche, du Royaume-Uni, de la Finlande, de la Suède, voire de l'Italie (graphiques 16 et 17). Notons toutefois que ce n'est jamais le cas dans le cas d'un passage du temps partiel au temps plein (graphiques 18 et 19). Ce résultat d'une élasticité aux impôts supérieure à l'unité peut paraître surprenant si l'on considère que l'impôt sur le revenu est progressif, plus ou moins, dans tous les pays. La raison pourrait venir en partie du fait que l'élasticité calculée intègre les impôts locaux qui, eux, ne sont pas toujours progressifs : ils progressent proportionnellement moins que les revenus dans beaucoup de pays voire sont même constants au delà d'un certain niveau de revenu. En fait, il s'avère que les 6 pays en question sont justement les pays dans lesquels le système d'imposition est *entièrement* individualisé, c'est-à-dire que l'imposition y est non seulement séparée mais qu'il n'y a pas de prise en compte de la situation du conjoint<sup>16</sup>.

A l'inverse, l'élasticité des impôts au salaire brut peut être très élevée dans certains pays, quoique variable selon le nombre d'enfants, en cas d'augmentation de l'offre de travail du second adulte. Pour un couple avec deux enfants dont le second adulte passe de l'inactivité au travail (graphiques 18 et 19), l'élasticité des impôts est ainsi très élevée au Luxembourg, en Irlande, en Espagne, en Allemagne, au Portugal, et dans une moindre mesure, en France et en Belgique. Les impôts augmentent plus que proportionnellement avec les salaires perçus par les couples en raison de systèmes d'imposition commune (ou prenant en compte la situation matrimoniale d'une autre façon) et de la progressivité de l'impôt sur le revenu. Ces systèmes d'imposition apparaissent a priori comme plus désincitatifs du point de vue financier à l'activité du second apporteur de ressources.

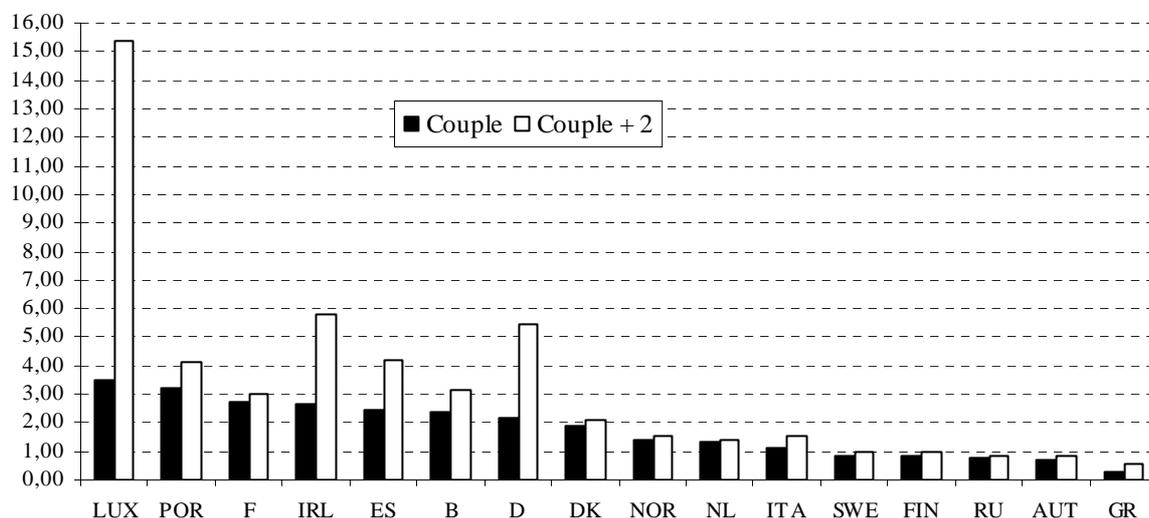
---

<sup>16</sup> La Belgique, les Pays-Bas, la Norvège et le Danemark ont des systèmes partiellement individualisés en ce sens que les conjoints sont imposés séparément mais que le calcul de l'impôt intègre néanmoins des éléments prenant en compte la situation matrimonial (Math, 2003, p.127).

**Graphique 16 - Elasticité de l'impôt au salaire brut – passage de cas 4 à cas 6**

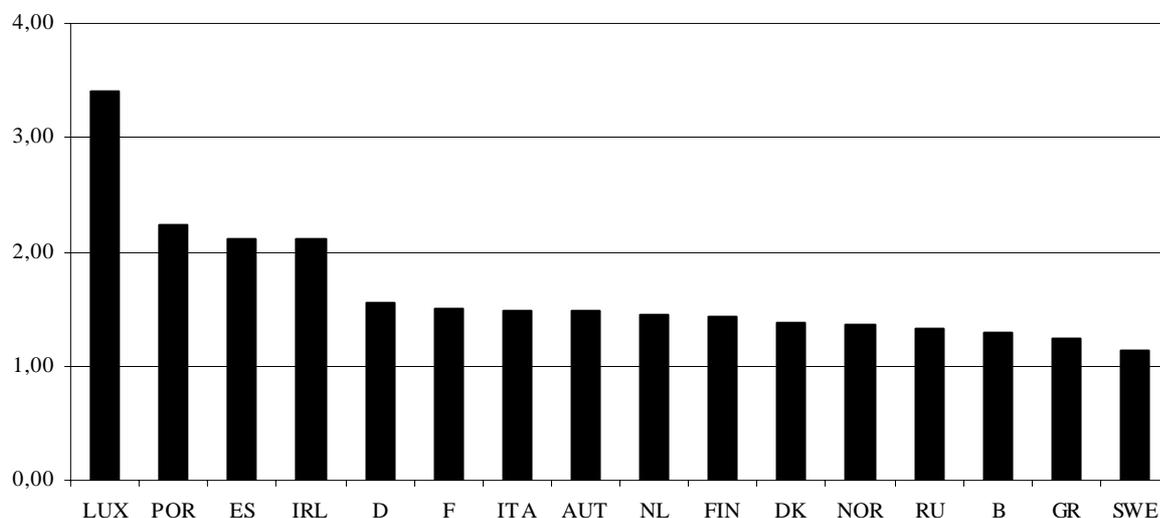


**Graphique 17 - Elasticité de l'impôt au salaire brut – passage de cas 4 à cas 7**



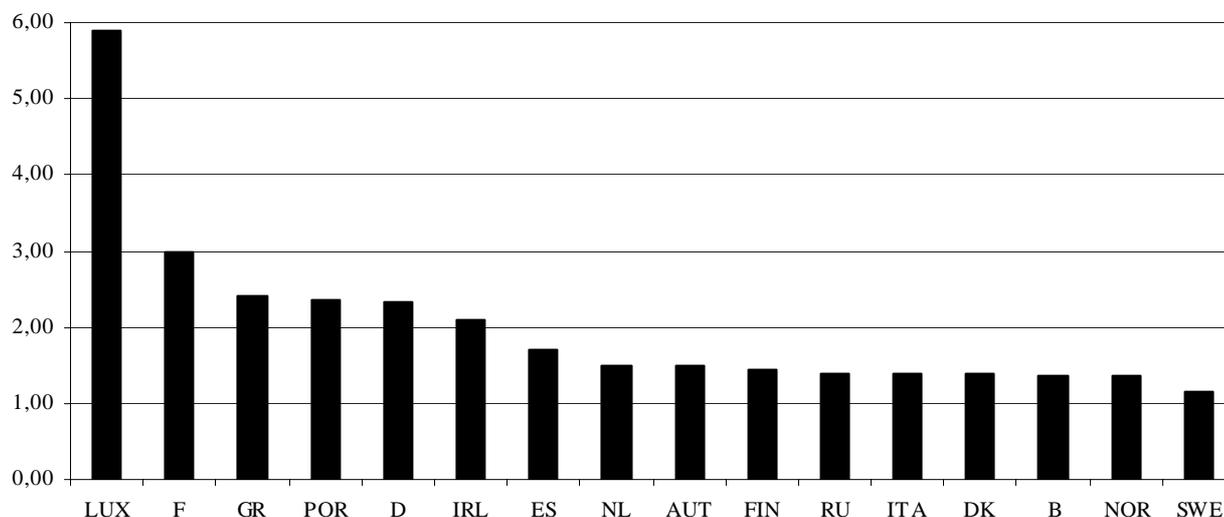
**Graphique 18 - Couple sans enfant - Elasticité de l'impôt au salaire brut**

Augmentation de l'activité du 2<sup>ème</sup> apporteur de revenu du temps partiel au temps plein (passage de 6 à 7)



### Graphique 19 - Couple avec deux enfants - Elasticité de l'impôt au salaire brut

Augmentation de l'activité du 2<sup>ème</sup> apporteur de revenu du temps partiel au temps plein (passage de 6 à 7)



#### Principales conclusions tirées des indicateurs d'élasticité du revenu net au salaire brut.

Le tableau 8 et le graphique 20 résument les principaux résultats relatifs à l'élasticité du revenu net au salaire brut.

En prenant l'élasticité du revenu net au salaire brut comme indicateur d'incitation financière à l'augmentation de l'offre de travail, il apparaît que les pays où l'incitation est la plus faible sont la Belgique, le Danemark, le Luxembourg et l'Allemagne. Suivent l'Irlande, le Portugal, la France et l'Italie. Ensuite, il semble que le système devienne, comparativement, plus favorable du point de vue financier à l'activité du second apporteur en Norvège, en Autriche et en Espagne. Enfin, les pays où l'incitation financière apparaît comparativement comme la plus forte sont la Grèce, le Royaume-Uni, les Pays-Bas, suivis de la Suède et de la Finlande.

Comme nous l'avions déjà constaté à partir des taux marginaux d'imposition implicite, les résultats ne correspondent pas à l'intuition commune. Parmi les pays nordiques, on trouve aussi bien le Danemark où l'incitation financière à la bi-activité apparaît parmi les plus faibles que la Suède et la Finlande où elle serait parmi les plus fortes. Parmi les pays d'inspiration plus libérale, l'Irlande apparaît comparativement peu favorable du point de vue financier à la bi-activité tandis que c'est le contraire pour le Royaume-Uni. Parmi les pays du sud de l'Europe, le Portugal et l'Italie apparaissent également peu favorables à l'activité du second adulte tandis que c'est l'inverse pour la Grèce.

Les conclusions obtenues avec l'élasticité sont proches, mais pas identiques, à celles obtenues avec les taux marginaux d'imposition implicites. Les deux indicateurs sont toujours fortement corrélés (tableau 9).

Pour quelques pays, les conclusions peuvent toutefois diverger selon l'indicateur choisi (graphique 21). C'est le cas des Pays-Bas dont les taux marginaux d'imposition implicites élevés semblent indiquer une forte désincitation financière en comparaison des autres pays alors que les élasticités y sont parmi les plus fortes et conduisent à une conclusion inverse. A l'inverse, au Luxembourg et en Irlande, l'incitation financière apparaît meilleure avec le taux marginal d'imposition qu'avec l'indicateur d'élasticité.

Les conclusions obtenues avec les deux indicateurs convergent cependant pour situer la Belgique, le Danemark et l'Allemagne, voire le Luxembourg, parmi les pays où l'incitation financière à l'activité du second apporteur de ressources serait la plus faible. A l'inverse, l'incitation serait la plus élevée en Grèce et au Royaume-Uni, suivis de l'Espagne, la Finlande, la Suède voire la Norvège et l'Autriche. Les autres pays (France, Italie, Portugal, Irlande) se situent dans une position intermédiaire.

**Tableau 8 - Synthèse de l'incitation financière à l'activité du second apporteur de revenu mesurée à partir de l'élasticité - position relative des pays (du + incitatif (\*\*\*) au moins incitatif ( ))**

	Couple		Couple + 1(3)		Couple + 1(7)		Couple + 2		Couple + 3	
	I-E	PT-FT	I-E	PT-FT	I-E	PT-FT	I-E	PT-FT	I-E	PT-FT
Allemagne	*	*	**	*	*	*	*	*	*	*
Autriche	***	***	***	**	***	***	**	**	*	*
Belgique	*	*			*	*	*	*	*	*
Danemark	*	**		**	*	**	*	**	*	**
Espagne	**	***	***	***	**	***	**	***	**	***
Finlande	***	**	***	*	***	**	**	*	**	*
France	**	***	*	*	**	***	**	**	*	**
Grèce	**	***	****	***	***	***	***	***	***	***
Irlande	*	***	**	***	*	**	*	**	*	**
Italie	***	***		***	**	***	*	**	*	**
Luxembourg	**	*			**	*	*	*	*	*
Norvège	**	***	**	**	**	***	**	**	**	**
Pays-Bas	***	*	***	***	***	*	***	**	***	**
Portugal	**	*			**	*	**	**	**	**
RU	***	***	****	***	***	**	***	**	***	**
Suède	***	***	***	***	***	***	**	**	**	**

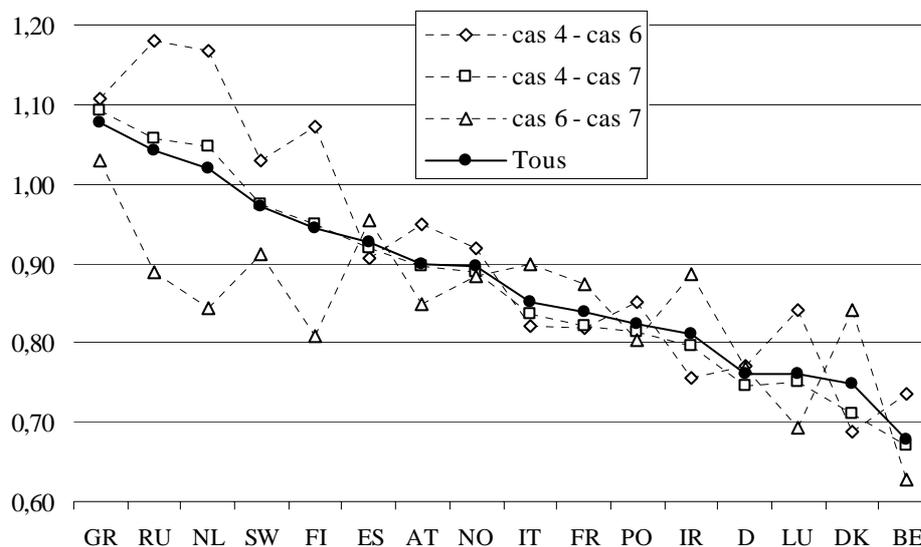
I-E : Le passage de l'inactivité à l'emploi (cas 4 à cas 6 et cas 4 à cas 7).

PT-FT : Le passage du temps partiel au temps plein (cas 6 à cas 7).

*Lecture:* la comparaison se lit plutôt verticalement, c'est à dire qu'elle autorise surtout une comparaison entre pays. Pour un couple sans enfant, l'incitation au passage de l'inactivité à l'emploi du second apporteur de ressources est la plus forte en Autriche, en Finlande, en Italie, aux Pays-Bas, au Royaume-Uni et en Suède. Elle est la plus faible en Allemagne, en Belgique, au Danemark et en Irlande. Les autres pays se situent comparativement dans une situation intermédiaire.

## Graphique 20

### Elasticité – moyenne des différentes configurations familiales



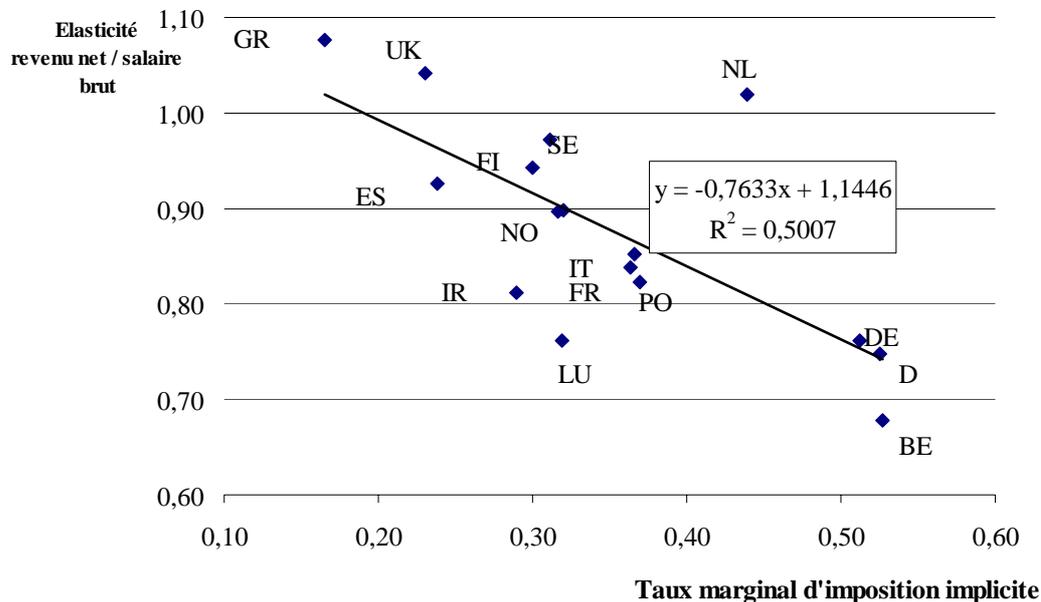
Pour chacun des « passages » (cas 4 – cas 6, cas 4 – cas 7, cas 6 – cas 7), il s'agit de l'élasticité moyenne pour les cinq couples considérés. « Tous » est la moyenne arithmétique de l'élasticité pour les 15 situations considérées (3 « passages » pour 5 catégories de couples).

**Tableau 9 - Corrélation entre le taux marginal d'imposition implicite et l'élasticité du revenu net au salaire brut (coefficients de corrélation).**

Couple	cas 4 - cas 6	-0,69
	cas 4 - cas 7	-0,61
	cas 6 - cas 7	-0,73
Couple + 1(3)	cas 4 - cas 6	-0,81
	cas 4 - cas 7	-0,78
	cas 6 - cas 7	-0,80
Couple + 1(7)	cas 4 - cas 6	-0,72
	cas 4 - cas 7	-0,66
	cas 6 - cas 7	-0,79
Couple + 2	cas 4 - cas 6	-0,74
	cas 4 - cas 7	-0,68
	cas 6 - cas 7	-0,79
Couple + 3	cas 4 - cas 6	-0,76
	cas 4 - cas 7	-0,66
	cas 6 - cas 7	-0,76
Moyennes pour les 5 couples	cas 4 - cas 6	-0,74
	cas 4 - cas 7	-0,70
	cas 6 - cas 7	-0,79
Moyenne pour toutes les situations)	15 passages	-0,71

### Graphique 21

Elasticité revenu net au salaire brut et taux marginal d'imposition implicite (moyenne \*)



\* moyenne des 15 « passages » (5 catégories de couples et 3 augmentations d'activité).

#### **4. LA CONFRONTATION DES INDICATEURS D'INCITATION A L'ACTIVITE DU SECOND APORTEUR DE RESSOURCES AVEC LES PERFORMANCES REELLES D'EMPLOI DES FEMMES.**

Les performances comparées et connues sur la participation des femmes sur le marché du travail ne semblent pas a priori correspondre aux résultats obtenus sur le caractère plus ou moins incitatif, du point de vue financier, des systèmes sociaux et fiscaux à l'activité du second apporteur de revenus.

Par exemple, la Grèce qui est le pays où l'incitation financière du second apporteur de ressources apparaît la plus élevée est aussi le pays où les taux d'emploi (et d'activité) des femmes sont les plus faibles (voir graphiques 22 à 26). A l'inverse, la Belgique figure parmi les pays où les taux d'emploi des mères avec deux ou trois enfants sont comparativement les plus élevés tandis que l'incitation financière y apparaît faible.

Cette impression est confirmée par les coefficients de corrélation des indicateurs d'incitation (élasticité ou taux marginal d'imposition implicite) avec les taux d'emploi des femmes en fonction du nombre d'enfants (tableau 10). Alors qu'on devrait s'attendre à des corrélations positives entre l'élasticité et le taux d'emploi, tel n'est pas toujours le cas. Et quand c'est le cas, la corrélation est faible ou peu significative. On devrait aussi s'attendre à une corrélation négative entre le taux marginal d'imposition implicite et le taux d'emploi, or la corrélation est toujours positive : plus le taux marginal d'imposition implicite est élevé, plus les performances en matière d'emploi des femmes tendent à être élevées !

Ce constat se trouve confirmé avec d'autres indicateurs pour évaluer la performance du travail des femmes. C'est ainsi le cas lorsqu'on prend les écarts entre taux d'emploi des femmes et des hommes (tableau 11), les taux d'activité des femmes ou encore l'écart entre taux d'emploi des femmes en couple et taux d'emploi des femmes célibataires.

De toute évidence, l'explication des différences entre pays quant à la participation des femmes au marché du travail est à chercher en dehors des seuls éléments du système redistributif.

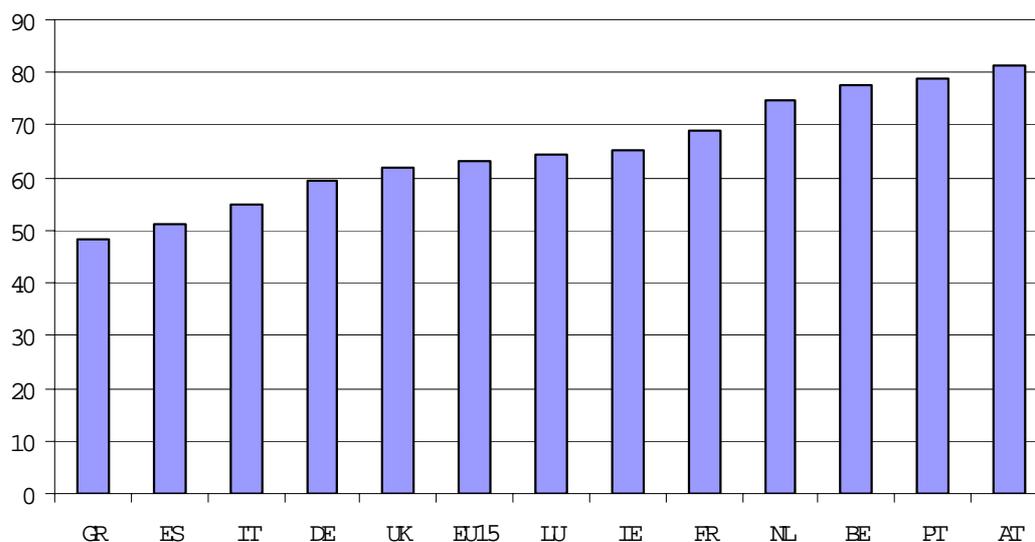
**Tableau 10**

**Corrélation entre taux d'emploi des femmes (en fonction du nombre d'enfants) et indicateurs d'incitation financière au second apporteur de ressources**

		Corrélation du taux d'emploi avec l'élasticité	Corrélation du taux d'emploi avec le taux marginal d'imposition implicite
Couple	cas 4 - cas 6	0,24	0,24
	cas 4 - cas 7	0,16	0,37
	cas 6 - cas 7	-0,11	0,45
Couple + 1(3)	cas 4 - cas 6	-0,26	0,37
	cas 4 - cas 7	-0,41	0,53
	cas 6 - cas 7	-0,57	0,63
Couple + 1(7)	cas 4 - cas 6	0,19	0,16
	cas 4 - cas 7	0,00	0,34
	cas 6 - cas 7	-0,38	0,46
Couple + 2	cas 4 - cas 6	0,19	0,13
	cas 4 - cas 7	0,01	0,33
	cas 6 - cas 7	-0,41	0,50
Couple + 3	cas 4 - cas 6	0,18	0,22
	cas 4 - cas 7	0,11	0,35
	cas 6 - cas 7	-0,18	0,43

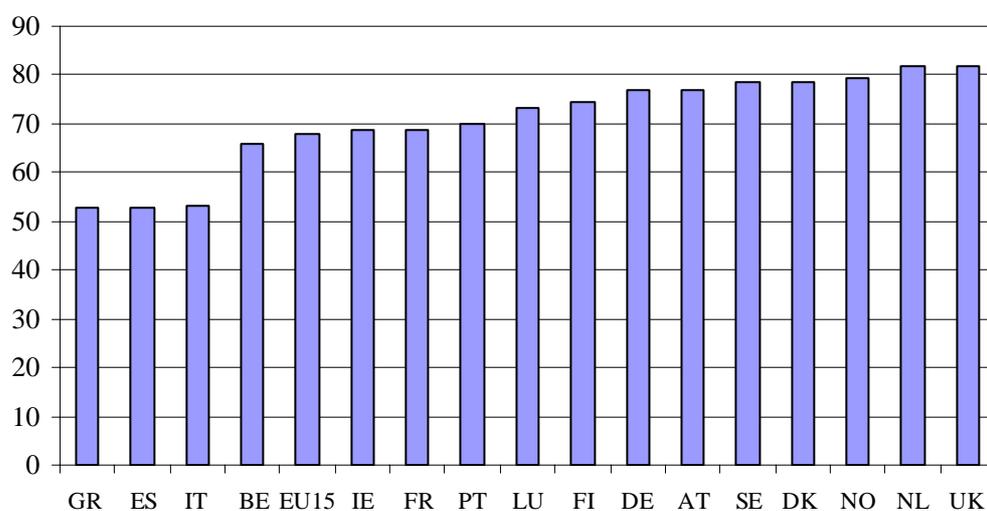
Le taux d'emploi retenu est respectivement pour les cinq différents couples le taux d'emploi des femmes de 20 à 49 ans sans enfant de 0 à 14 ans, 1 enfant de 0 à 2 ans, 1 enfant de 0 à 14 ans, 2 enfants de 0 à 14 ans et 3 enfants de 0 à 14 ans.

**Graphique 22 - Taux d'emploi des femmes de 20 à 49 ans avec un enfant de moins de 3 ans**



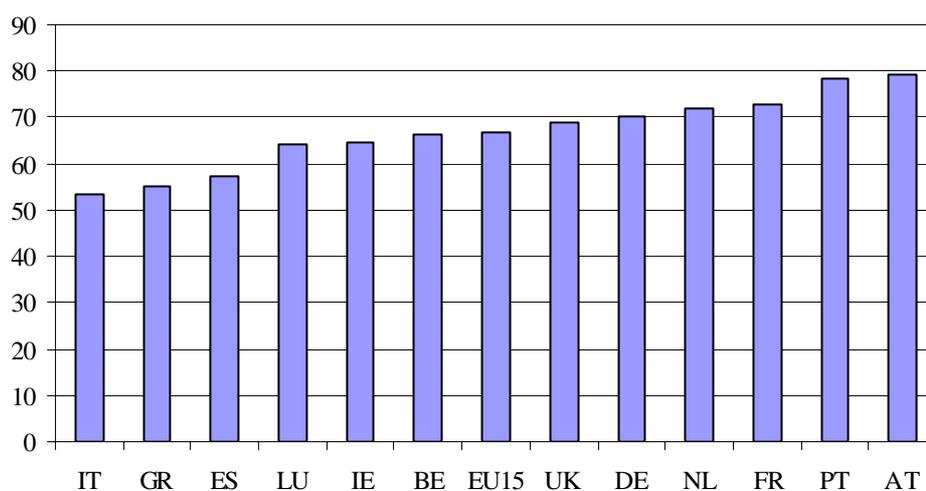
Source : Eurostat (enquête sur les forces de travail). Valeur moyenne 1999-2002 (ou sur les années disponibles entre 1999 et 2002 si toutes ne sont pas disponibles)

**Graphique 23 - taux d'emploi des femmes (20-49 ans) sans enfant de 0 à 14 ans**



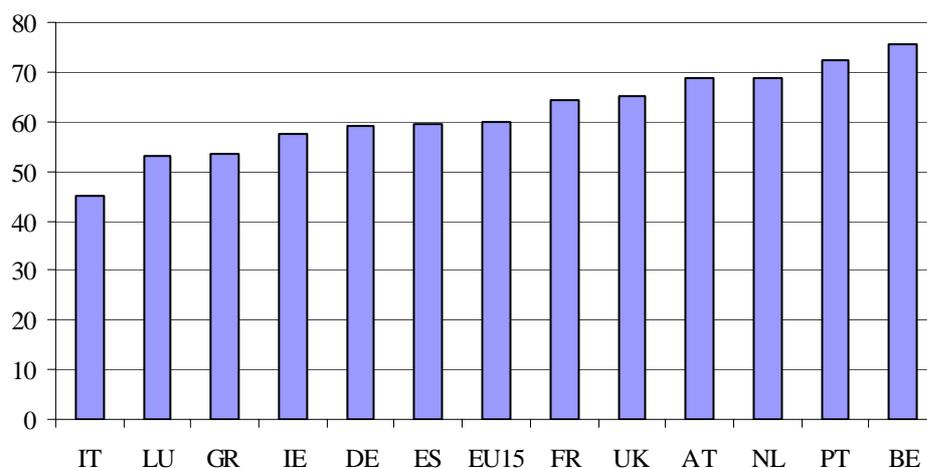
Source : Eurostat (enquête sur les forces de travail). Valeur moyenne 1999-2002 (ou sur les années disponibles entre 1999 et 2002 si toutes ne sont pas disponibles)

**Graphique 24 - Taux d'emploi des femmes (20-49 ans) avec un enfant de 0 à 14 ans**



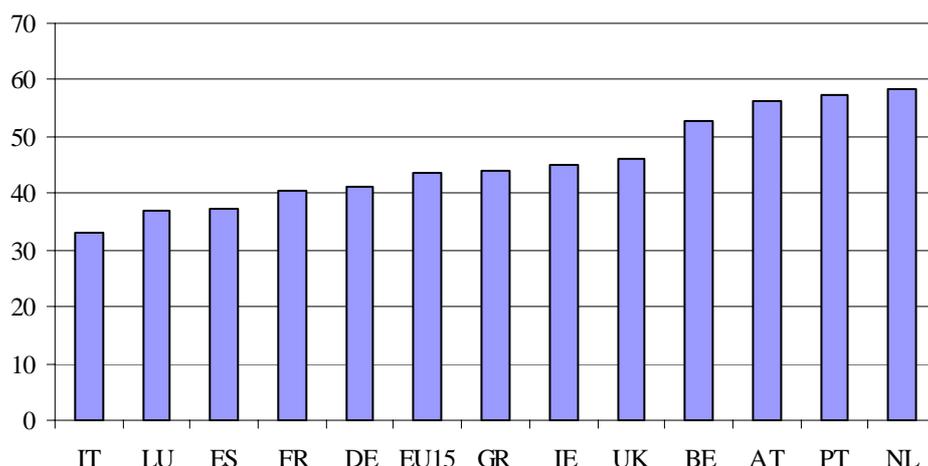
Source : Eurostat (enquête sur les forces de travail). Valeur moyenne 1999-2002 (ou sur les années disponibles entre 1999 et 2002 si toutes ne sont pas disponibles)

**Graphique 25 - Taux d'emploi des femmes (20-49 ans) avec deux enfants de 0 à 14 ans**



Source : Eurostat (enquête sur les forces de travail). Valeur moyenne 1999-2002 (ou sur les années disponibles entre 1999 et 2002 si toutes ne sont pas disponibles)

**Graphique 26 - Taux d'emploi des femmes (20-49 ans) avec trois enfants de 0 à 14 ans**



Source : Eurostat (enquête sur les forces de travail). Valeur moyenne 1999-2002 (ou sur les années disponibles entre 1999 et 2002 si toutes ne sont pas disponibles)

**TABLEAU 11**

**Corrélation entre le différentiel de taux d'emploi entre hommes et femmes (en fonction du nombre d'enfants) et indicateurs d'incitation financière au second apporteur de ressources**

		Corrélation avec l'élasticité	Corrélation avec le taux marginal d'imposition implicite
Couple	cas 4 - cas 6	-0,25	-0,29
	cas 4 - cas 7	-0,18	-0,41
	cas 6 - cas 7	0,05	-0,48
Couple + 1(3)	cas 4 - cas 6	0,26	-0,40
	cas 4 - cas 7	0,41	-0,56
	cas 6 - cas 7	0,56	-0,65
Couple + 1(7)	cas 4 - cas 6	-0,11	-0,17
	cas 4 - cas 7	0,08	-0,34
	cas 6 - cas 7	0,42	-0,45
Couple + 2	cas 4 - cas 6	-0,12	-0,19
	cas 4 - cas 7	0,04	-0,36
	cas 6 - cas 7	0,38	-0,48
Couple + 3	cas 4 - cas 6	-0,15	-0,23
	cas 4 - cas 7	-0,07	-0,37
	cas 6 - cas 7	0,21	-0,45

Le taux d'emploi des hommes et des femmes retenu est respectivement pour les cinq couples types le taux d'emploi des hommes et des femmes de 20 à 49 ans sans enfant de 0 à 14 ans, un enfant de 0 à 2 ans, un enfant de 0 à 14 ans, 2 enfants de 0 à 14 ans et 3 enfants de 0 à 14 ans.

Source : Eurostat (enquête sur les forces de travail) pour les taux d'emploi. Valeur moyenne 1999-2002 (ou sur les années disponibles entre 1999 et 2002 si toutes ne sont pas disponibles)

## CONCLUSION DE LA 2<sup>ÈME</sup> PARTIE

L'incitation financière à laquelle font face les couples lorsque le second apporteur de ressources augmente son offre de travail a été analysée et comparée pour seize pays à l'aide de deux indicateurs, le taux marginal d'imposition implicite et l'élasticité du revenu net au salaire brut. Les résultats convergent pour situer la Belgique, le Danemark et l'Allemagne, voire le Luxembourg, parmi les pays où l'incitation financière à l'activité du second apporteur de ressources serait la plus faible. À l'inverse, l'incitation financière serait la plus élevée en Grèce et au Royaume-Uni, suivis de l'Espagne, la Finlande, la Suède voire la Norvège et l'Autriche. Les autres pays (France, Italie, Portugal, Irlande) se situent dans une position intermédiaire. Pour les couples étudiés qui se situent tous à des niveaux de revenus entre le 3<sup>ème</sup> et le 7<sup>ème</sup> décile de la distribution des revenus, le classement provient surtout de l'évolution de l'impôt sur le revenu en cas d'augmentation de l'offre de travail, et assez peu des variations de prestations sociales.

Cependant, il ne nous a pas été possible d'établir un lien entre ces mesures de l'incitation financière à l'augmentation de l'offre de travail du second apporteur de revenus et les performances relatives sur le marché du travail des femmes en couple de ces pays. Ce ne sont pas les transferts monétaires sociaux et fiscaux qui jouent un rôle déterminant sur la participation des femmes au marché du travail, au moins pour les niveaux de revenu étudiés.

D'autres facteurs interviennent prioritairement, au moins à ces niveaux de revenu moyen. Cela ne signifie pas que les incitations financières des transferts monétaires n'ont pas d'effets sur l'activité des femmes en couple mais simplement que ces effets sont secondaires par rapport à d'autres facteurs tels que les valeurs au regard de la place et du rôle des mères et des pères, les modes d'organisation familiale, les caractéristiques de la demande de travail, les possibilités d'aménagement des temps et des postes de travail, l'impact des dispositifs de congés, analysés dans la 1<sup>ère</sup> partie, et surtout l'accès à des modes de garde. Dit autrement, les principaux freins à l'égalité des femmes et des hommes sur le marché du travail sont davantage à rechercher ailleurs. Une limite à nos calculs pourrait toutefois venir de l'approche théorique utilisée fondée sur le modèle unitaire, à savoir le modèle dans lequel les décisions rationnelles d'un couple sont prises en commun. Ce modèle ignore les rapports de force et les aspirations ou préférences de chacun des membres isolément au sein d'un couple. Il conviendrait donc d'explorer les extensions du modèle théorique qui tiennent compte de ces aspects, même s'il semble difficile d'intégrer dans des travaux empiriques certains d'entre eux, comme le partage négocié et plus ou moins socialement et culturellement contraint des tâches domestiques et parentales entre parents.

Quoi qu'il en soit, les résultats auxquels nous sommes parvenus conduisent à fortement relativiser le rôle des incitations financières imputables aux transferts monétaires. Il éclaire d'un autre jour le débat complexe sur l'individualisation des droits sociaux et de l'impôt<sup>17</sup>. Ces résultats donnent à penser que ce ne sont pas tant les effets désincitatifs des transferts familialisés (ou conjugalisés) qui devraient justifier des réformes conduisant à une acquisition individuelle des droits sociaux que la forte dimension symbolique de telles réformes et les interactions en retour sur les représentations et les politiques. L'individualisation des droits, au niveau de la feuille d'impôt ou de l'acquisition des droits sociaux, est avant tout une question symbolique au regard des représentations et de la place des hommes et des femmes dans la société. Avant d'avoir des effets réels sur l'activité professionnelle des femmes et sur les inégalités et la répartition des charges entre hommes et femmes, l'individualisation aurait d'abord pour effet dans l'espace public de reconnaître à tout adulte – à tout citoyen si l'on considère que l'impôt sur le revenu est au fondement de la citoyenneté – une autonomie, indépendamment des liens qu'il entretient avec d'autres adultes. Et donc indépendamment de ses choix quant à son statut conjugal (marié, pacsé, concubin, célibataire, etc.) ou son mode de vie (cohabitant ou non, vivant et/ou entretenant des liens avec des personnes du sexe opposé ou non, vivant à deux, trois ou davantage d'adultes, etc.). Les politiques (le droit), par les signaux qu'elles envoient au corps social, peuvent jouer un rôle majeur pour combattre les représentations et la répartition sexuées des rôles entre hommes et femmes. L'individualisation des droits sociaux serait à cet égard le signal d'une orientation vers davantage d'égalité.

Reste qu'en matière d'impôt une telle option peut se heurter à la nécessité de tenir compte des économies d'échelles opérées au sein d'un ménage et donc de la capacité contributive des personnes imposées qui vont différer selon leur mode de vie. Au risque sinon d'entraîner des effets anti-redistributifs importants (Briaire et Echevin, 2002). En matière de droits adressés aux familles, une piste vers davantage d'individualisation pourrait consister à réorienter davantage les droits comme des droits de l'enfant, et en particulier en privilégiant les prestations en nature. Ces dernières peuvent plus facilement être individualisées car elles sont directement servies à l'enfant. Ainsi, donner à tout enfant une place en mode de garde est une forme individualisée de droit à laquelle on ne peut pas opposer les objections habituelles à l'individualisation des droits sociaux. Cette option, déjà en cours dans les pays nordiques, présente en outre l'avantage d'être particulièrement favorable à l'activité professionnelle des femmes et à l'égalité entre les genres<sup>18</sup>.

<sup>17</sup> Pour une discussion de cette question, voir Jepsen et alii (1997), Kerschen (2003), Sterdyniak (2004), Lanquetin et alii (2002, 2004).

<sup>18</sup> Pour une analyse comparative actualisée des modes de garde, voir de Henau et alii (2004).

## REFERENCES

- Afssa C. (1998), "L'allocation parentale d'éducation : entre politique familiale et politique pour l'emploi", *Insee première* n°569.
- Apps, P. & Rees, R. (1999), 'On the taxation of trade within and between household', *Journal of Public Economics* 35, 355-369.
- Becker, G. (1973), 'A theory of marriage : Part I', *Journal of Political Economy* pp. 813- 846.
- Bihr A. et Pfefferkorn R. (1996), *Hommes/Femmes, l'introuvable égalité*, Les éditions de l'Atelier.
- Bihr A. et Pfefferkorn R. (2000), "Hommes-femmes, l'introuvable égalité", *Recherches et Prévisions* n°61.
- Bonnet C. et Labbé M. (1999), "L'activité des femmes après la naissance du deuxième enfant : l'allocation parentale d'éducation a-t-elle un effet incitatif au retrait du marché du travail ?", *Recherches et Prévisions* n°59.
- Bradshaw J., Finch N. (2002), *A comparison of Child Benefit packages in 22 countries*, Research Report 174, Département of Work and Pensions, UK government.
- Briaire D., Echevin D. (2002), *Analyse des réformes fiscales à partir d'un outil de micro-simulation : application à l'individualisation de l'impôt*, Communication pour la journée d'études « micro-simulation » de la CNAF, 17 octobre 2002, Paris.
- Bruning G. et Plantenga J. (1999), "Parental leave and equal opportunities: experiences in eight European countries", *Journal of European Social Policy*, vol 9, n°3.
- Centre d'Etude des Revenus et des Coûts (1994), *Protection sociale et activité économique des femmes en Europe*, Rapport pour la Commission européenne, octobre 1994, 183 pages.
- Chauffaut D., David E., Vallet M. (2003), *Les débuts du congé paternité. Vécu et représentations*, Document de travail n°29, série Etudes, DREES, Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité.
- Chaupain-Guillot S., Guillot O., Jankeliowitch-Laval E. (2004), "Les choix d'activité des mères ayant de jeunes enfants à charge : une comparaison européenne" in Girard D., *Famille et solidarités*, Actes des 24<sup>ème</sup> journées de l'Association d'Economie Sociale, L'Harmattan.
- Chiappori, P.-A. (1988), 'Rational household labor supply', *Econometrica* 56, 63-90.
- Chiappori, P.-A. (1992), 'Collective labor supply and welfare', *Journal of Political Economy* 100, 437-467.
- Cigno, A. (1990), "Home-production and the allocation of time", in D. Sapsford, ed., *Current Issues in Labour Economics*, Mac Millan, chapter 2, pp. 7-32.
- Commission européenne (1999), *Rapport sur la transposition de la directive 92/85/CEE du Conseil du 19 octobre 1992 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail*, 15 mars 1999, COM(1999) 100 final [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/news/preg-fr.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/news/preg-fr.pdf)
- Commission européenne (2003), *Rapport sur la transposition de la directive 96/34/CE du Conseil, du 3 juin 1996, concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES*, 19 juin 2003, COM(2003) 358 final. [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/documents/com2003358\\_fr.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/documents/com2003358_fr.pdf)
- Deaton, A. & Muellbauer, J. (1980), *Economics and consumer behavior*, Cambridge University Press.
- de Henau J., Meulders D., O'Dorchai S., Périvier H. (2004), « The relative generosity of the EU countries' childcare systems », *Transfér* 1/04.
- Deven F. et Moss. P. (2002), "Le congé parental : pour ou contre l'égalité des sexes ?", *Informations sociales* n°102.
- De Villota P., Ferrari I. (2001), *The impact of tax/benefit system on women's work*, Report for the European Commission, 174 pages.
- Donni, O. (2001), 'Collective female labor supply', *Cahier de recherche/Working paper* 141, CREFE, Université du Québec à Montréal
- Ekberg J., Eriksson R., Friebel G. (2004), "Sharing Responsibility ? Short- and Long-Term Effects of Sweden's "Daddy-Month" Reform", *Working Paper*, Swedish Institute for Social Institute (SOFI), Stockholm University, 3/2004.

- European Commission (1998a), *Care in Europe*, Joint Report of the "Gender and Employment" and the "Gender and Law" Groups of Experts, Employment & social affairs.
- European Commission (1998b), *Men within family and work*, Employment & social affairs, European Network, Family and Work, n°2/98.
- Fagnani J. (1994), "L'allocation parentale d'éducation en France et en Allemagne- une prestation, deux logiques", *Recherches et Prévisions* n°36, juin.
- Fagnani J. (1995), "L'allocation parentale d'éducation : effets pervers et ambiguïtés d'une prestation", *Droit social* n°3.
- Fagnani J. (1996), "Retravailler après une longue interruption : le cas des mères ayant bénéficié de l'APE", *Revue Française des Affaires Sociales* n°3.
- Fagnani J. (2000), *Un travail et des enfants. Petits arbitrages et grands dilemmes*, Bayard, Paris.
- Fagnani J. (2001), "Les Françaises font toujours plus d'enfants que les Allemandes de l'Ouest : une esquisse d'interprétation", *Recherches et Prévisions* n°64.
- Fortin, B. & Lacroix, G. (1997), 'A test of the unitary and collective models of household labour supply', *Economic Journal* 107, 933-955.
- Grignon M., Fagnani J. (1996), « Transferts de revenus et activité féminine en Europe », *L'Espace géographique* n°2, pp.129-144.
- Hall M. (1998), *The EU parental leave agreement and Directive: implications for national law and practice*, Comparative Study, European Industrial Relations Observatory, EIRO (<http://www.eiro.eurofound.ie/1998/01/Study>)
- Hamermesh, D. (2000), 'Togetherness : Spouses' synchronous leisure and the impact of children', *Working Paper* 7455, NBER.
- Heckman, J. (1993), 'What has been learned about labour supply in the past twenty years?' , *American Economic Review* 83,116-121.
- Jepsen M., Meulders D., Plasman O., Vanhuynegem P. (1997), *Individualisation of the social and fiscal rights and the equal opportunities between women and men*, rapport du DULBEA.
- Kerschen N. (2003), « Vers une individualisation des droits sociaux : approche européenne et modèles nationaux », *Droit social* n°6.
- Lanquetin M-T, Allouache A., Kerschen N., Letablier M-T. (2002), *Individualisation des droits en matière de protection sociale et droits fondamentaux*, rapport pour la CNAF.
- Lanquetin M-T., Letablier M-T, Périvier H. (2004), « Acquisition des droits sociaux et égalité entre les femmes et les hommes », *Revue de l'OFCE* n°90, juillet.
- Le Minez S., Lhommeau B. Pucci M. (2002), "L'impact des prestations familiales sur le revenu des ménages en 2001. Une estimation à l'aide du modèle de microsimulation INES", *Etudes et Résultats* n°174, DREES, Ministère, France.
- Lundberg, S. & Pollak, R. (1993), 'Bargaining and distribution in marriage', *Journal of Economic Perspectives* 10,139-158.
- Manser, M. & Brown, M. (1980), 'Marriage and household decision making : a bargaining analysis', *International Economic Review* 21, 333-349.
- McElroy, M. & Horney, M. (1980), 'Nash-bargained household decisions : Toward a generalization of the theory of demand', *International Economic Review* 22, 333- 349.
- Marc C. (2004), "L'influence des conditions d'emploi sur le recours à l'APE", *Recherches et Prévisions* n°75, mars 2004.
- Martiskainen de Koenigswarter H. (2004), *Politiques de la paternité en Finlande, un miroir pour la France*, Communication présentée au premier congrès de l'Association Française de Sociologie (AFS), Villetaneuse, 24-27 février 2004.
- Math A. (2003a), *Les politiques publiques d'aide aux familles en Europe occidentale et leurs évolutions depuis le début des années 1990. Une comparaison menée à partir de plusieurs méthodes*, rapport réalisé avec le soutien de la Caisse Nationale des Allocations Familiales (CNAF), juin 2003.
- Math (2004), 'Les politiques d'aides aux familles dans seize pays européens. Une comparaison par la méthode des cas types', *Recherches et Prévisions* n°78, CNAF.

- Math A. & Meilland C. (2004), "Congés pour raisons familiales et négociation collective », *Document de travail IRES*, n°04.03, février 2004. [www.ires-fr.org](http://www.ires-fr.org) (*Family-related leave and industrial relations*, version en anglais publiée par l'Observatoire européen des relations industrielles, septembre 2004, [www.eiro.eurofound.ie/2004/03/study/index\\_2.html](http://www.eiro.eurofound.ie/2004/03/study/index_2.html) et version résumée dans *Eirobserver* n°6.04, novembre 2004, <http://www.eiro.eurofound.ie/pdf/eo04-6.pdf>).
- Méda D., Wierink M., Simon M.O. (2003), 'Pourquoi certaines femmes s'arrêtent de travailler à la naissance d'un enfant ?', *Premières synthèses* n°29.2, DARES, Ministère du travail.
- Meilland C. (2001), "Danemark. L'égalité hommes-femmes sur le marché du travail mise à mal par les congés parentaux", *Chronique internationale de l'IRES* n°71.
- Merz M. (2004), "Women's Hours of Market Work in Germany: The Role of Parental Leave", *IZA Discussion Paper n° 1288*, September 2004.
- Mincer, J. (1962), "Labor force participation of married women", in G. H. Lewis, ed., *Aspects of Labor Economics*, Princeton University Press.
- Moss P. et Deven F. (eds), *Parental Leave : Progress or Pitfall ? Research and Policy Issues in Europe*, The Hague/Brussels, NIDI/CBGS Publications, vol. 35, 1999.
- NOSOSCO, *Social Protection in Nordic Countries 2001*, <http://www.nom-nos.dk/nososco.htm>
- OCDE (2001), *Petite enfance, grands défis. Education et structures d'accueil*, OCDE.
- OECD (2002), *Babies and Bosses. Reconciling work and family life. Volume 1: Australia, Denmark and the Netherlands*.
- OECD (2003), *Babies and Bosses. Reconciling work and family life. Volume 1: Austria, Ireland and Japan*.
- Palme J. et alii (2003), *A Welfare Balance Sheet for the 1990s. Final Report of the Swedish Welfare Commission*, supplement to *Scandinavian Journal of Public Health*, August 2003, 143 pages.
- Paternoster A. (2004), « Rémunération nette annuelle dans l'industrie manufacturière. 1996-2002 », *Statistiques en bref*, thème 3 – 4/2004, Eurostat.
- Pencavel, J. (1986), "Labor supply of men : a survey", in O. Ashenfelter & R. Layard, eds, *Handbook of Labor Economics*, Vol. 1, Elsevier, pp. 3-102.
- Périvier H. (2004a), "Emploi des mères et garde des jeunes enfants en Europe", *Revue de l'OFCE* n°90.
- Périvier H. (2004b), "Débat sur le congé parental : emploi des femmes et charges familiales. Repenser le congé parental en France à la lumière des expériences étrangères", *Revue de l'OFCE* n°90.
- Piketty T. (2003), "L'impact de l'allocation parentale d'éducation sur l'activité féminine et la fécondité, 1982-2002", *Working Paper CEPREMAP*, n°2003-9.
- Pykkänen E. et Smith N. (2003), "Career Interruptions due to Parental Leave: A Comparative Study of Denmark and Sweden", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers* 1.
- Pykkänen E. et Smith N. (2004), "The Impact of Family-Friendly Policies in Denmark and Sweden on Mothers' Career Interruptions Due to Childbirth", *Discussion Paper Series IZA* n°1050.
- Samuelson, P. (1956), 'Social indifference curves', *Quarterly Journal of Economics* 70(1),1-22.
- Silvera R. (2002), *Articuler vie familiale et vie professionnelle en Europe : un enjeu pour l'égalité*, étude réalisée pour le Service des droits des femmes, La Documentation française.
- Simon M.O. (1999), "L'allocation parentale d'éducation : une parenthèse de trois ans... ou plus", *Consommation et modes de vie* n°136, CREDOC.
- Stancanelli E. (2003), 'Do fathers care ?', *Document de travail OFCE* n°2003-08, December.
- Sterdyniak H. (2004), "Contre l'individualisation des droits sociaux", *Revue de l'OFCE* n°90, juillet.

## ANNEXES DE LA PREMIERE PARTIE

### ANNEXE 1- TABLEAUX SYNTHETIQUES SUR LES DISPOSITIFS LEGAUX DE CONGES POUR RAISONS FAMILIALES ET LEURS MODES DE REMUNERATION

#### A. Les congés maternité légaux (1) – fin 2003

Pays	Légal / autres	Durée maximale (semaines)	Payé	Paiement durant toute la durée	Rémunération	Payé par	Garantie d'emploi
Autriche	Légal	16 (20 si circonstances médicales particulières)	Oui	Oui	100%	Etat/AS	Oui
Belgique	Légal	15 (17 si naissance multiple)	Oui	Oui	30 jours : 82% et après: 75% jusqu'à un plafond	AS	Oui
Danemark	Légal	18	Oui	Oui	90 % jusqu'à un plafond (3115 Dkr par semaine)	Employeur	Oui
Finlande	Légal	105 jours (dimanches exclus) = environ 17,5 semaines	Oui	Oui	100 – 50 % (3) le taux diminue en fonction des revenus (66 % en moyenne) Min : 11,45 euros par jour	Assurance sociale	Oui
France	Légal	1 <sup>er</sup> /2 <sup>nd</sup> enfant : 16 3 <sup>ème</sup> et suivants : 24 34 à 46 semaines si naissance multiple	Oui	Oui	100 % jusqu'à un plafond (2432 euros par mois)	AS	Oui
Allemagne	Légal	14 (18 si naissances multiples)	Oui	Oui	100%	AS jusqu'à 13 euros par jour et employeur au delà	Oui
Grèce	Légal	17	Oui	Oui	100%	AS/employeur	Oui
Hongrie	Légal	24	Oui	Non	Avant naissance (min. 4 semaines) : 70 % Après naissance : prestation spécifique (voir tableau suivant)	AS	Oui
Irlande	Légal	26	Oui	Non (18 payées)	70% avec montants minimum et maximum	Etat	Oui
Italie	Légal	21 (5 mois)	Oui	Oui	80%	AS	Oui
Luxembourg	Légal	16 (20 si naissance multiple)	Oui	Oui	100 % avec montants minimum et maximum	AS	Oui
Pays-Bas	Légal	16	Oui	Oui	100% jusqu'à un plafond	Caisse d'assurance chômage	Oui
Norvège	Pas de congé maternité spécifique (intégré au congé parental)	48 maximum (2)	Oui	Oui	Différent selon la durée totale du congé pris par les parents (2). Si 42 semaines : 100%. Si semaines : 80%. (jusqu'à un plafond)	Etat	Oui
Pologne	Légal	1er enfant : 16 2 <sup>ème</sup> et suivants : 18 naissances multiples: 24	Oui	Oui	100 %	AS / employeur	Oui
Portugal	Légal	17	Oui	Oui	100% avec un minimum	Etat	Oui
Slovaquie	Légal	28 (37 si naissance multiple)	Oui	Oui	90% du salaire net jusqu'à un plafond faible de 350 SKK / jour, environ 7500 SKK /mois	AS (Fonds d'assurance chômage)	?
Slovénie	Légal	105 jours (15 semaines)	Oui	Oui	100%	Etat	Oui
Espagne	Légal	16 (18 si 3 enfants ou plus)	Oui	Oui	100%	Etat	Oui
Suède	Pas de congé maternité spécifique. Intégré au congé parental légal	420 jours (480 à partager dont 60 non transférables)	Oui	Oui	Les 390 premiers jours : 80% (jusqu'à un maximum, avec un minimum de SEK 150 par jour). Les 90 jours suivants: SEK60 par jour	Etat	Oui
UK	Légal	52	Oui	Non (26 semaines payées)	Les 6 premières semaines : 90% et les 20 dernières semaines : £100 par semaine ou, si bas revenus, 90% des revenus moyens hebdomadaires (si 90 % < £100)	Employeur (remboursé pour la majeure partie)	Oui

AS : Assurance maladie ou assurance sociale. (1) Salariés du secteur privé. Dans différents pays (Belgique, Grèce...), les fonctionnaires ont davantage de droits. Les indépendants ont souvent des dispositions légales moins favorables que les salariés. (2) 52 semaines de congé parental dont 4 sont réservées aux pères, 9 aux mères, soit 48 semaines au maximum pour la mère. (3) Calcul complexe. Très peu bénéficient d'une compensation intégrale. La compensation moyenne est inférieure à 80 %.

Sources : questionnaires auprès d'experts nationaux (novembre 2003)

## B. Prestations et primes durant la maternité à la place ou en plus des indemnités de maternité légales – fin 2003

Pays	Prestations (*)			Primes (**)		
	Prestation *	Eligibilité	Détails	Prime **	Eligibilité	Détails
Autriche	Oui	Femmes non couvertes par les indemnités maternité légales (1) indépendantes dans l'agriculture, le commerce et l'industrie. (2) autres (temps partiel très court, personnes en contrat free lance)	(1) 23 euros par jour durant 16 semaines de manière à embaucher un remplaçant (2) 6,91 euros par jour durant 16 semaines	Oui	Mutter-Kind-Pass-Bonus En fonction du revenu; sous réserve d'examens médicaux de la mère et du bébé	Paiement au premier anniversaire de l'enfant
Belgique	Oui	Indépendantes pendant le congé de maternité	889 euros par mois durant 3 mois	Oui	Prime de naissance	945 euros pour le premier enfant 711 euros pour les suivants
Danemark	Non	-	-	Non	-	-
Finlande	Non	-	-	Oui	Tous les résidents (pour les grossesses de plus de 154 jours)	Choix entre un pack généreux de maternité ou une somme forfaitaire de 140 euros
France	Oui  <b>Non en 2004</b>	Sous condition de ressources (environ 80% des familles sont éligibles)	Pendant 9 mois à partir du cinquième mois de grossesse 159 euros par mois	Non <i>Oui en 2004</i>	<i>Nouveau système en 2004</i> <i>Sous condition de ressources (90% des familles éligibles)</i>	<i>800 euros en une fois à la naissance</i>
Allemagne	Oui	Ouvert aux les femmes qui n'ont pas droit aux allocations maternités	210 euros par mois	Oui	'Entbindungsgeld' pour les mères en congé de maternité légal	
Grèce	Oui	Ouvert à ceux qui ne sont pas éligibles à l'assurance sociale. Sous condition de ressources. Versée par l'Etat	500 euros en deux fois : la moitié pendant la période de 42 jours avant la naissance, l'autre moitié 42 jours après la naissance.	Oui	Les mères assurées qui ont travaillé au moins 50 jours dans l'année précédant la naissance	30 jours du salaire minimum (mais le montant peut varier selon les régimes de sécurité sociale)
Hongrie	Oui	Toutes les mères après la naissance et durant le congé maternité Examen pré natal obligatoire	225 % de la pension minimum (environ 196 euros par mois en 2003)	Non		
Irlande	Oui			Non	-	-
Italie	Oui	Pour celles non éligibles au congé de maternité légal exigés Sous conditions de ressources au niveau du ménage	272 euros par mois durant 5 mois pour chaque enfant né ou adopté (1358 euros au total) Payé par l'Etat via les municipalités	Oui	Pour les chômeuses et travailleuses atypiques non éligibles au congé de maternité légal (étendu dans certains cas à certains qui sont éligibles)	1672 euros par enfant payé par l'assurance maladie

Pays	Prestations (*)			Primes (**)		
	Prestation *	Eligibilité	Détails	Prime **	Eligibilité	Détails
Luxembourg	Oui	Non éligible à l'assurance maternité	Prestation payée pendant 16 semaines. Non cumulable cumulative avec des prestations similaires. 185 euros par semaine	Oui	Sous réserve d'examen médicaux de la mère et de l'enfant	1536 euros divisés en trois sommes globales de 512 euros : avant la naissance, à la naissance et après la naissance (au 2 <sup>e</sup> anniversaire de l'enfant)
Pays-Bas	Non	-	-	Non	-	-
Norvège	Non	-	-	Oui	Les femmes qui ne sont pas éligibles au congé parental légal (1)	NOK 33584 (environ 4077 euros)
Pologne	Oui	Bénéficiaires de l'assistance sociale	Durant les 4 premiers mois de l'enfant Minimum : 50 PLN par mois	Oui	Bénéficiaire de l'assistance sociale (dans le passé : toutes les mères)	195 PLN (en une fois à la naissance)
Portugal	Non	-	-	Non	-	-
Slovaquie	Oui	Les femmes qui ne sont pas éligibles au congé de maternité légal.	Congé payé (faibles montants)	Oui	Pour chaque enfant né	Somme forfaitaire de SKK 3 110
Slovénie	Oui	Allocation parentale pour les parents qui ne sont pas éligibles aux allocations du congé de maternité	52 % du salaire garanti SIT 35000 en 2002 (revalorisé sur l'inflation)	Oui	Assistance pour les achats à la naissance	SIT 50000
Espagne	Non	-	-	Oui	Naissances à partir du 3 <sup>e</sup> -enfant et naissances multiples. Montant en fonction du revenu	
Suède	Oui	La mère peut utiliser 60 jours du congé parental (480 jours) avant la naissance	80% jusqu'à un plafond (cf. tableau sur les congés maternité et parentaux)	Non	-	-
UK	Oui	Justifiant d'une activité salariée ou indépendante pendant une certaine période mais non éligibles prestations de maternité légales Ou ne répondant pas aux conditions de revenu d'activité minimum pour y prétendre	26 semaines : 90% des revenus moyens hebdomadaires jusqu'à un maximum de £100/semaine	Oui	Parent (père et/ou mère) bénéficiaire de certaines prestations sous condition de ressources (income support, jobseeker's allowance, Child Tax credit, Working tax credit)	Pirne forfaitaire : £500. Peut être demandé entre la 30 <sup>e</sup> semaine de grossesse jusqu'à 3 mois après la naissance

(\*) Prestation de maternité : montant payé périodiquement pendant une certaine durée autour de la naissance de l'enfant

(\*\*) Prime de maternité: montant unique payé en une fois à la naissance ou après la naissance

(1) Dans cette situation, le congé parental pour le père est réduit à 29 semaines payées à 100 % ou 39 semaines payées à 80%.

Source : variées, notamment questionnaires auprès d'experts nationaux (novembre 2003).

### C. Congés de paternité légaux (1) – fin 2003

Pays	Légal	Critères	Nombre de jours	Payé	Paiement pendant toute la durée	Montant	Garantie d'emploi
Autriche	Pas de congé de paternité légal (mais des accords collectifs offrant généralement 1 ou 2 jours)						
Belgique	Légal	EMP	10 jours à prendre durant les 30 jours après la naissance (ou l'adoption) Peut être fractionné. 4 jours pour les fonctionnaires	Oui	Oui	3 jours : 100% (employeur) Après : 82 % jusqu'à un plafond (assurance maladie)	Oui
Danemark	Légal	EMP	2 semaines à prendre durant les 14 semaines après la naissance	Oui	Oui	90 % jusqu'à un plafond	Oui
Finlande	Légal	EMP	18 jours (3 semaines) (étendu de 1 à 12 jours à la condition de prendre autant de jours du congé parental)	Oui	Oui	100 - 50% (cf. congés maternité) Peut être fragmenté (jour)	Oui
France	Légal	EMP	2 semaines (3 semaines si naissances multiples)	Oui	Oui	3 premiers jours : 100% Après : 100% jusqu'à un plafond	Oui
Allemagne	Pas de congé de paternité légal						
Grèce	Légal	EMP	2 jours	Oui	Oui	100%	Oui
Hongrie	Légal	EMP	5 jours	Oui	Oui	? (sécurité sociale)	Oui
Irlande	Pas de congé de paternité légal (mais 3 jours de congés payés sont habituellement accordés par les employeurs au moment de la naissance)						
Italie	Cas limités	EMP + seulement si père seul seuls ou si la mère est malade. En fonction du revenu	Tous les congés maternité ou la partie pour laquelle la mère est malade	Oui	Oui	80% par l'assurance maladie (idem en cas d'adoption)	Oui
Luxembourg	Légal	EMP	2 jours à la naissance	Oui	Oui	100 % (employeur)	Oui
Pays-Bas	Légal	EMP	2 jours (durant le premier mois après la naissance)	Oui	Oui	100%	Oui
Norvège	Pas de congé de paternité spécifique au congé parental	EMP/QP pour les deux parents  Pour le père : quota de 4 semaines qui dépend du statut d'emploi de la mère avant la naissance  Pas de quota pour les pères si la mère a travaillé moins de 50% d'un temps complet.	Minimum : 4 semaines réservées aux pères (sur un total de 52 semaines de congés parental) (+ 2 semaines non payées de congés après la naissance)  Maximum des congés payés = 43 semaines (2) (33 semaines payées à 100 %) (3)  Si la mère ne travaille pas, le père peut prendre uniquement 38 semaines (dont 28 semaines payées 100%)	Oui	Oui	- 100% si les deux parents prennent 42 semaines (jusqu'à un plafond) (28 semaines si la mère ne travaille pas) - 80 % si 52 semaines (38 si la mère ne travaille pas) - Compensation réduite du quota de 4 semaines réservé au père si la mère travaille entre 50 et 75 % d'un temps complet	Oui

<i>Pays</i>	<b>Légal</b>	<b>Critères</b>	<b>Nombre de jours</b>	<b>Payé</b>	<b>Paiement pendant toute la durée</b>	<b>Montant</b>	<b>Garantie d'emploi</b>
Pologne	Cas limités	EMP La partie des congés maternités supérieure à 14 semaines peut être transférée au père	1- enfant: 2 semaines maximum (16 – 14) 2- est suivants : 4 semaines maximum (18 - 14)	Oui	Oui	100%	Oui
Portugal	Légal	EMP	5 jours durant le premier mois après la naissance	Oui	Oui	100%	Oui
<i>Slovaquie</i>	<i>Cas limités</i>	<i>Le père peut bénéficier du congé maternité si la mère est en maladie de longue durée</i>	22 semaines (ou 31 semaines)	Oui	Oui	90% du salaire net jusqu'à un plafond	Oui
Slovénie	Légal	EMP	90 jours dont 15 jours sont obligatoires durant les congés maternité. Le reste peut être pris jusqu'aux 8 ans de l'enfant	Oui	Non	Les premiers 15 jours : 100% (Etat) Après : 75 jours : 0% (4)	Oui
Espagne	Légal	EMP	2 jours (+ 2 jours si travail dans une autre ville) (10 semaines de congés maternité peuvent être transférées au père si les deux parents remplissent certaines conditions)	Oui	Oui	100% (employeur)	Oui
Suède	Légal	EMP	10 jours après la naissance de l'enfant à prendre durant les 60 premiers jours et simultanément avec la mère	Oui	Oui	80% jusqu'à un plafond	Oui
UK	Légal	EMP/QP (26 semaines)	2 semaines à prendre en blocs d'une semaine durant les 8 semaines après la naissance	Oui	Oui	£100/semaine ou 90% des revenus s'ils sont inférieurs	Oui

(1) La description sur les congés paternité porte sur les salariés du secteur privé. Les indépendants en sont souvent exclus.

(2) 52 semaines de congés parentaux dont 9 sont réservées à la mère (4 sont réservées à la mère et le reste doit être partagé).

(3) 42 semaines de congés parentaux payées 100% dont 9 sont réservées à la mère.

(4) Les contributions sociales sont payées par l'Etat sur la base du salaire minimum.

EMP : il faut travailler ou être salarié pour être éligible

QP : les salariés doivent avoir été en emploi durant une certaine période de temps à l'intérieur d'une période de référence pour être éligible.

Sources diverses dont questionnaires auprès d'experts nationaux (novembre 2003).

#### D. Congés parentaux légaux – fin 2003

<i>Pays</i>	<b>Catégorie</b>	<b>Durée</b>	<b>Age limite de l'enfant</b>	<b>Paiement</b>	<b>Autres</b>	<b>Garantie d'emploi</b>
Autriche	Congé Parental	2 ans pris alternativement par les parents par périodes de 3 mois (sauf un mois qui peut être pris simultanément).  2 ans si temps partiel simultané des parents 4 ans si le parent célibataire est à temps partiel ou que les deux parents travaillent à temps partiel alternativement	2 ans (possibilité de reporter 3 mois jusqu'aux 7 ans de l'enfant).	Prestation séparée de 14,53 euros par jour en 2003 pour une période qui peut être plus longue que le congé parental : 30 mois (ou 36 mois si les deux parents le prennent alternativement) Possibilité de cumul avec un bas salaire (revenus jusqu'à 14600 euros par an)	Possibilité de travail à temps partiel Droit indépendant pour le père à un minimum de 3 mois continus (avant 2002, le droit dépendait du renoncement de la mère). Priorité à la mère pour les autres mois. 6 mois de congés pour les parents adoptifs (l'âge limite de l'enfant est de 30 mois s'il a été adopté entre 18 et 24 mois, 7 ans s'il a été adopté après 2 ans).	Oui (mais seulement les deux premières années de congés)
Belgique	Congé Parental	3 mois par parent et par enfant (6 mois si travail à mi-temps) (15 mois si travail temps partiel à 80 %)	4 8 en cas de handicap	Allocation non spécifique aux congés parentaux 537 euros par mois (congés à temps complet) 268 euros si travail à mi-temps	Congés à temps plein peuvent être pris en trois blocs d'un moi. Travail à temps partiel à 80 % peut être découpé en blocs d'au moins 3 mois. Congés aussi pour les parents adoptifs	Oui
Danemark	Congé Parental	32 semaines par enfant à partager (à la suite du congé de maternité, de paternité ou après le congé parental de l'autre parent) Impossibilité pour les deux parents de le prendre en même temps + droit individuel de 8 semaines de congés non payés (possibilité d'étaler le paiement des 32 semaines payées sur un total de 40 semaines de congés)	9 (possibilité de reporter 8-13 semaines d'un seul bloc avant les neuf ans de l'enfant)	Un total de 32 semaines à 90 % jusqu'à un plafond(3115 DKR par semaine). Total à partager entre les parents.	Congé accordé seulement si les parents n'usent pas de leur droit à une place en structure de garde d'enfant. Possibilité de travail à temps partiel avec réduction d'allocation proportionnelle	Oui

<i>Pays</i>	<b>Catégorie</b>	<b>Durée</b>	<b>Age limite de l'enfant</b>	<b>Paiement</b>	<b>Autres</b>	<b>Garantie d'emploi</b>
Finlande	1) Congé Parental  2) Congés de garde d'enfant (si l'enfant n'est pas gardé dans des structures municipales)  3) Temps partiel	1) 158 jours (environ 26 semaines) après les congés maternité à partager entre parents. Un bonus des congés paternité est accordé si le père prend une partie des congés parentaux.  2) jusqu'aux 3 ans du plus jeune enfant pris après des congés parentaux payés  3) Droit au travail temps partiel pour s'occuper d'un enfant jusqu'à sa seconde année d'école ( en moyenne 8½ ans)	1) Moins de 1 an  2) 3 ans  3) environ 8½	1) 66 % en moyenne (mêmes règles que pour le congé de maternité)  2) Prestations de base : 252,28 €/mois pour le premier enfant + au moins 84,09 €/mois (si moins de 3 ans) ou 50,46 €/mois (si plus de 3 ans) + des conditions de ressources pour un maximum de 168,19 €/mois pour un enfant seulement + un supplément municipal possible  3) Salaire est réduit en fonction proportionnellement au temps de travail. Mais prestation forfaitaire de 70 € / mois en plus.	1) étendu dans le cas de naissances multiple : 60 jours en plus par enfant supplémentaire Temps partiel possible pour les deux parents Aussi pour les parents adoptifs	Oui (toutes les catégories)
France	1) Congé Parental  2) Temps partiel	1) 3 ans par parent et par enfant (un an renouvelable deux fois) 1 an si adoption  2) Droit au temps partiel pour concilier famille et travail	1) 3  2) Non	1) Allocation séparée par ménage : si + de 2 enfants et si le parent justifie d'une certaine période préalable d'activité Pour ceux qui ne travaillent pas : 495 euros par mois Temps partiel : 328 pour un mi-temps et 248 jusqu'à 80% d'un temps complet (les montants des temps partiel ont été augmentés de 15 % en 2004).	1) La prestation est étendue dès le 1- enfant en 2004 pour une durée maximum de 6 mois et pour un montant réduit (340 euros par mois)  2) ne peut pas être refusé par l'employeur (sauf raisons importantes)	Oui
Allemagne	Congé Parental	3 ans par parent et par enfant 2 premières années de l'enfant et la troisième année doit être prise avant les 8 ans de l'enfant (sous réserve de l'accord de l'employeur) Parents qui vivent ensemble peuvent prendre des congés en même temps s'ils travaillent à temps partiel (15-30 heures).	3 (8 sous réserve de l'accord de l'employeur)  8 si adoption	Allocation séparée durant les deux premières années (sous conditions de ressources et variant avec les revenus du ménage) Montant maxima : soit 307 euros par enfant et mois durant les 24 premiers mois, soit 460 euros durant les 12 premiers mois	Temps partiel possible entre 15 et 30 heures par semaine (seulement pour les entreprises de plus de 15 employés). Les parents célibataires travaillant plus de 30 heures au maximum ont droit au congé parental Possibilité de le fractionner avec l'accord de l'employeur Aussi pour les parents adoptifs	Oui

<i>Pays</i>	<b>Catégorie</b>	<b>Durée</b>	<b>Age limite de l'enfant</b>	<b>Paiement</b>	<b>Autres</b>	<b>Garantie d'emploi</b>
Grèce	Congé Parental	3,5 mois par parent	3.5	Non payé	Temps partiel sous réserve de l'accord de l'employeur. Aussi pour parents adoptifs Aussi dans les cas de séparation, de divorce ou de mort d'un des deux parents	?
Hongrie	1) Congé non payé  2) Allocation garde  3) Aide à la garde d'enfants	1) Jusqu'aux 3 ans de l'enfant  2) Jusqu'aux 2 ans de l'enfant (pour les parents en congés non payés remplissant certaines conditions d'activité antérieure)  3) Si 3 enfants et plus, et le plus jeune enfant ayant entre 3 et 8 ans	1) 3  2) 2  3) 8	1) Non payé (il existe une allocation séparée d'environ 87 euros par mois)  <b>2) 70 % jusqu'à un plafond d'environ 332 euros par mois</b>  3) montant du minimum vieillesse (environ 87 euros par mois en 2003)	2) Aussi pour parents adoptifs. Pour ceux qui ne remplissent pas les conditions d'activité, il existe une allocation séparée moins élevée d'environ 87 euros par mois. 3) prolonge de facto les prestations pour les familles de 3 enfants et plus. Possibilité de cumul avec un travail à temps partiel jusqu'à 4 heures par jour	Oui
Irlande	Congé Parental	14 semaines par parent (en un bloc à moins d'accord de l'employeur)	5	Non payé	Aussi pour parents adoptifs Pas de temps partiel	Oui
Italie	Congé Parentalx	11 mois par enfant à partager entre parents comme suit: 6 mois maximum pour la mère et 6 mois pour le père, étendus à 7 si le père réclame au moins 3 mois 10 mois si parent célibataire	8 (6 si adoption)	Enfant de moins de 3 ans : 30% pour 6 mois maximum. 30% au delà de 6 mois seulement si le revenu est inférieur à certain montant.  Enfant âgé de 3-8 : Non payé	Aussi pour parents adoptifs La durée du congé payé passe à 3 ans pour les enfants sévèrement handicapés 3 mois payés à 30% pour les indépendants durant la première année de l'enfant	Oui
Luxembourg	Congé Parental	6 mois par parent par enfant (12 mois si temps de travail inférieur à un mi-temps) à prendre par un des parents après le congé de maternité, avant les 5 ans de l'enfant pour l'autre parent.	A prendre après le congé de maternité Ou avant les 5 ans de l'enfant pour l'autre parent	1693 euros par mois durant 6 mois si temps complet (846 euros par mois durant 12 mois si temps partiel)	A prendre en un bloc Temps partiel seulement avec accord de l'employeur 2 mois supplémentaires à temps plein si naissance multiple	Oui

<i>Pays</i>	<b>Catégorie</b>	<b>Durée</b>	<b>Age limite de l'enfant</b>	<b>de Paiement</b>	<b>Autres</b>	<b>Garantie d'emploi</b>
Pays-Bas	1) Congé Parental  2) Droit au temps partiel	1) 3 mois par parent et par enfant (6 mois si mi-temps) Un parent à la fois (la mère a la priorité)  2) droit de modifier le temps de travail	1) 8 (ou plus tard avec accord de l'employeur)  2) Non	1) Non payé sauf fonctionnaires (75%) ou accords collectifs favorables  2) réduction de salaire selon réduction temps de travail. Pas de compensation légale	1) Flexibilité : congés à prendre en blocs d'au moins un mois 4 mois de congés non payés en cas d'adoption (pour enfant de moins de 12 ans)  2) Droit à ré-augmenter le temps de travail	Oui
Norvège (cf. congés maternité et paternité)	1) Congé Parental payé  2) Congés supplémentaires non payés  3) Temps partiel	1) 42 ou 52 semaines de congé payé par enfant à partager, dont 4 réservées aux pères et 9 à la mère. Les 4 semaines du père dépendent de l'emploi de la mère : si moins d'un mi-temps, pas de quota de 4 semaines pour le père, si moins de 50-75% d'un temps complet, la compensation est ajustée de façon proportionnelle  2) 1 an pour chaque parent et par enfant à prendre après le congé payé (2 ans pour le parent célibataire ou pour le père si la mère ne travaille pas).  3) Compte épargne temps permettant aux parents de combiner congés parentaux payés et travail à temps partiel jusqu'à 104 semaines.	1) 3  2) 2	1) 42 semaines 100% ou 52 semaines à 80% (incluant 9 semaines pour la mère et 4 semaines pour le père) (jusqu'à un plafond)  2) Non payé  3) à combiner avec le congé parental payé	La période à partager (39 or 29 semaines) peut être prise simultanément par les deux parents qui travaillent à temps partiel	Oui
Pologne	Congé Parental	3 ans par parent	4 (18 si maladie chronique ou invalidité)	318 PLN par mois Sous conditions de ressources au niveau du ménage Pour une durée maximale de 3 ans	A prendre au maximum en 4 blocs	Oui

<i>Pays</i>	<b>Catégorie</b>	<b>Durée</b>	<b>Age limite de l'enfant</b>	<b>Paiement</b>	<b>Autres</b>	<b>Garantie d'emploi</b>
Portugal	1) Congé Parental	1) 3 mois par parent (6 mois si temps partiel)	1) 6	1) Non payé	1) temps partiel possible	Oui
	2) Congés spéciaux de garde d'enfants	2) 2 ans (3 ans pour 3 enfants et +, 4 ans si enfant handicapé)	2) 6 12 si temps partiel	2) Non payé	2) possibilité de travail à temps partiel	
	3) Temps partiel	3) un enfant de moins de 12	3) 12		3) Droit à des heures flexibles	
Slovaquie	Congés Parentaux	Jusqu'aux 3 ans de l'enfant Droit individuel à prendre après le congé maternité	3 (6 si enfant invalide)	SKK 3790 par mois (SKK 1200 si le parent travaille or reçoit une allocation maladie)	22 semaines de congés pour les parents adoptifs	Oui
Slovénie	1) Congé Parental	260 jours pour un seul parent	1) 8 (18 si enfant malade)	1) 100% (55% du salaire minimum si moins de 12 mois dans l'emploi avant les congés)	Les congés payés non utilisés peuvent être transformés, jusqu'à l'équivalent de 5 mois, en une prestation pour payer les frais de garde ou de logement Aussi pour les parents adoptifs (jusqu'à 150 jours)	Oui
	2) Temps partiel		2) 3 (18 si raison médicale)	2) Non (seules les contributions sociales sont payées sur la base du salaire minimum)		
Espagne	Congé Parental	3 ans par parent et par enfant (mais seulement un parent à la fois)	3 (6 si temps partiel)	Non payé		Oui (mais plus forte si le congé ne dépasse pas un an)
	Temps partiel	Réduction du temps de travail journalier de 30 à 50 %	6 (ou invalide)	Non		
Suède	Congé Parental	1.5 ans (480 jours à partager entre parents, 60 jours réservés à chaque parent)  180 jours en plus en cas de naissance multiple	8	Les premiers 390 jours : 80%. (jusqu'à un plafond et avec un minimum de SEK 150 par jour). Les autres 90 jours : 60 SEK par jour (environ 7 euros)	Les congés parentaux sont complètement flexibles : peuvent être divisés en jours complet, moitié de jour, 1/4, 1/8 (une heure). Mêmes congés pour les parents adoptifs	Oui
UK	Congé Parental	13 semaines par enfant (18 si invalidité et si les deux parents travaillent) maximum 4 semaines par an sous la forme de blocs d'au moins une semaine	5	Non payé	Il existe des congés maternité longs (52 semaines) Les parents adoptifs ont droit au congé maternité légal et à un congé parental non payé (pour des enfants de moins de 18 ans)	Oui

Sources diverses, notamment questionnaires auprès d'experts nationaux (novembre 2003) et Commission européenne (2003).

### E. Congés légaux de garde d'enfant malade – fin 2003

<i>Pays</i>	Type	Durée	Age limite de l'enfant	Paiement	Autres	Garantie d'emploi
Autriche	Congés courts	Congé pour garde d'enfant ou proche malade 1 semaine par an une seconde semaine par an si l'enfant a moins de 12 ans et sous certaines conditions	Non (pour garde d'enfants et autres proches)	100%		Oui
	Congés longs	Congés pour urgences familiales 3 mois (renouvelable une fois)	Non (enfant gravement malade ou parents mourants)	Non payé (sauf exceptions)	Travail à temps partiel possible	Oui
Belgique	Congés courts	Congés pour "raisons impérieuses" 10 jours par an	Non (pour enfants et parents)	payés	En cas de maladie, accident et hospitalisation d'un parent Il existe un congé long d'un an maximum avec une faible allocation	
Danemark	Pas de congé légal mais accords collectifs	(la plupart des accords collectifs proposent au moins des congés payés pour le premier jour de maladie de l'enfant; et souvent des congés supplémentaires payés pour s'occuper d'un l'enfant)				
Finlande	1) Congé court pour enfant malade	1) 4 par enfant malade pour un parent à la fois (pour chaque événement)	1) 10	1) Pas obligatoires mais beaucoup d'accords collectifs offrent une rémunération de 100% pour 3 à 4 jours.		Oui
	2) Congé court non payé	2) pour des raisons familiales urgentes	2) Non (pour tus proches)	2) non payé		
	3) Long (enfant invalide)	3) Pour un enfant handicapé ou ayant une maladie chroniques et qui nécessite des soins quotidiens	3) ?	3) Minimum d'environ 60 % (mêmes règles que celles du congé maternité)		

<i>Pays</i>	Type	Durée	Age limite de l'enfant	Paiement	Autres	Garantie d'emploi
France	1) Maladie courte 2) Congés longs 3) Autres	1) 3 jours par parent et par an (5 jours si enfant a moins de un an ou si 3 enfants ou plus de moins de 16 ans) 2) 1 an (4 mois renouvelable 2 fois) pour maladie, invalidité ou accident (+ soin/garde nécessaire) 3) 6 mois (3 mois renouvelables) quand la vie d'un proche est en jeu (fin de vie, accident sévère ou maladie)	1) 16 2) 20 3) Pas de limite (tout proche)	1) Non payé 2) Allocation séparée à faible montant : les montants varient selon les types de familles et le nombre d'heures de travail. Congés à temps complet : pour un couple 810 euros par mois et pour un parent célibataire 961 euros par mois. Montants plus faibles si temps partiel. 3) Non payé	2) Une allocation supplémentaire séparée pour enfant handicapé existe aussi avec un montant plus élevé si des soins permanents sont nécessaires au domicile (930 euros par mois)	Oui
Allemagne	Congés courts	10 jours par parent par enfant et par an jusqu'à un maximum de 25 par parent et par an parents célibataires : 20 par enfant et par an jusqu'à un maximum de 50 par an	12	70% des revenus bruts, 90% net maximum (assurance maladie)	D'autres congés pour enfants malades dans les accords collectifs	Oui
Grèce	Congés courts	6 jours par an 8 jours par an si 2 enfants 12 jours par an si 3 enfants ou +	16	Non payé		Oui
Hongrie	1) Congés courts 2) Congé court supplémentaire non payé 3) Congés longs	1) Non limité si enfant a moins de 1 an 84 jours par an si l'enfant a entre 1 et 3 42 jours si l'enfant a entre 3-6 (84 si parent célibataire) 14 jours si l'enfant a entre 6-12 (28 si parent célibataire) 2) 1 enfant : 2 jours par an ; 2 enfants : 4 jours par an ; 3 enfant ou + : 7 jours par an 3) 2 ans (pour parent malade ou handicapé)	1) 12 2) 16 3) Pas de limite (tout parent)	1) 70 % si emploi permanent durant les deux ans précédents, 60 % autrement 2) non payé 3) très bas : 80 % de la pension minimum vieillesse, ce qui fait environ 70 euros par mois	1) 2) en supplément du 1) 3) possibilité de travailler à temps partiel jusqu'à 4 heures par jour	Oui (pour tous types)
Irlande	Congés courts  Congés longs	3 jours par an par parent et par enfant (dans la limite de 5 jours par période de 3 ans)  65 semaines pour garder un enfant ou un parent (homemaker scheme)	5	payé  Non payé (peut être cumulé avec un emploi rémunéré jusqu'à 10 heures par semaine)	  Peut être fractionné	Oui

<i>Pays</i>	Type	Durée	Age limite de l'enfant	Paiement	Autres	Garantie d'emploi
Italie	1) Congés courts (maladie)	1) Enfant malade de moins de 3 ans: durée illimitée Enfant malade âgé de 3-8 : 5 jours par an et par parent	1) cf. colonne précédente	1) Non payé	1) seulement un parent à la fois	Oui
	2) Congés courts (handicap)	enfant ou parent handicapé : durée illimitée 2) si enfant de moins de 3 : durée illimitée si enfant de + de 3 ans : 3 jours par enfant par mois pour le père ou la mère	2) Non 3) ?	2) si enfant de moins de 3 ans: payé sur la base de deux heures par jour de congés quotidiens (environ 20%) si enfant 3 ans et + : complètement payé	2) seulement un parent à la fois. Peut être cumulé avec d'autres congés	
	3) Congés longs (handicap sévère)	3) jusqu'à 2 ans (de façon continue ou fractionnée en jours, semaines..).		3) 100 % jusqu'à un plafond(36152 euros par an)	3) Ne peut pas être cumulé avec les congés parentaux	
Luxembourg	Congés courts	2 jours par an par parent et par enfant (possibilité d'extension dans des situations exceptionnellement graves)	15	100%		Oui
Pays-Bas	Congés d'urgence	2 jours par événements urgent	Pas limite d'âge	100%		Oui
	Congés courts	10 jours par an par enfant malade	Pas limite d'âge	70% (30 % payé par l'Etat)		Oui
Norvège	Congés courts	1 ou 2 enfants : 10 jours par parent (20 jours si parent célibataire). 3 enfants et +: 15 par parent (30 si parent célibataire). Ces quotas sont doublés si l'enfant invalide ou a une maladie chronique	12 (18 si l'enfant est invalide)	100%	Le congé peut aussi être accordé si l'enfant n'est pas malade mais que la personne qui le garde l'est	Oui
Pologne	1) Congés courts	1) 2 jours par an et par salarié	1) 14	1) payé (100 % ?)	1) Pas conditionné à un problème ou une maladie	
	2) Allocation de garde pour congé spécial	2) 60 jours par an (jusqu'aux 14 ans de l'enfant) 14 jours par an (enfant de plus de 14 ans ou autre parent) Seulement en cas de maladie (ou, même si l'enfant n'est pas malade, s'il a moins de 8 ans et qu'il y a des problèmes de garde avec l'école ou la garderie)	2) Non 3) 18	2) 80%	2) seulement si aucun membre de la famille ne peut fournir une garde	
	3) Long congés	3) jusqu'aux 3 ans enfant avec maladie chronique ou invalide				

<i>Pays</i>	Type	Durée	Age limite de l'enfant	Paiement	Autres	Garantie d'emploi
Portugal	Congés courts	Enfant de moins de 10 ans : 30 jours par an (extensible si hospitalisation) Ceux de plus de 10 ans : 15 jours (aussi pour autres parents)	Non	100%	En cas de maladie ou accident	Oui
Slovaquie	Congés courts	Max. 7 jours travaillés par maladie et par enfant; 13 jours travaillés pour un parent célibataire	10	Les 3 premiers jours 70% du revenu mensuel net, les autres jours 90%; jusqu'à un plafond de SKK 350 par jour travaillé		Oui
Slovénie	Congés maladie pour garder des proches	7 jours par employé (15 jours si enfant de moins de 7 ans ou handicapé). Dans le cas d'un besoin de garde plus longue pour raison médicale, une commission peut prolonger les congés jusqu'à 30 jours	15 (18/26 si élève/étudiant à temps plein)	80%		Oui
Espagne	Congés courts	2 (+ 2 jours si un voyage est nécessaire) sous présentation de justifications (accidents, maladie sévère, hospitalisation, décès)	Non (tout membre de la famille)	payé		Oui
	Congés longs	Jusqu'à un an (ou plus si accords collectifs) En cas d'accident ou de maladie	Non (tout membre de la famille)	Non payé		
Suède		60 jours par enfant par parent et par an	12 (16 dans certaines situations)	80% jusqu'à un plafond	Possibilité aussi d'utiliser des congés parentaux pour faire garder un enfant malade Il existe d'autres possibilités de congés pour enfant invalide ou très gravement malade	Oui
UK	Congés « raisonnables »	En cas de refus de l'employeur d'accorder un congé raisonnable, le tribunal détermine ce qui est « raisonnable »	16 (ou 18 si éducation, temps complet/temps partiel, ou formation)	Non payé		Oui

Sources diverses : notamment questionnaires auprès d'experts nationaux (novembre 2003) et Commission européenne (2003).

## ANNEXES DE LA DEUXIEME PARTIE

### ANNEXE 2 - TAUX MOYEN D'IMPOSITION IMPLICITE

Le taux moyen d'imposition implicite (TMOII) est égal à  $1 - (\text{revenu net/salaire brut})$

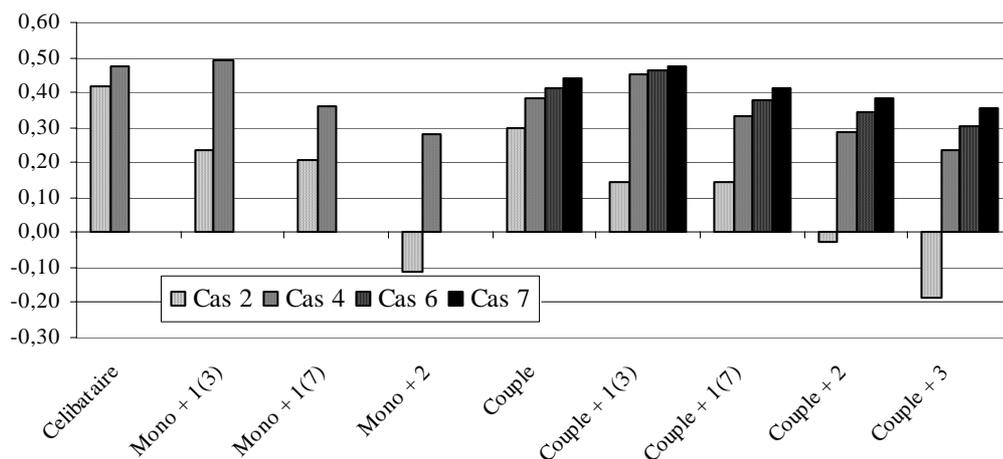
Pour chacun des 16 pays étudiés, les TMOII des différents ménages-types sont présentés dans un tableau complété par deux graphiques montrant comment évolue ce TMOII en fonction du niveau de revenu et en fonction de la configuration familiale.

#### Allemagne

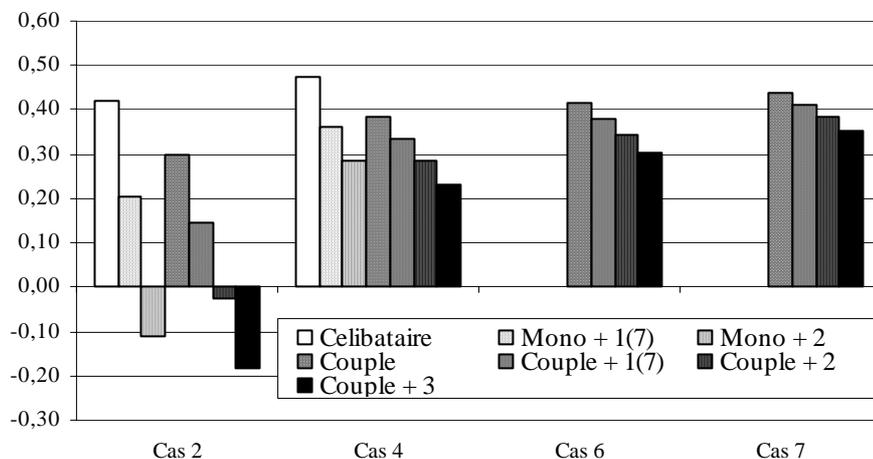
##### Taux moyen d'imposition

Allemagne	Cas 1	Cas 3	Cas 2	Cas 5	Cas 4	Cas 6	Cas 7
Celibataire	-1,58	0,40	0,42	0,45	0,47		
Mono + 1(3)	-2,34	0,07	0,23	0,48	0,49		
Mono + 1(7)	-2,04	0,04	0,21	0,31	0,36		
Mono + 2	-2,53	-0,26	-0,11	0,20	0,28		
Couple	-2,20	0,20	0,30	0,35	0,38	0,41	0,44
Couple + 1(3)	-2,61	0,00	0,14	0,44	0,45	0,46	0,48
Couple + 1(7)	-2,61	0,00	0,14	0,29	0,33	0,38	0,41
Couple + 2	-2,80	-0,21	-0,02	0,20	0,29	0,34	0,38
Couple + 3	-3,13	-0,42	-0,18	0,09	0,23	0,30	0,35

##### Allemagne - Taux moyen d'imposition



##### Allemagne -taux moyen d'imposition

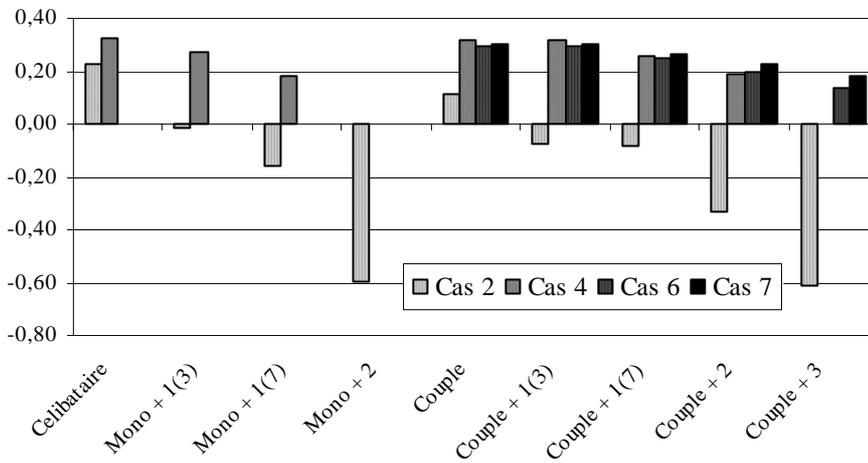


## Autriche

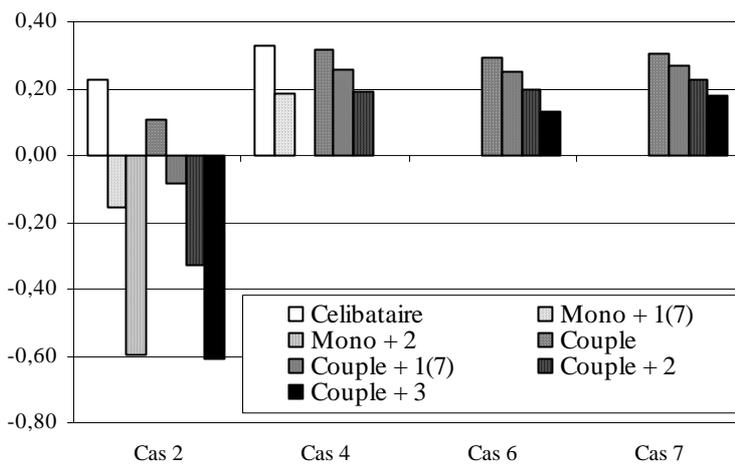
### Taux moyen d'imposition

Autriche	Cas 1	Cas 3	Cas 2	Cas 5	Cas 4	Cas 6	Cas 7
Celibataire	-1,51	0,02	0,23	0,26	0,33		
Mono + 1(3)	-2,53	-0,34	-0,02	0,15	0,28		
Mono + 1(7)	-3,01	-0,52	-0,16	0,03	0,18		
Mono + 2	-5,24	-1,37	-0,59	-0,31	0,00		
Couple	-2,49	-0,32	0,11	0,24	0,32	0,29	0,30
Couple + 1(3)	-3,51	-0,71	-0,07	0,03	0,31	0,30	0,31
Couple + 1(7)	-3,50	-0,71	-0,08	0,01	0,26	0,25	0,27
Couple + 2	-4,75	-1,18	-0,33	-0,14	0,19	0,20	0,22
Couple + 3	-5,95	-1,64	-0,61	-0,32	0,00	0,13	0,18

### Autriche - Taux moyen d'imposition



### Autriche – Taux moyen d'imposition

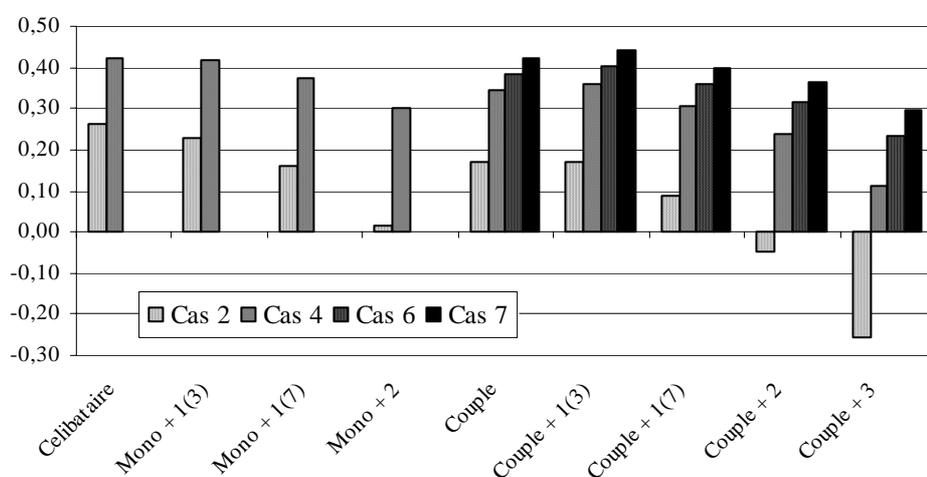


## Belgique

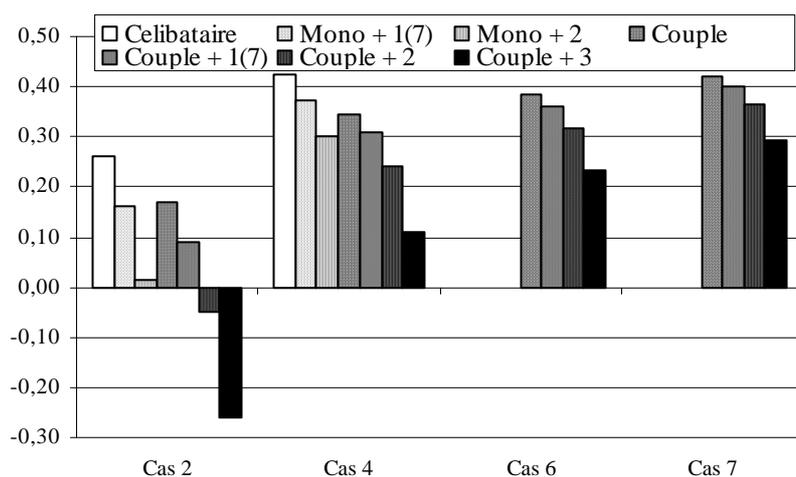
**Belgique – taux moyen d'imposition**

	Cas 1	Cas 3	Cas 2	Cas 5	Cas 4	Cas 6	Cas 7
Celibataire	0,09	0,26	0,26	0,39	0,42		
Mono + 1(3)	0,03	0,23	0,23	0,38	0,42		
Mono + 1(7)	-0,05	0,16	0,16	0,33	0,37		
Mono + 2	-0,30	0,01	0,01	0,24	0,30		
Couple	0,10	0,17	0,17	0,31	0,35	0,39	0,42
Couple + 1(3)	0,04	0,17	0,17	0,32	0,36	0,40	0,44
Couple + 1(7)	-0,04	0,09	0,09	0,26	0,31	0,36	0,40
Couple + 2	-0,30	-0,05	-0,05	0,35	0,24	0,32	0,36
Couple + 3	-0,75	-0,26	-0,26	0,02	0,11	0,23	0,29

**Belgique – taux moyen d'imposition**



**Belgique – taux moyen d'imposition**

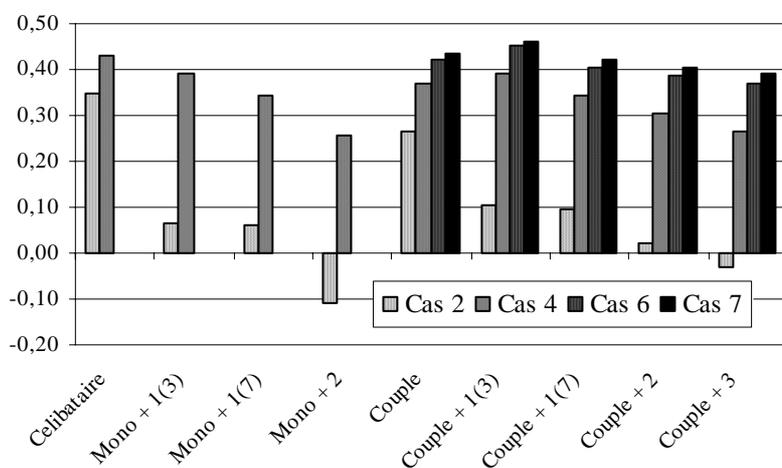


## Danemark

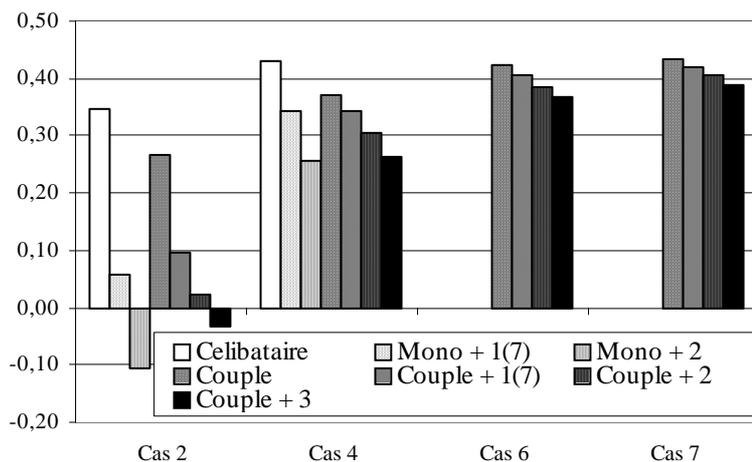
**Danemark - taux moyen d'imposition**

	Cas 1	Cas 3	Cas 2	Cas 5	Cas 4	Cas 6	Cas 7
Celibataire	0,19	0,35	0,35	0,39	0,43		
Mono + 1(3)	-0,57	0,07	0,07	0,31	0,39		
Mono + 1(7)	-0,52	0,06	0,06	0,27	0,34		
Mono + 2	-0,86	-0,11	-0,11	0,16	0,26		
Couple	0,05	0,27	0,27	0,33	0,37	0,42	0,44
Couple + 1(3)	-0,44	0,10	0,10	0,32	0,39	0,45	0,46
Couple + 1(7)	-0,39	0,10	0,10	0,28	0,34	0,40	0,42
Couple + 2	-0,52	0,02	0,02	0,23	0,30	0,39	0,40
Couple + 3	-0,64	-0,03	-0,03	0,18	0,26	0,37	0,39

**Danemark - taux moyen d'imposition**



**Danemark - taux moyen d'imposition**

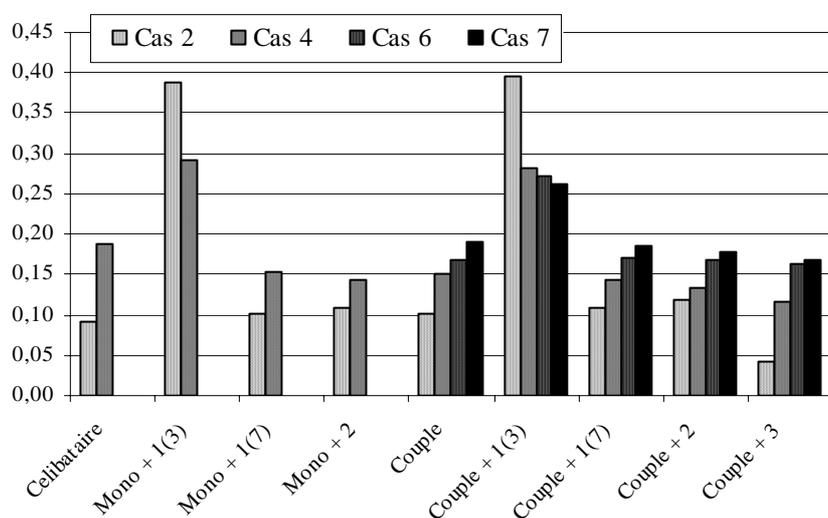


## Espagne

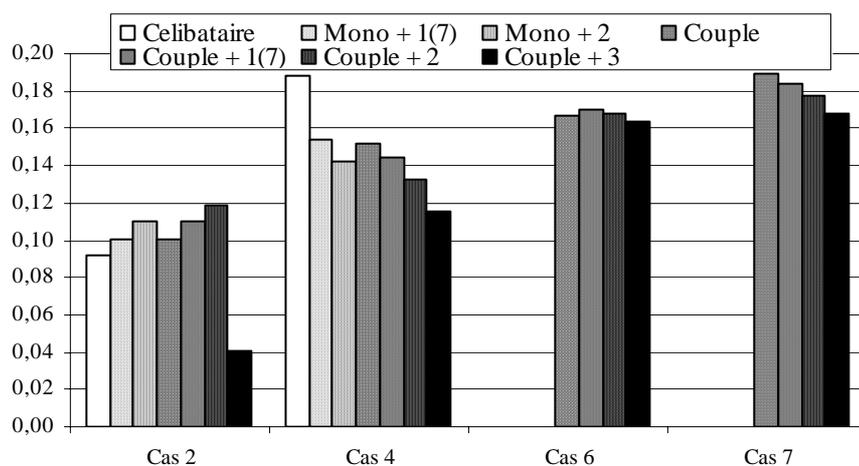
### Espagne - taux moyen d'imposition

	Cas 1	Cas 3	Cas 2	Cas 5	Cas 4	Cas 6	Cas 7
Celibataire	0,24	0,10	0,09	0,15	0,19		
Mono + 1(3)	1,95	0,45	0,39	0,29	0,29		
Mono + 1(7)	-0,04	0,07	0,10	0,11	0,15		
Mono + 2	-0,32	0,05	0,11	0,10	0,14		
Couple	0,30	0,11	0,10	0,11	0,15	0,17	0,19
Couple + 1(3)	2,01	0,47	0,40	0,28	0,28	0,27	0,26
Couple + 1(7)	0,18	0,09	0,11	0,10	0,14	0,17	0,18
Couple + 2	0,05	0,06	0,12	0,11	0,13	0,17	0,18
Couple + 3	-0,08	0,03	0,04	0,11	0,12	0,16	0,17

### Espagne - taux moyen d'imposition



### Espagne - taux moyen d'imposition

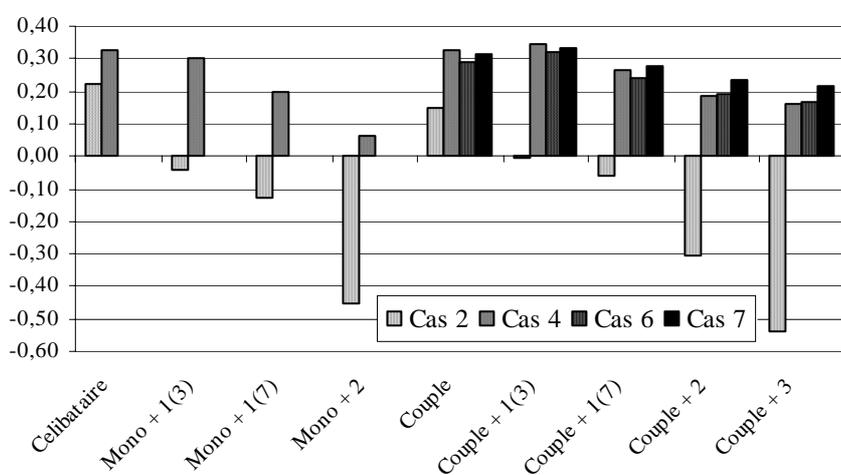


## Finlande

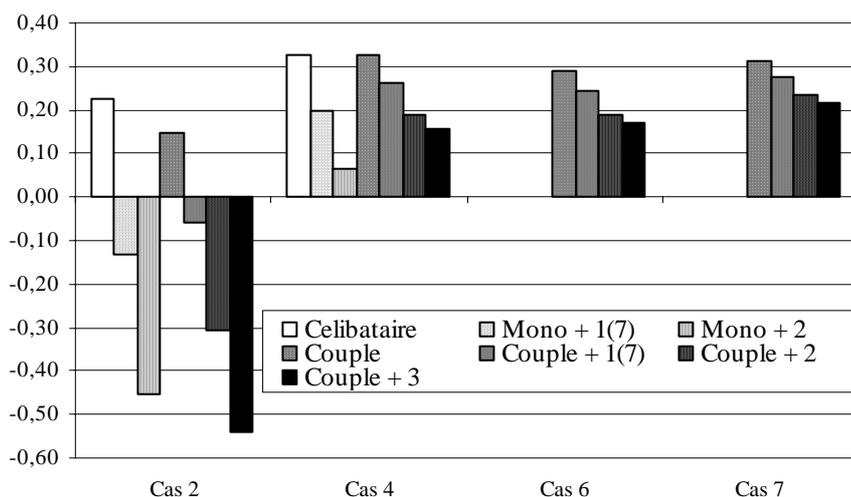
### Finlande - taux moyen d'imposition

	Cas 1	Cas 3	Cas 2	Cas 5	Cas 4	Cas 6	Cas 7
Celibataire	-1,43	0,15	0,22	0,29	0,33		
Mono + 1(3)	-2,16	-0,26	-0,04	0,23	0,30		
Mono + 1(7)	-2,39	-0,33	-0,13	0,13	0,20		
Mono + 2	-3,37	-0,66	-0,46	-0,04	0,06		
Couple	-2,24	-0,03	0,15	0,29	0,33	0,29	0,31
Couple + 1(3)	-2,97	-0,26	0,00	0,29	0,34	0,32	0,34
Couple + 1(7)	-3,20	-0,33	-0,06	0,21	0,26	0,24	0,28
Couple + 2	-4,18	-0,65	-0,31	0,11	0,19	0,19	0,23
Couple + 3	-5,11	-0,94	-0,54	0,03	0,16	0,17	0,22

### Finlande - taux moyen d'imposition



### Finlande - taux moyen d'imposition

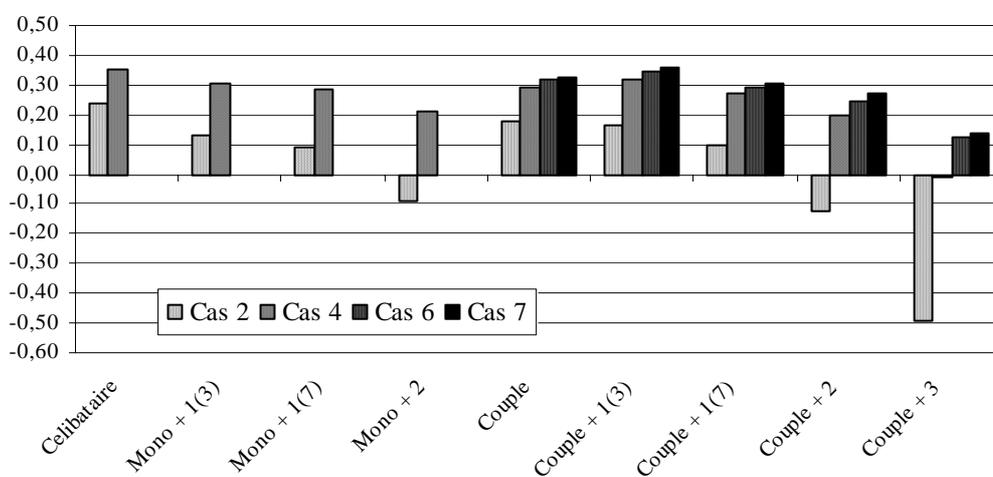


## France

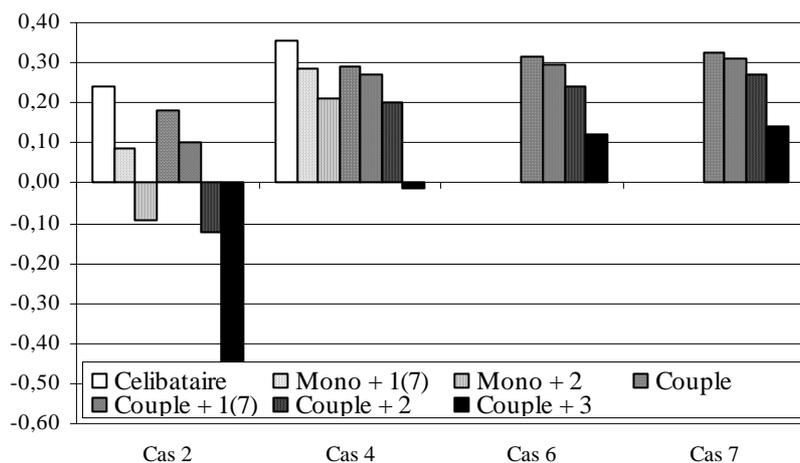
### France – taux moyen d'imposition

	Cas 1	Cas 3	Cas 2	Cas 5	Cas 4	Cas 6	Cas 7
Celibataire	-0,29	0,22	0,24	0,32	0,35		
Mono + 1(3)	-0,60	0,12	0,13	0,26	0,31		
Mono + 1(7)	-0,96	0,07	0,09	0,25	0,29		
Mono + 2	-1,42	-0,11	-0,09	0,13	0,21		
Couple	-0,81	0,16	0,18	0,28	0,29	0,32	0,32
Couple + 1(3)	-0,64	0,15	0,16	0,31	0,32	0,35	0,36
Couple + 1(7)	-1,17	0,08	0,10	0,25	0,27	0,29	0,31
Couple + 2	-1,69	-0,15	-0,12	0,13	0,20	0,24	0,27
Couple + 3	-2,53	-0,57	-0,49	-0,12	-0,01	0,12	0,14

### France – taux moyen d'imposition



### France – taux moyen d'imposition

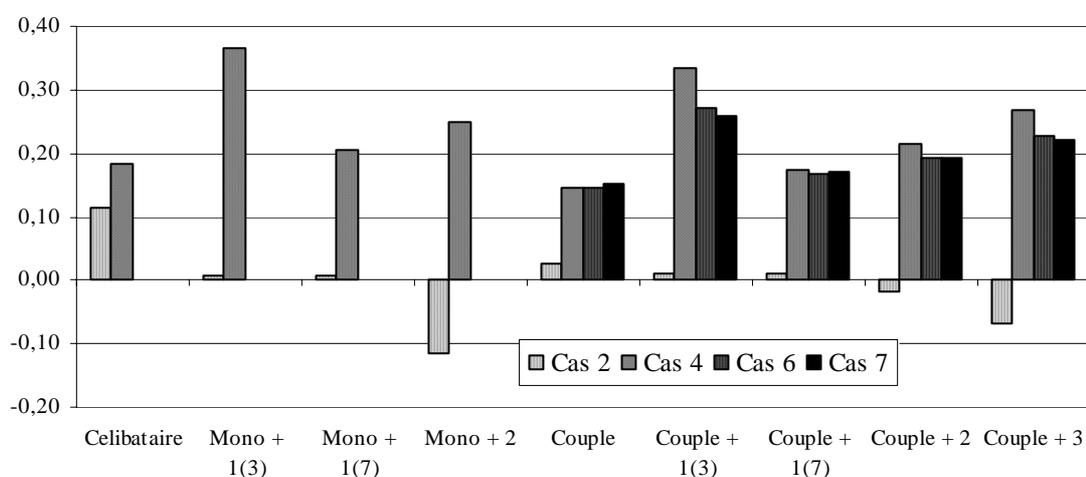


## Grèce

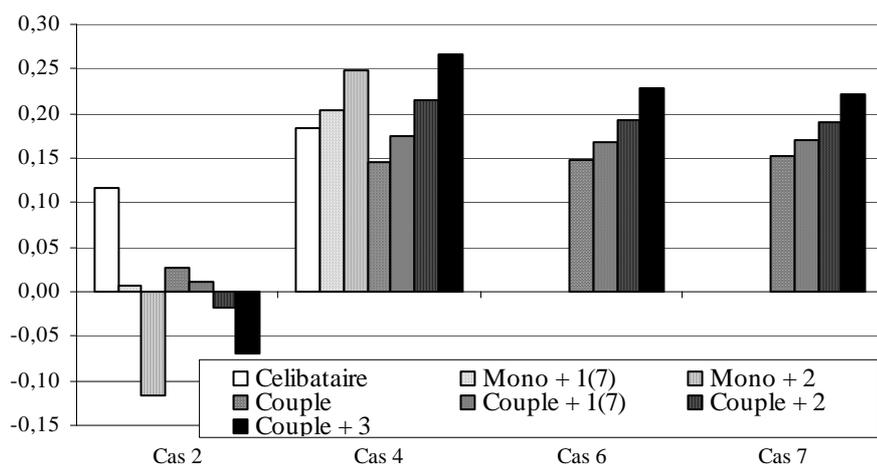
### Grèce – taux moyen d'imposition

	Cas 1	Cas 3	Cas 2	Cas 5	Cas 4	Cas 6	Cas 7
Celibataire	0,06	0,12	0,12	0,16	0,18		
Mono + 1(3)	-0,21	0,09	0,01	0,40	0,36		
Mono + 1(7)	-0,21	0,09	0,01	0,20	0,20		
Mono + 2	-0,52	0,06	-0,12	0,22	0,25		
Couple	-0,16	0,03	0,03	0,11	0,14	0,15	0,15
Couple + 1(3)	-0,20	0,01	0,01	0,35	0,33	0,27	0,26
Couple + 1(7)	-0,20	0,01	0,01	0,15	0,17	0,17	0,17
Couple + 2	-0,27	-0,02	-0,02	0,17	0,21	0,19	0,19
Couple + 3	-0,40	-0,07	-0,07	0,25	0,27	0,23	0,22

### Grèce – taux moyen d'imposition



### Grèce – taux moyen d'imposition

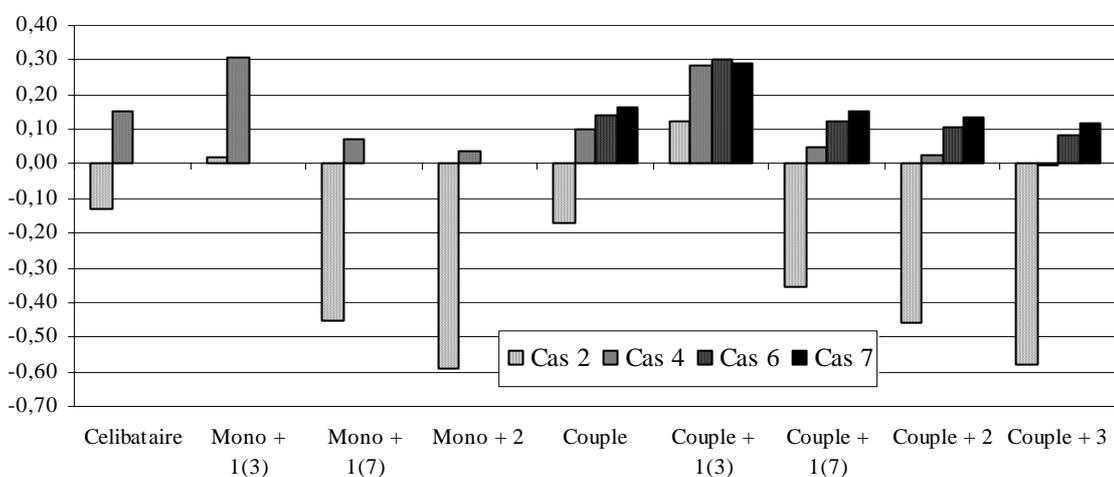


## Irlande

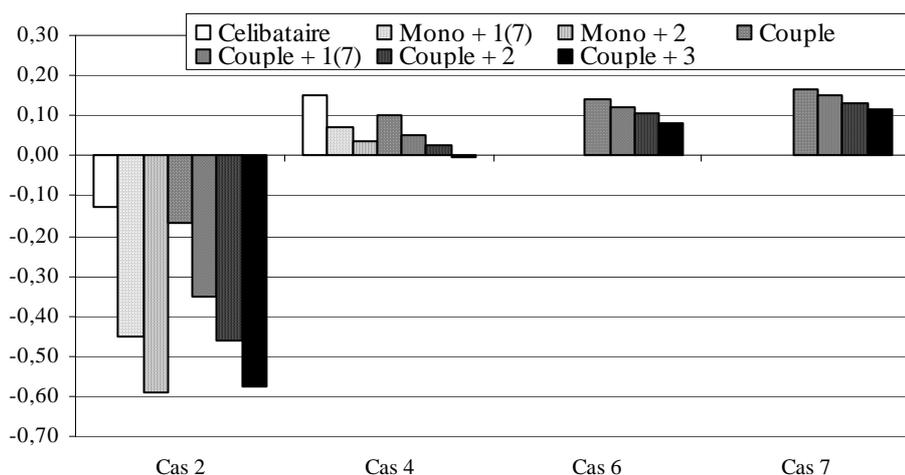
### Irlande – taux moyen d'imposition

	Cas 1	Cas 3	Cas 2	Cas 5	Cas 4	Cas 6	Cas 7
Celibataire	-0,79	-0,35	-0,13	0,00	0,15		
Mono + 1(3)	-1,36	-0,43	0,02	0,25	0,31		
Mono + 1(7)	-2,65	-1,15	-0,45	-0,10	0,07		
Mono + 2	-3,03	-1,35	-0,59	-0,18	0,04		
Couple	-0,79	-0,37	-0,17	-0,06	0,10	0,14	0,16
Couple + 1(3)	-0,91	-0,21	0,12	0,25	0,29	0,30	0,29
Couple + 1(7)	-2,21	-0,93	-0,35	-0,11	0,05	0,12	0,15
Couple + 2	-2,54	-1,11	-0,46	-0,18	0,03	0,10	0,13
Couple + 3	-2,92	-1,32	-0,58	-0,25	0,00	0,08	0,12

### Irlande – taux moyen d'imposition



### Irlande – taux moyen d'imposition

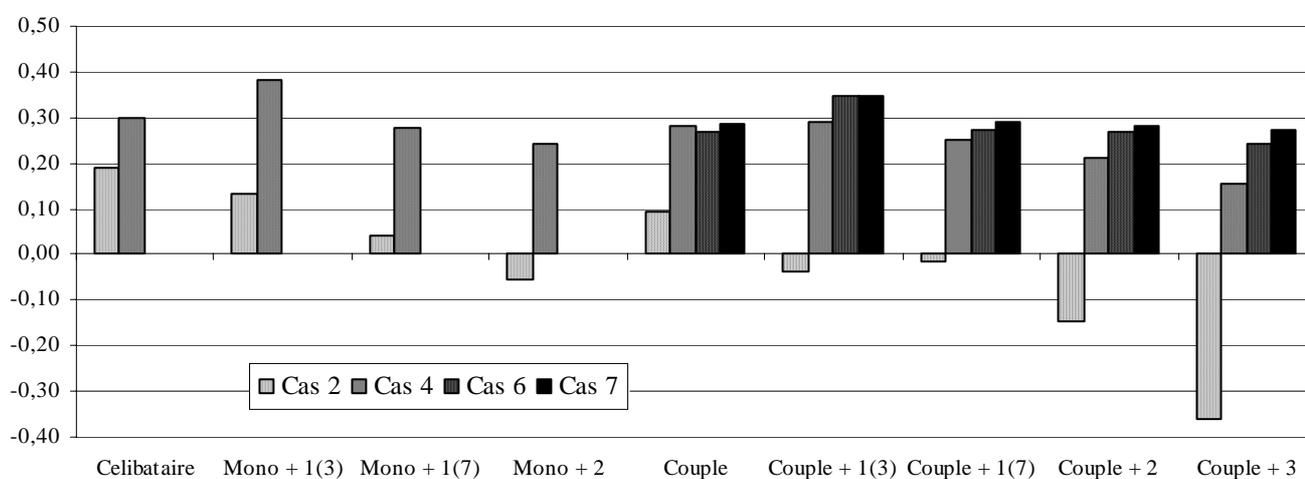


## Italie

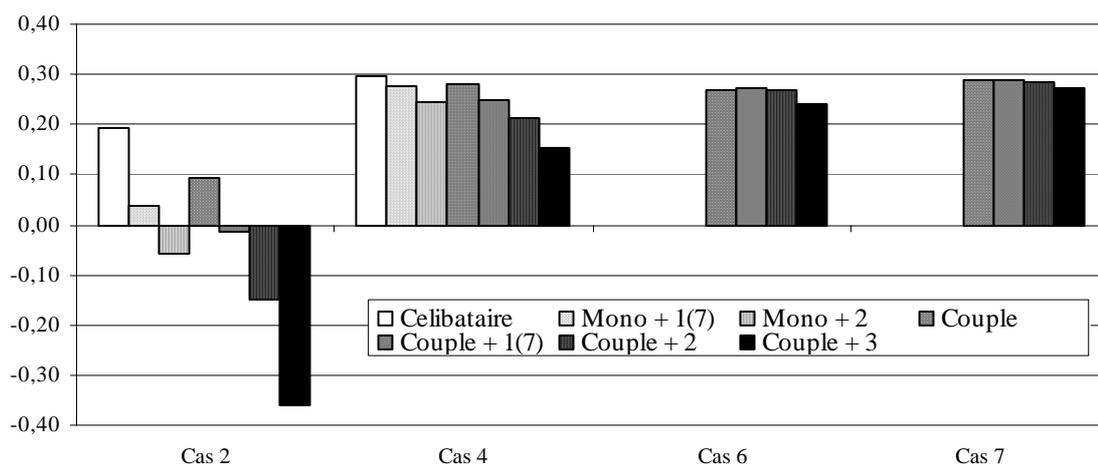
### Italie – taux moyen d'imposition

	Cas 1	Cas 3	Cas 2	Cas 5	Cas 4	Cas 6	Cas 7
Celibataire	0,12	0,17	0,19	0,27	0,30		
Mono + 1(3)	0,01	-0,02	0,13	0,35	0,38		
Mono + 1(7)	0,03	-0,01	0,04	0,22	0,28		
Mono + 2	-0,01	-0,10	-0,06	0,17	0,24		
Couple	0,07	0,05	0,09	0,25	0,28	0,27	0,29
Couple + 1(3)	-0,02	-0,06	-0,04	0,25	0,29	0,35	0,35
Couple + 1(7)	-0,01	-0,05	-0,01	0,20	0,25	0,27	0,29
Couple + 2	-0,08	-0,19	-0,15	0,14	0,21	0,27	0,28
Couple + 3	-0,40	-0,43	-0,36	0,07	0,15	0,24	0,27

### Italie – taux moyen d'imposition



### Italie – taux moyen d'imposition

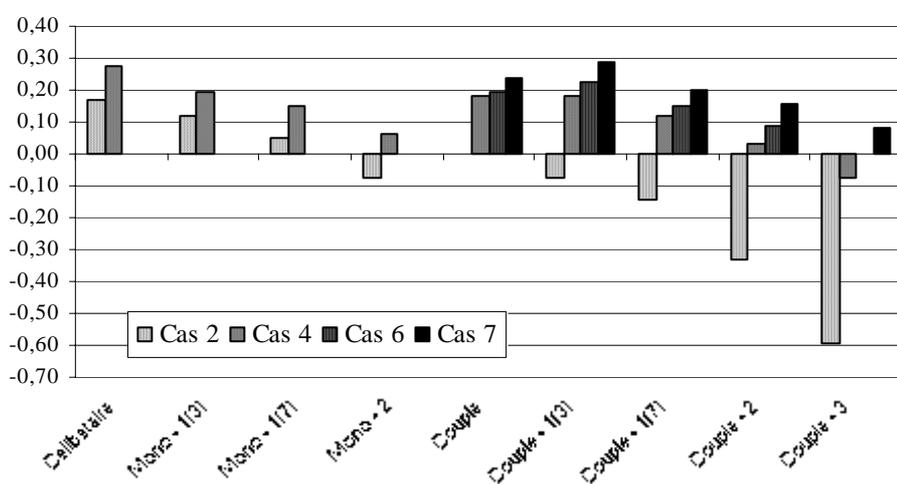


## Luxembourg

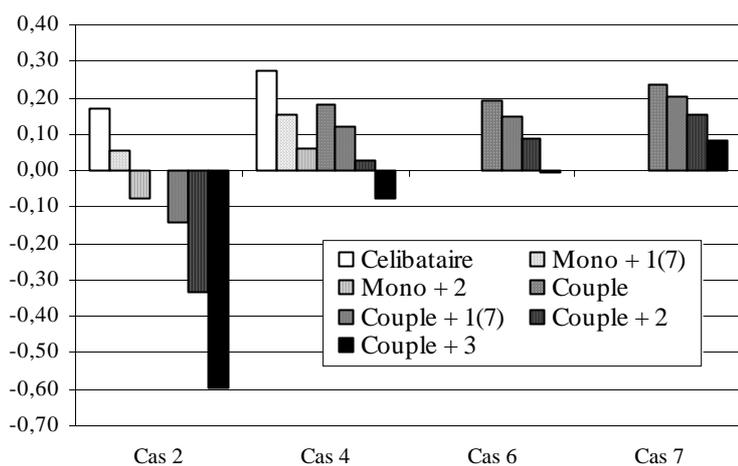
### Luxembourg – taux moyen d'imposition

	Cas 1	Cas 3	Cas 2	Cas 5	Cas 4	Cas 6	Cas 7
Celibataire	-1,20	0,15	0,17	0,24	0,27		
Mono + 1(3)	-1,56	0,10	0,12	0,15	0,19		
Mono + 1(7)	-1,61	0,04	0,05	0,09	0,15		
Mono + 2	-2,22	-0,21	-0,08	0,00	0,06		
Couple	-2,20	-0,22	0,00	0,16	0,18	0,19	0,24
Couple + 1(3)	-2,57	-0,33	-0,08	0,16	0,18	0,22	0,28
Couple + 1(7)	-2,62	-0,39	-0,14	0,09	0,12	0,15	0,20
Couple + 2	-3,20	-0,62	-0,33	0,00	0,03	0,09	0,15
Couple + 3	-4,00	-0,93	-0,60	-0,12	-0,08	0,00	0,08

### Luxembourg – taux moyen d'imposition



### Luxembourg – taux moyen d'imposition

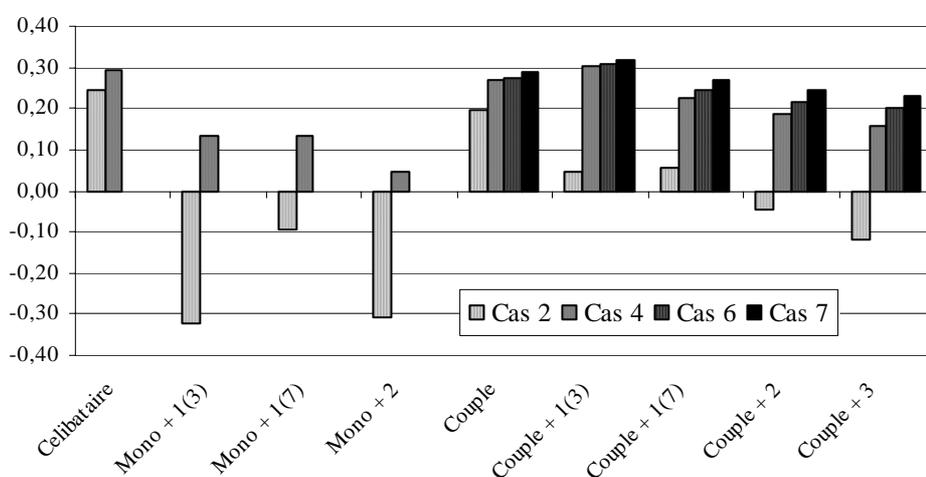


## Norvège

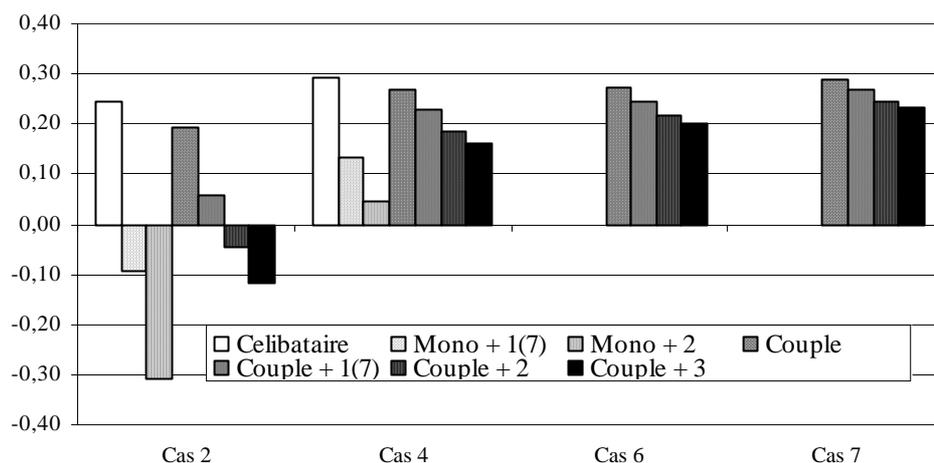
### Norvège – taux moyen d'imposition

	Cas 1	Cas 3	Cas 2	Cas 5	Cas 4	Cas 6	Cas 7
Celibataire	0,06	0,23	0,24	0,29	0,29		
Mono + 1(3)	-4,81	-0,43	-0,32	0,09	0,13		
Mono + 1(7)	-2,38	-0,20	-0,09	0,11	0,13		
Mono + 2	-3,26	-0,44	-0,31	0,01	0,04		
Couple	0,09	0,18	0,19	0,26	0,27	0,27	0,29
Couple + 1(3)	-1,35	-0,04	0,05	0,30	0,30	0,31	0,32
Couple + 1(7)	-1,39	-0,03	0,06	0,21	0,23	0,25	0,27
Couple + 2	-1,77	-0,14	-0,04	0,17	0,19	0,22	0,25
Couple + 3	-2,00	-0,22	-0,12	0,14	0,16	0,20	0,23

### Norvège – taux moyen d'imposition



### Norvège – taux moyen d'imposition

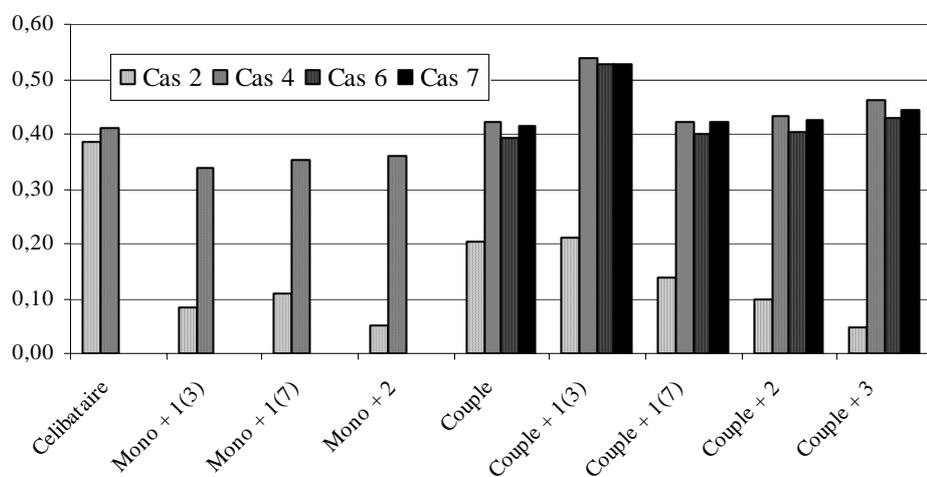


## Pays-Bas

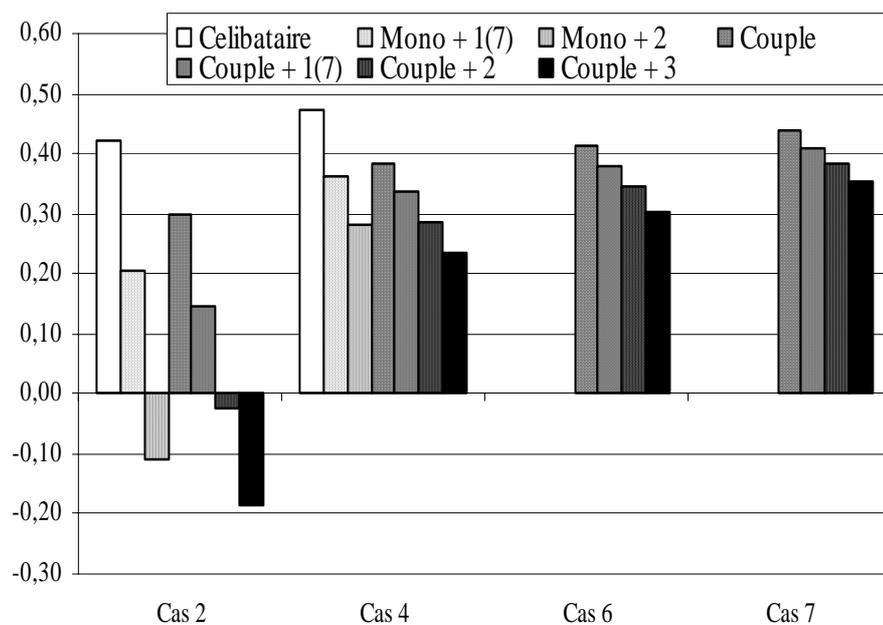
### Pays-Bas – taux moyen d'imposition

	Cas 1	Cas 3	Cas 2	Cas 5	Cas 4	Cas 6	Cas 7
Celibataire	-0,57	0,22	0,39	0,38	0,41		
Mono + 1(3)	-1,38	-0,04	0,08	0,22	0,34		
Mono + 1(7)	-1,31	0,00	0,11	0,24	0,35		
Mono + 2	-1,48	-0,08	0,05	0,19	0,36		
Couple	-1,31	-0,13	0,20	0,32	0,42	0,39	0,41
Couple + 1(3)	-1,93	-0,18	0,21	0,36	0,54	0,53	0,53
Couple + 1(7)	-1,96	-0,22	0,14	0,27	0,42	0,40	0,42
Couple + 2	-2,09	-0,28	0,10	0,24	0,43	0,41	0,43
Couple + 3	-2,23	-0,34	0,05	0,20	0,46	0,43	0,44

### Pays-Bas – taux moyen d'imposition



### Pays-Bas – taux moyen d'imposition

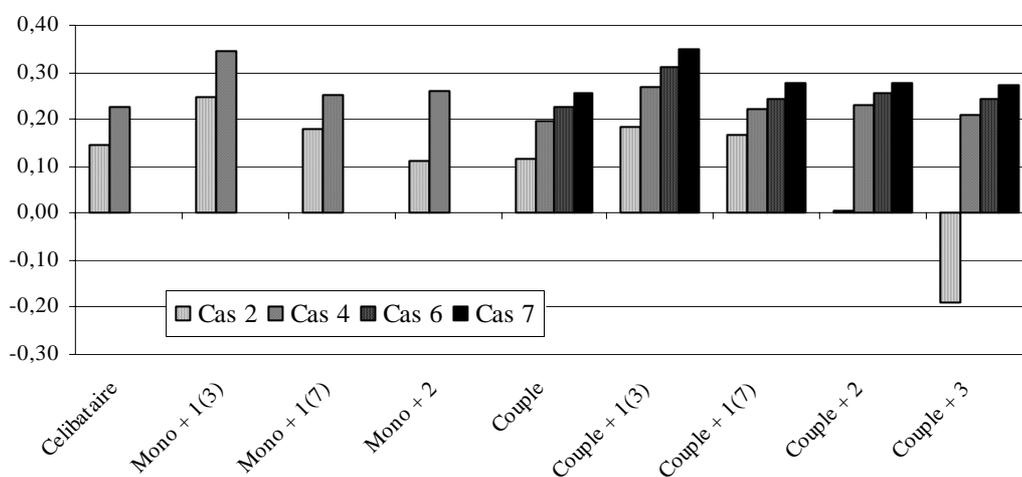


## Portugal

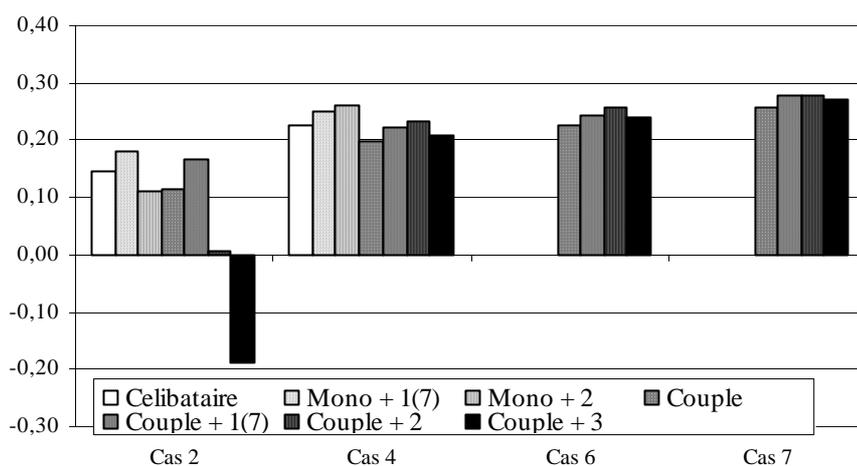
**Portugal – taux moyen d'imposition**

	Cas 1	Cas 3	Cas 2	Cas 5	Cas 4	Cas 6	Cas 7
Celibataire	0,12	0,11	0,15	0,19	0,23		
Mono + 1(3)	-0,33	0,21	0,25	0,31	0,35		
Mono + 1(7)	-0,73	0,19	0,18	0,23	0,25		
Mono + 2	-1,40	-0,04	0,11	0,24	0,26		
Couple	-1,05	0,12	0,11	0,17	0,20	0,23	0,26
Couple + 1(3)	-1,31	0,21	0,18	0,25	0,27	0,31	0,35
Couple + 1(7)	-1,70	0,04	0,17	0,21	0,22	0,24	0,28
Couple + 2	-2,38	-0,04	0,01	0,20	0,23	0,26	0,28
Couple + 3	-3,33	-0,22	-0,19	0,12	0,21	0,24	0,27

**Portugal – taux moyen d'imposition**



**Portugal – taux moyen d'imposition**

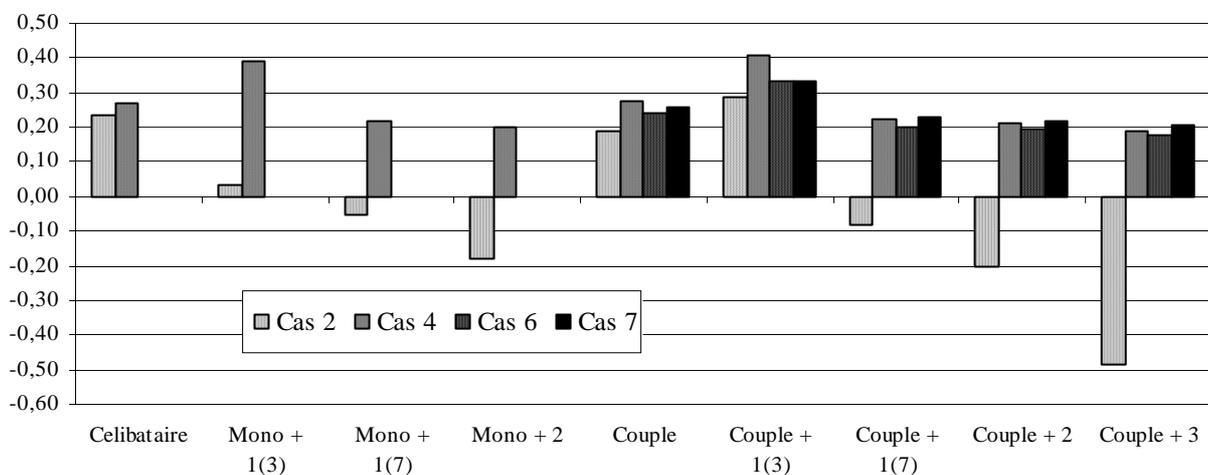


## Royaume-Uni

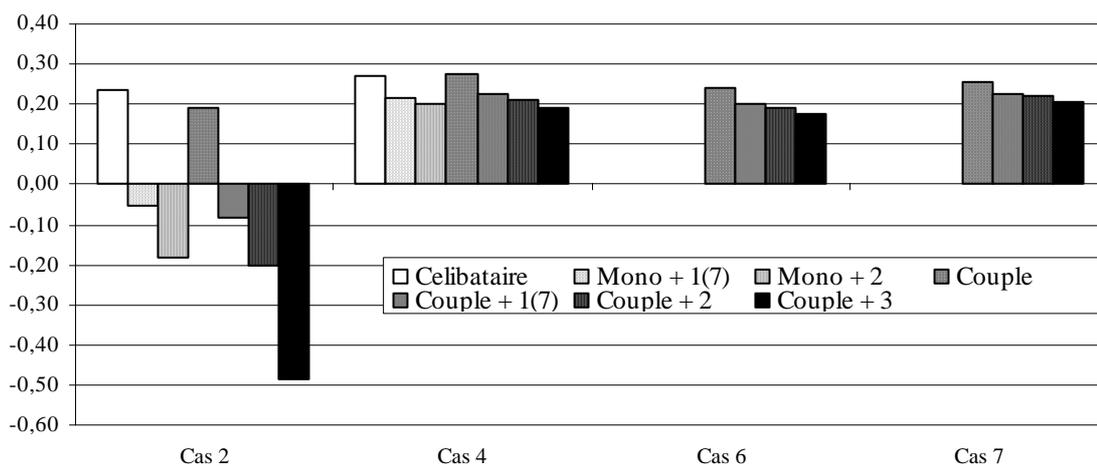
### Royaume-Uni – taux moyen d'imposition

	Cas 1	Cas 3	Cas 2	Cas 5	Cas 4	Cas 6	Cas 7
Celibataire	-1,42	0,08	0,23	0,26	0,27		
Mono + 1(3)	-2,29	-0,26	0,04	0,29	0,39		
Mono + 1(7)	-2,62	-0,38	-0,05	0,19	0,22		
Mono + 2	-3,14	-0,59	-0,18	0,15	0,20		
Couple	-1,43	-0,01	0,19	0,27	0,28	0,24	0,26
Couple + 1(3)	-1,34	0,08	0,29	0,45	0,41	0,34	0,33
Couple + 1(7)	-2,84	-0,42	-0,08	0,20	0,22	0,20	0,23
Couple + 2	-3,36	-0,54	-0,20	0,17	0,21	0,19	0,22
Couple + 3	-4,49	-0,95	-0,48	0,04	0,19	0,18	0,21

### Royaume-Uni – taux moyen d'imposition



### Royaume-Uni – taux moyen d'imposition

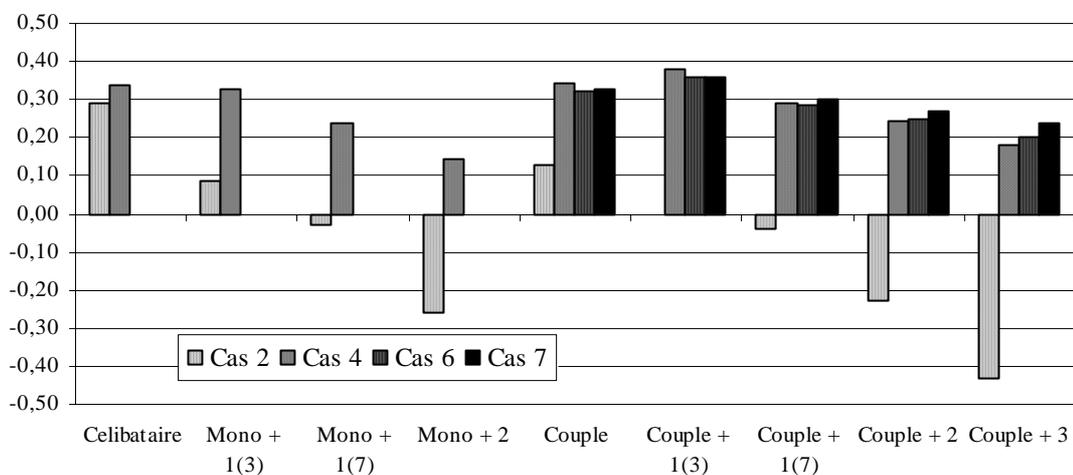


## Suède

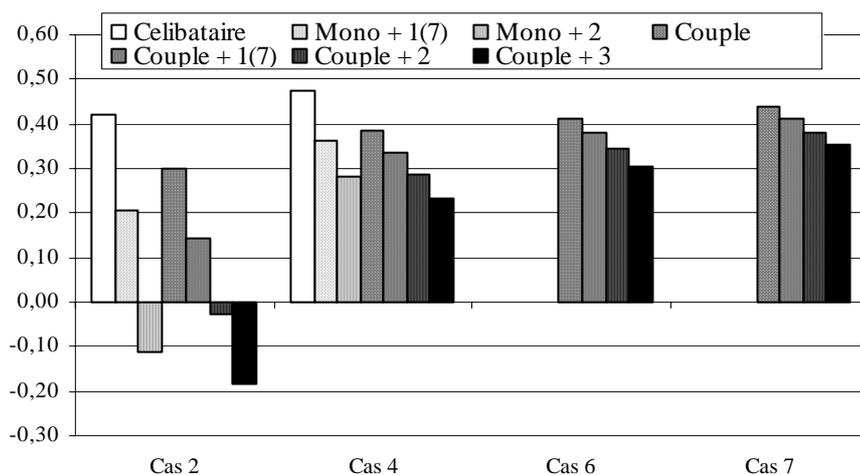
### Suède – taux moyen d'imposition

	Cas 1	Cas 3	Cas 2	Cas 5	Cas 4	Cas 6	Cas 7
Celibataire	-1,58	0,16	0,29	0,31	0,34		
Mono + 1(3)	-2,09	-0,07	0,08	0,28	0,33		
Mono + 1(7)	-2,23	-0,19	-0,03	0,19	0,24		
Mono + 2	-2,96	-0,53	-0,26	0,04	0,14		
Couple	-2,43	-0,12	0,13	0,32	0,34	0,32	0,33
Couple + 1(3)	-2,93	-0,28	0,00	0,34	0,38	0,36	0,36
Couple + 1(7)	-3,07	-0,33	-0,04	0,25	0,29	0,28	0,30
Couple + 2	-3,81	-0,57	-0,23	0,19	0,24	0,25	0,27
Couple + 3	-4,62	-0,83	-0,43	0,08	0,18	0,20	0,24

### Suède – taux moyen d'imposition



### Suède – taux moyen d'imposition



### ANNEXE 3 - DECOMPOSITION DU TAUX MOYEN D'IMPOSITION IMPLICITE

Pour chacun des 16 pays étudiés, un tableau présente une décomposition du taux moyen d'imposition implicite, pour les niveaux de revenus correspondant aux cas 1, 2, 4, 6 et 7, en fonction de quatre ensembles de mesures :

- Cotisations (+)
- Impôts sur le revenu et impôts locaux (+)
- Prestations sociales (-)
- Autres (frais divers) (+ ou -)
- 

Pour chacun des 16 pays étudiés, un graphique présente le TMOII imputable aux cotisations sociales d'une part, aux impôts d'autre part.

#### Décomposition du taux moyen d'imposition

Cotisations sociales salariées, impôts (revenu, locaux), prestations sociales et autres (frais de santé, de garde, liés à la scolarité).

	Cas 1					Cas 2					Cas 4					Cas 6					Cas 7				
	Cot. sal	Imp*	Prest**	Autres	Total	Cot. sal	Imp*	Prest**	Autres	Total	Cot. sal	Imp*	Prest**	Autres	Total	Cot. sal	Imp*	Prest**	Autres	Total	Cot. sal	Imp*	Prest**	Autres	Total
Celibataire																									
Mono + 1(3)																									
Mono + 1(7)																									
Mono + 2																									
Couple																									
Couple + 1(3)																									
Couple + 1(7)																									
Couple + 2																									
Couple + 3																									

\* impôt sur le revenu + impôts locaux

\*\* prestations sociales (y compris aides au logement)

### Allemagne - Décomposition du taux moyen d'imposition

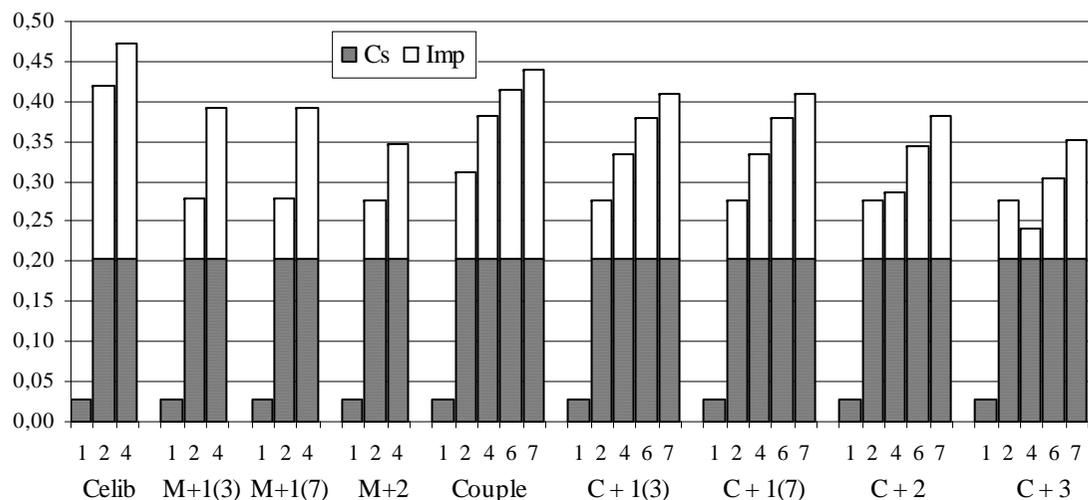
Cotisations sociales salariées, impôts (revenu, locaux), prestations sociales et autres (frais de santé, de garde, liés à la scolarité).

	Cas 1					Cas 2					Cas 4					Cas 6					Cas 7					
	Cot. sal	Imp*	Prest**	Autres	Total	Cot. sal	Imp*	Prest**	Autres	Total	Cot. sal	Imp*	Prest**	Autres	Total	Cot. sal	Imp*	Prest**	Autres	Total	Cot. sal	Imp*	Prest**	Autres	Total	
Celibataire	0,03	0,00	-1,61	0,00	-1,58	0,20	0,22	0,00	0,00	0,42	0,20	0,27	0,00	0,00	0,47											
Mono + 1(3)	0,03	0,00	-2,37	0,00	-2,34	0,20	0,07	-0,04	0,00	0,23	0,20	0,19	-0,02	0,11	0,49											
Mono + 1(7)	0,03	0,00	-2,06	0,00	-2,04	0,20	0,07	-0,07	0,00	0,21	0,20	0,19	-0,03	0,00	0,36											
Mono + 2	0,03	0,00	-2,56	0,00	-2,53	0,20	0,07	-0,39	0,00	-0,11	0,20	0,14	-0,06	0,00	0,28											
Couple	0,03	0,00	-2,23	0,00	-2,20	0,20	0,11	-0,01	0,00	0,30	0,20	0,18	0,00	0,00	0,38	0,20	0,21	0,00	0,00	0,41	0,20	0,23	0,00	0,00	0,44	
Couple + 1(3)	0,03	0,00	-2,64	0,00	-2,61	0,20	0,07	-0,13	0,00	0,14	0,20	0,13	0,00	0,11	0,45	0,20	0,17	0,00	0,08	0,46	0,20	0,21	0,00	0,07	0,48	
Couple + 1(7)	0,03	0,00	-2,64	0,00	-2,61	0,20	0,07	-0,13	0,00	0,14	0,20	0,13	0,00	0,00	0,33	0,20	0,17	0,00	0,00	0,38	0,20	0,21	0,00	0,00	0,41	
Couple + 2	0,03	0,00	-2,82	0,00	-2,80	0,20	0,07	-0,30	0,00	-0,02	0,20	0,08	0,00	0,00	0,29	0,20	0,14	0,00	0,00	0,34	0,20	0,18	0,00	0,00	0,38	
Couple + 3	0,03	0,00	-3,16	0,00	-3,13	0,20	0,07	-0,46	0,00	-0,18	0,20	0,04	-0,01	0,00	0,23	0,20	0,10	0,00	0,00	0,30	0,20	0,15	0,00	0,00	0,35	

\* impôt sur le revenu + impôts locaux

\*\* prestations sociales (y compris aides au logement)

### Allemagne –taux d'imposition des cotisations sociales et des impôts (revenu + locaux) en fonction du niveau de revenu



### Autriche - Décomposition du taux moyen d'imposition

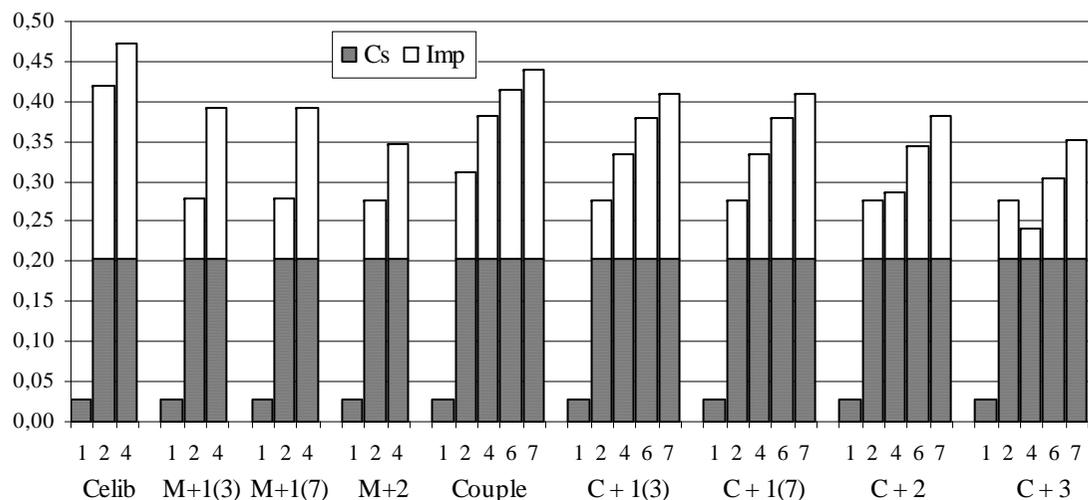
Cotisations sociales salariées, impôts (revenu, locaux), prestations sociales et autres (frais de santé, de garde, liés à la scolarité).

	Cas 1					Cas 2					Cas 4					Cas 6					Cas 7					
	Cot. sal	Imp*	Prest**	Autres	Total	Cot. sal	Imp*	Prest**	Autres	Total	Cot. sal	Imp*	Prest**	Autres	Total	Cot. sal	Imp*	Prest**	Autres	Total	Cot. sal	Imp*	Prest**	Autres	Total	
Celibataire	0,00	0,00	-1,51	0,00	-1,51	0,18	0,05	0,00	0,00	0,23	0,18	0,15	0,00	0,00	0,33											
Mono + 1(3)	0,00	0,00	-2,69	0,17	-2,53	0,18	0,03	-0,29	0,07	-0,02	0,18	0,14	-0,10	0,06	0,28											
Mono + 1(7)	0,00	0,00	-3,02	0,01	-3,01	0,18	0,03	-0,36	0,00	-0,16	0,18	0,14	-0,13	0,00	0,18											
Mono + 2	0,00	0,00	-5,25	0,01	-5,24	0,18	0,03	-0,81	0,00	-0,59	0,18	0,14	-0,32	0,00	0,00											
Couple	0,00	0,00	-2,49	0,00	-2,49	0,18	0,03	-0,10	0,00	0,11	0,18	0,14	0,00	0,00	0,32	0,18	0,12	0,00	0,00	0,29	0,18	0,13	0,00	0,00	0,30	
Couple + 1(3)	0,00	0,00	-3,68	0,17	-3,51	0,18	0,03	-0,33	0,05	-0,07	0,18	0,14	-0,06	0,06	0,31	0,18	0,12	-0,04	0,05	0,30	0,18	0,13	-0,04	0,04	0,31	
Couple + 1(7)	0,00	0,00	-3,51	0,01	-3,50	0,18	0,03	-0,29	0,00	-0,08	0,18	0,14	-0,06	0,00	0,26	0,18	0,12	-0,04	0,00	0,25	0,18	0,13	-0,04	0,00	0,27	
Couple + 2	0,00	0,00	-4,76	0,01	-4,75	0,18	0,03	-0,54	0,00	-0,33	0,18	0,14	-0,13	0,00	0,19	0,18	0,12	-0,10	0,00	0,20	0,18	0,13	-0,08	0,00	0,22	
Couple + 3	0,00	0,00	-5,99	0,03	-5,95	0,18	0,03	-0,82	0,01	-0,61	0,18	0,14	-0,32	0,01	0,00	0,18	0,12	-0,16	0,00	0,13	0,18	0,13	-0,12	0,00	0,18	

\* impôt sur le revenu + impôts locaux

\*\* prestations sociales (y compris aides au logement)

### Autriche –taux d'imposition des cotisations sociales et des impôts (revenu + locaux) en fonction du niveau de revenu



### Belgique - Décomposition du taux moyen d'imposition

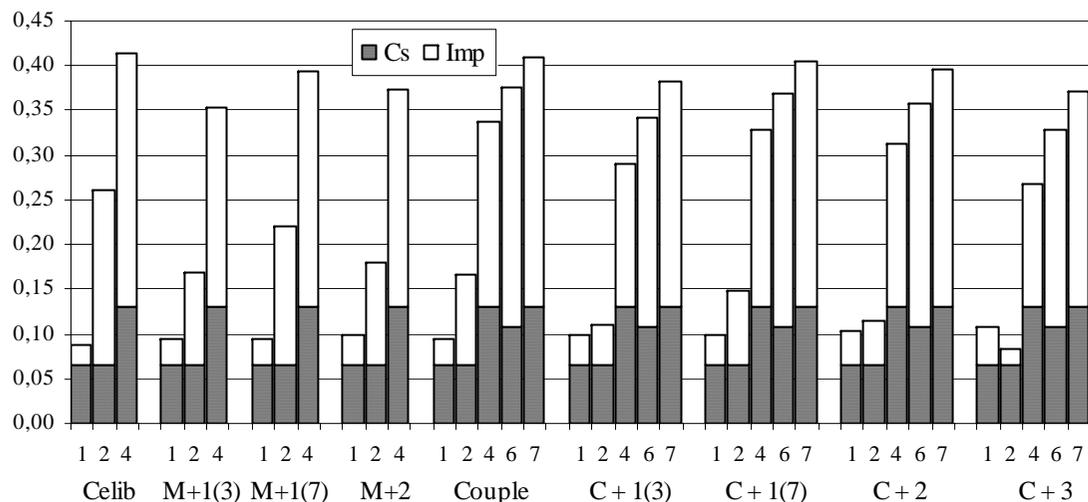
Cotisations sociales salariées, impôts (revenu, locaux), prestations sociales et autres (frais de santé, de garde, liés à la scolarité).

	Cas 1					Cas 2					Cas 4					Cas 6					Cas 7					
	Cot.					Cot.					Cot.					Cot.					Cot.					
	sal	Imp*	Prest**	Autres	Total	sal	Imp*	Prest**	Autres	Total	sal	Imp*	Prest**	Autres	Total	sal	Imp*	Prest**	Autres	Total	sal	Imp*	Prest**	Autres	Total	
Celibataire	0,07	0,02	0,00	0,00	0,09	0,07	0,19	0,00	0,00	0,26	0,13	0,28	0,01	0,00	0,42											
Mono + 1(3)	0,07	0,03	-0,13	0,07	0,03	0,07	0,10	-0,06	0,12	0,23	0,13	0,22	-0,02	0,09	0,42											
Mono + 1(7)	0,07	0,03	-0,16	0,02	-0,05	0,07	0,15	-0,07	0,01	0,16	0,13	0,26	-0,02	0,00	0,37											
Mono + 2	0,07	0,03	-0,47	0,07	-0,30	0,07	0,11	-0,20	0,03	0,01	0,13	0,24	-0,09	0,02	0,30											
Couple	0,07	0,03	0,00	0,01	0,10	0,07	0,10	0,00	0,00	0,17	0,13	0,21	0,01	0,00	0,35	0,11	0,27	0,01	0,00	0,39	0,13	0,28	0,01	0,00	0,42	
Couple + 1(3)	0,07	0,03	-0,13	0,07	0,04	0,07	0,05	-0,06	0,12	0,17	0,13	0,16	-0,02	0,09	0,36	0,11	0,23	-0,01	0,07	0,40	0,13	0,25	-0,01	0,06	0,44	
Couple + 1(7)	0,07	0,03	-0,16	0,02	-0,04	0,07	0,08	-0,07	0,01	0,09	0,13	0,20	-0,02	0,00	0,31	0,11	0,26	-0,01	0,00	0,36	0,13	0,27	-0,01	0,00	0,40	
Couple + 2	0,07	0,04	-0,47	0,07	-0,30	0,07	0,05	-0,20	0,03	-0,05	0,13	0,18	-0,09	0,02	0,24	0,11	0,25	-0,06	0,01	0,32	0,13	0,27	-0,04	0,01	0,36	
Couple + 3	0,07	0,04	-0,94	0,09	-0,75	0,07	0,02	-0,39	0,05	-0,26	0,13	0,14	-0,19	0,03	0,11	0,11	0,22	-0,12	0,03	0,23	0,13	0,24	-0,10	0,02	0,29	

\* impôt sur le revenu + impôts locaux

\*\* prestations sociales (y compris aides au logement)

### Belgique –taux d'imposition des cotisations sociales et des impôts (revenu + locaux) en fonction du niveau de revenu



### Danemark - Décomposition du taux moyen d'imposition

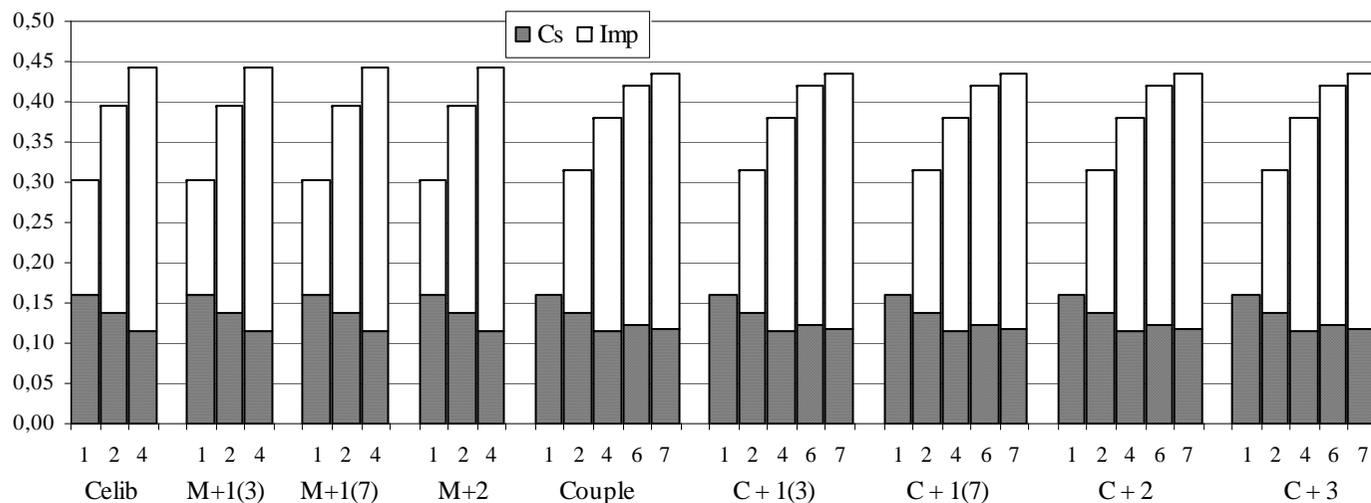
Cotisations sociales salariées, impôts (revenu, locaux), prestations sociales et autres (frais de santé, de garde, liés à la scolarité).

	Cas 1					Cas 2					Cas 4					Cas 6					Cas 7				
	Cot. sal	Imp*	Prest**	Autres	Total	Cot. sal	Imp*	Prest**	Autres	Total	Cot. sal	Imp*	Prest**	Autres	Total	Cot. sal	Imp*	Prest**	Autres	Total	Cot. sal	Imp*	Prest**	Autres	Total
Celibataire	0,16	0,14	-0,12	0,01	0,19	0,14	0,26	-0,05	0,00	0,35	0,12	0,33	-0,01	0,00	0,43										
Mono + 1(3)	0,16	0,14	-0,88	0,01	-0,57	0,14	0,26	-0,36	0,03	0,07	0,12	0,33	-0,11	0,06	0,39										
Mono + 1(7)	0,16	0,14	-0,83	0,01	-0,52	0,14	0,26	-0,34	0,00	0,06	0,12	0,33	-0,10	0,00	0,34										
Mono + 2	0,16	0,14	-1,17	0,01	-0,86	0,14	0,26	-0,51	0,00	-0,11	0,12	0,33	-0,19	0,00	0,26										
Couple	0,16	0,00	-0,12	0,01	0,05	0,14	0,18	-0,05	0,00	0,27	0,12	0,26	-0,01	0,00	0,37	0,12	0,30	0,00	0,00	0,42	0,12	0,32	0,00	0,00	0,44
Couple + 1(3)	0,16	0,00	-0,62	0,01	-0,44	0,14	0,18	-0,25	0,03	0,10	0,12	0,26	-0,05	0,06	0,39	0,12	0,30	-0,03	0,06	0,45	0,12	0,32	-0,02	0,05	0,46
Couple + 1(7)	0,16	0,00	-0,57	0,01	-0,39	0,14	0,18	-0,22	0,01	0,10	0,12	0,26	-0,04	0,00	0,34	0,12	0,30	-0,02	0,00	0,40	0,12	0,32	-0,02	0,00	0,42
Couple + 2	0,16	0,00	-0,69	0,01	-0,52	0,14	0,18	-0,30	0,01	0,02	0,12	0,26	-0,08	0,00	0,30	0,12	0,30	-0,04	0,00	0,39	0,12	0,32	-0,03	0,00	0,40
Couple + 3	0,16	0,00	-0,81	0,01	-0,64	0,14	0,18	-0,35	0,01	-0,03	0,12	0,26	-0,12	0,00	0,26	0,12	0,30	-0,05	0,00	0,37	0,12	0,32	-0,05	0,00	0,39

\* impôt sur le revenu + impôts locaux

\*\* prestations sociales (y compris aides au logement)

### Danemark –taux d'imposition des cotisations sociales et des impôts (revenu + locaux) en fonction du niveau de revenu



### Espagne - Décomposition du taux moyen d'imposition

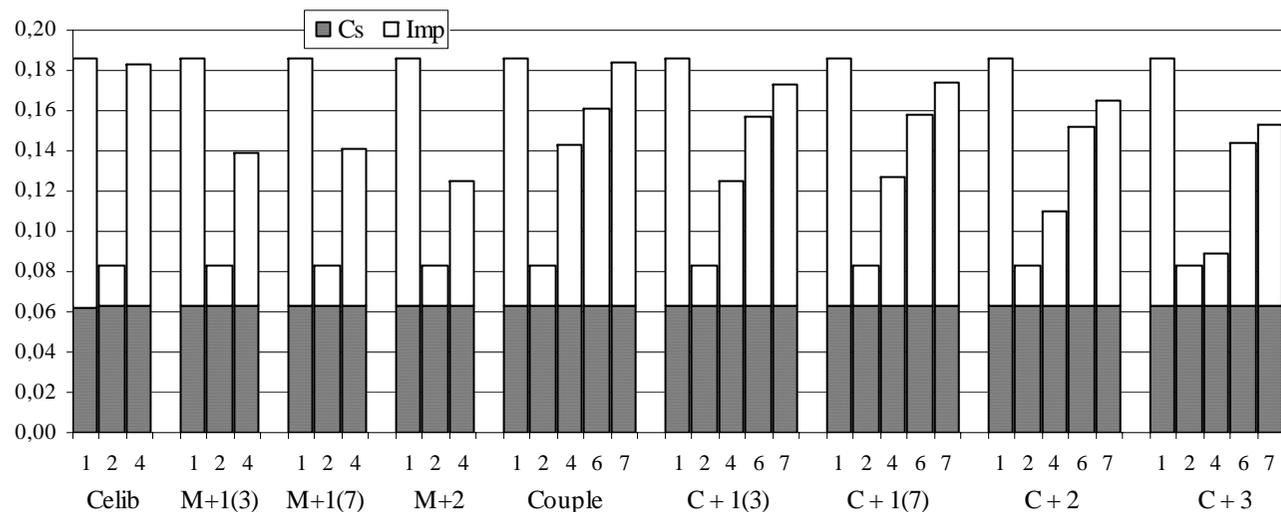
Cotisations sociales salariées, impôts (revenu, locaux), prestations sociales et autres (frais de santé, de garde, liés à la scolarité).

	Cas 1					Cas 2					Cas 4					Cas 6					Cas 7						
	Cot.					Cot.					Cot.					Cot.					Cot.						
	sal	Imp*	Prest**	Autres	Total	sal	Imp*	Prest**	Autres	Total	sal	Imp*	Prest**	Autres	Total	sal	Imp*	Prest**	Autres	Total	sal	Imp*	Prest**	Autres	Total		
Celibataire	0,06	0,12	0,00	0,06	0,24	0,06	0,02	0,00	0,01	0,09	0,06	0,12	0,00	0,00	0,19												
Mono + 1(3)	0,06	0,12	-0,19	1,95	1,95	0,06	0,02	0,00	0,30	0,39	0,06	0,08	0,00	0,15	0,29												
Mono + 1(7)	0,06	0,12	-0,19	-0,04	-0,04	0,06	0,02	0,00	0,02	0,10	0,06	0,08	0,00	0,01	0,15												
Mono + 2	0,06	0,12	-0,37	-0,13	-0,32	0,06	0,02	0,00	0,03	0,11	0,06	0,06	0,00	0,02	0,14												
Couple	0,06	0,12	0,00	0,12	0,30	0,06	0,02	0,00	0,02	0,10	0,06	0,08	0,00	0,01	0,15	0,06	0,10	0,00	0,01	0,17	0,06	0,12	0,00	0,01	0,19		
Couple + 1(3)	0,06	0,12	-0,19	2,01	2,01	0,06	0,02	0,00	0,31	0,40	0,06	0,06	0,00	0,16	0,28	0,06	0,09	0,00	0,11	0,27	0,06	0,11	0,00	0,09	0,26		
Couple + 1(7)	0,06	0,12	-0,19	0,18	0,18	0,06	0,02	0,00	0,03	0,11	0,06	0,06	0,00	0,02	0,14	0,06	0,09	0,00	0,01	0,17	0,06	0,11	0,00	0,01	0,18		
Couple + 2	0,06	0,12	-0,37	0,23	0,05	0,06	0,02	0,00	0,04	0,12	0,06	0,05	0,00	0,02	0,13	0,06	0,09	0,00	0,02	0,17	0,06	0,10	0,00	0,01	0,18		
Couple + 3	0,06	0,12	-0,56	0,29	-0,08	0,06	0,02	-0,09	0,05	0,04	0,06	0,03	0,00	0,03	0,12	0,06	0,08	0,00	0,02	0,16	0,06	0,09	0,00	0,02	0,17		

\* impôt sur le revenu + impôts locaux

\*\* prestations sociales (y compris aides au logement)

### Espagne –taux d'imposition des cotisations sociales et des impôts (revenu + locaux) en fonction du niveau de revenu



## Finlande - Décomposition du taux moyen d'imposition

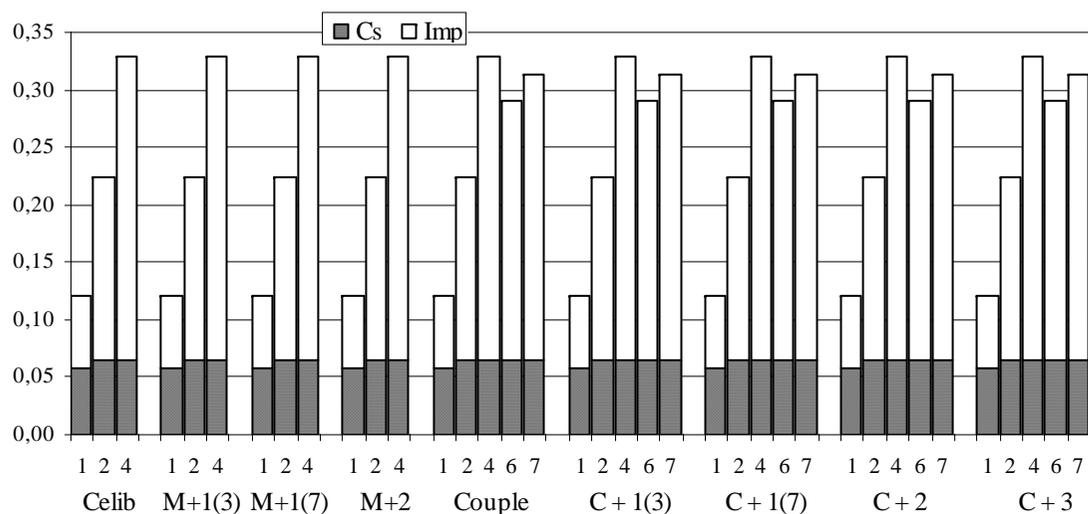
Cotisations sociales salariées, impôts (revenu, locaux), prestations sociales et autres (frais de santé, de garde, liés à la scolarité).

	Cas 1					Cas 2					Cas 4					Cas 6					Cas 7				
	Cot. sal	Imp*	Prest**	Autres	Total	Cot. sal	Imp*	Prest**	Autres	Total	Cot. sal	Imp*	Prest**	Autres	Total	Cot. sal	Imp*	Prest**	Autres	Total	Cot. sal	Imp*	Prest**	Autres	Total
Celibataire	0,06	0,06	-1,55	0,00	-1,43	0,06	0,16	0,00	0,00	0,22	0,07	0,26	0,00	0,00	0,33										
Mono + 1(3)	0,06	0,06	-2,28	0,00	-2,16	0,06	0,16	-0,30	0,03	-0,04	0,07	0,26	-0,10	0,07	0,30										
Mono + 1(7)	0,06	0,06	-2,28	-0,23	-2,39	0,06	0,16	-0,30	-0,06	-0,13	0,07	0,26	-0,10	-0,03	0,20										
Mono + 2	0,06	0,06	-3,04	-0,45	-3,37	0,06	0,16	-0,56	-0,11	-0,46	0,07	0,26	-0,21	-0,06	0,06										
Couple	0,06	0,06	-2,36	0,00	-2,24	0,06	0,16	-0,07	0,00	0,15	0,07	0,26	0,00	0,00	0,33	0,06	0,23	0,00	0,00	0,29	0,07	0,25	0,00	0,00	0,31
Couple + 1(3)	0,06	0,06	-3,10	0,00	-2,97	0,06	0,16	-0,23	0,00	0,00	0,07	0,26	-0,04	0,05	0,34	0,06	0,23	-0,03	0,06	0,32	0,07	0,25	-0,02	0,04	0,34
Couple + 1(7)	0,06	0,06	-3,10	-0,23	-3,20	0,06	0,16	-0,23	-0,06	-0,06	0,07	0,26	-0,04	-0,03	0,26	0,06	0,23	-0,03	-0,02	0,24	0,07	0,25	-0,02	-0,02	0,28
Couple + 2	0,06	0,06	-3,85	-0,45	-4,18	0,06	0,16	-0,42	-0,11	-0,31	0,07	0,26	-0,08	-0,06	0,19	0,06	0,23	-0,06	-0,04	0,19	0,07	0,25	-0,05	-0,03	0,23
Couple + 3	0,06	0,06	-4,55	-0,68	-5,11	0,06	0,16	-0,59	-0,17	-0,54	0,07	0,26	-0,08	-0,09	0,16	0,06	0,23	-0,06	-0,06	0,17	0,07	0,25	-0,05	-0,05	0,22

\* impôt sur le revenu + impôts locaux

\*\* prestations sociales (y compris aides au logement)

## Finlande-taux d'imposition des cotisations sociales et des impôts (revenu + locaux) en fonction du niveau de revenu



### France - décomposition du taux moyen d'imposition

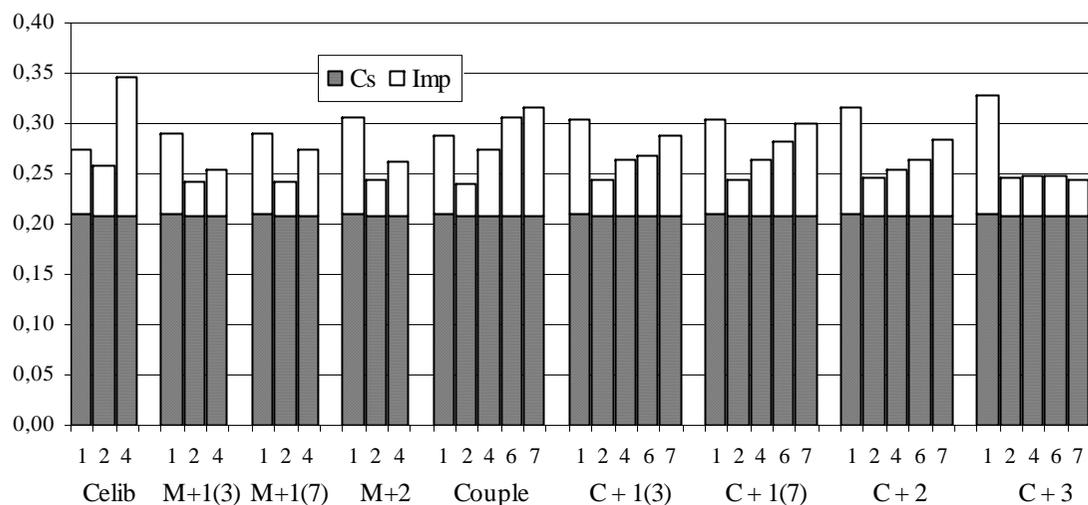
Cotisations sociales salariées, impôts (revenu, locaux), prestations sociales et autres (frais de santé, de garde, liés à la scolarité).

	Cas 1					Cas 2					Cas 4					Cas 6					Cas 7					
	Cot.					Cot.					Cot.					Cot.					Cot.					
	sal	Imp*	Prest**	Autres	Total	sal	Imp*	Prest**	Autres	Total	sal	Imp*	Prest**	Autres	Total	sal	Imp*	Prest**	Autres	Total	sal	Imp*	Prest**	Autres	Total	
Celibataire	0,21	0,07	-0,56	0,00	-0,29	0,21	0,05	-0,03	0,02	0,24	0,21	0,14	0,00	0,01	0,35											
Mono + 1(3)	0,21	0,08	-1,38	0,48	-0,60	0,21	0,03	-0,31	0,20	0,13	0,21	0,05	-0,07	0,12	0,31											
Mono + 1(7)	0,21	0,08	-1,25	0,00	-0,96	0,21	0,03	-0,18	0,02	0,09	0,21	0,07	0,00	0,01	0,29											
Mono + 2	0,21	0,10	-1,64	-0,09	-1,42	0,21	0,04	-0,35	0,01	-0,09	0,21	0,05	-0,06	0,01	0,21											
Couple	0,21	0,08	-1,10	0,00	-0,81	0,21	0,03	-0,09	0,03	0,18	0,21	0,07	0,00	0,02	0,29	0,21	0,10	0,00	0,01	0,32	0,21	0,11	0,00	0,01	0,32	
Couple + 1(3)	0,21	0,09	-1,43	0,48	-0,64	0,21	0,03	-0,29	0,21	0,16	0,21	0,06	-0,07	0,12	0,32	0,21	0,06	-0,01	0,09	0,35	0,21	0,08	0,00	0,07	0,36	
Couple + 1(7)	0,21	0,09	-1,47	0,00	-1,17	0,21	0,03	-0,18	0,03	0,10	0,21	0,06	-0,01	0,02	0,27	0,21	0,07	0,00	0,01	0,29	0,21	0,09	0,00	0,01	0,31	
Couple + 2	0,21	0,11	-1,92	-0,09	-1,69	0,21	0,04	-0,35	-0,02	-0,12	0,21	0,05	-0,06	0,01	0,20	0,21	0,06	-0,03	0,01	0,24	0,21	0,08	-0,03	0,01	0,27	
Couple + 3	0,21	0,12	-2,66	-0,19	-2,53	0,21	0,04	-0,73	-0,01	-0,49	0,21	0,04	-0,27	0,01	-0,01	0,21	0,04	-0,13	0,01	0,12	0,21	0,04	-0,11	0,01	0,14	

\* impôt sur le revenu + impôts locaux

\*\* prestations sociales (y compris aides au logement)

### France-taux d'imposition des cotisations sociales et des impôts (revenu + locaux) en fonction du niveau de revenu



### Grèce - Décomposition du taux moyen d'imposition

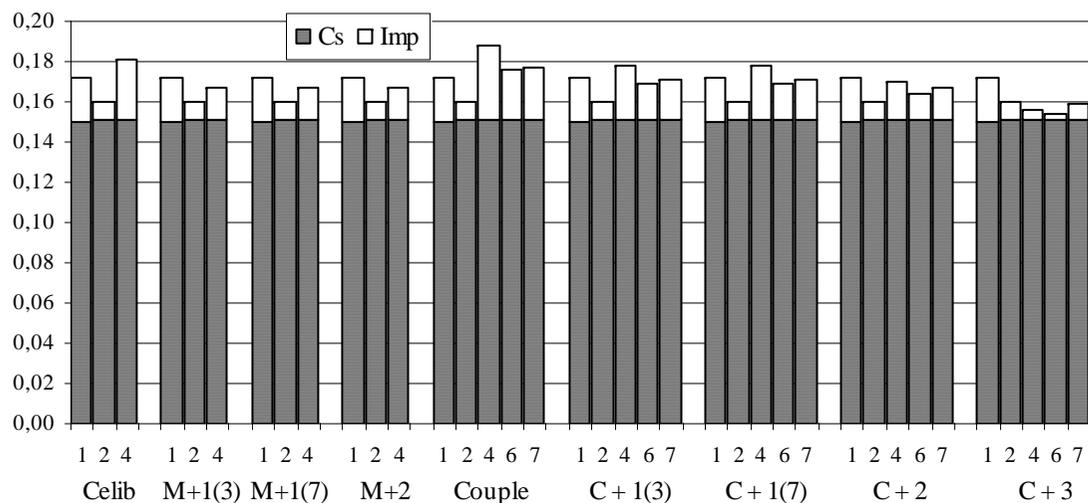
Cotisations sociales salariées, impôts (revenu, locaux), prestations sociales et autres (frais de santé, de garde, liés à la scolarité).

	Cas 1					Cas 2					Cas 4					Cas 6					Cas 7					
	Cot.					Cot.					Cot.					Cot.					Cot.					
	sal	Imp*	Prest**	Autres	Total	sal	Imp*	Prest**	Autres	Total	sal	Imp*	Prest**	Autres	Total	sal	Imp*	Prest**	Autres	Total	sal	Imp*	Prest**	Autres	Total	
Celibataire	0,15	0,02	-0,12	0,01	0,06	0,15	0,01	-0,05	0,00	0,12	0,15	0,03	0,00	0,00	0,18											
Mono + 1(3)	0,15	0,02	-0,40	0,02	-0,21	0,15	0,01	-0,16	0,01	0,01	0,15	0,02	-0,01	0,21	0,36											
Mono + 1(7)	0,15	0,02	-0,40	0,02	-0,21	0,15	0,01	-0,16	0,01	0,01	0,15	0,02	-0,01	0,05	0,20											
Mono + 2	0,15	0,02	-0,71	0,03	-0,52	0,15	0,01	-0,29	0,01	-0,12	0,15	0,02	-0,02	0,11	0,25											
Couple	0,15	0,02	-0,35	0,02	-0,16	0,15	0,01	-0,14	0,01	0,03	0,15	0,04	-0,05	0,00	0,14	0,15	0,02	-0,03	0,00	0,15	0,15	0,03	-0,03	0,00	0,15	
Couple + 1(3)	0,15	0,02	-0,40	0,03	-0,20	0,15	0,01	-0,16	0,01	0,01	0,15	0,03	-0,05	0,21	0,33	0,15	0,02	-0,03	0,14	0,27	0,15	0,02	-0,03	0,12	0,26	
Couple + 1(7)	0,15	0,02	-0,40	0,03	-0,20	0,15	0,01	-0,16	0,01	0,01	0,15	0,03	-0,05	0,05	0,17	0,15	0,02	-0,03	0,03	0,17	0,15	0,02	-0,03	0,03	0,17	
Couple + 2	0,15	0,02	-0,48	0,03	-0,27	0,15	0,01	-0,19	0,01	-0,02	0,15	0,02	-0,06	0,11	0,21	0,15	0,01	-0,04	0,07	0,19	0,15	0,02	-0,04	0,06	0,19	
Couple + 3	0,15	0,02	-0,61	0,04	-0,40	0,15	0,01	-0,25	0,02	-0,07	0,15	0,00	-0,09	0,20	0,27	0,15	0,00	-0,06	0,13	0,23	0,15	0,01	-0,05	0,11	0,22	

\* impôt sur le revenu + impôts locaux

\*\* prestations sociales (y compris aides au logement)

### Grèce – taux d'imposition des cotisations sociales et des impôts (revenu + locaux) en fonction du niveau de revenu



## Irlande - Décomposition du taux moyen d'imposition

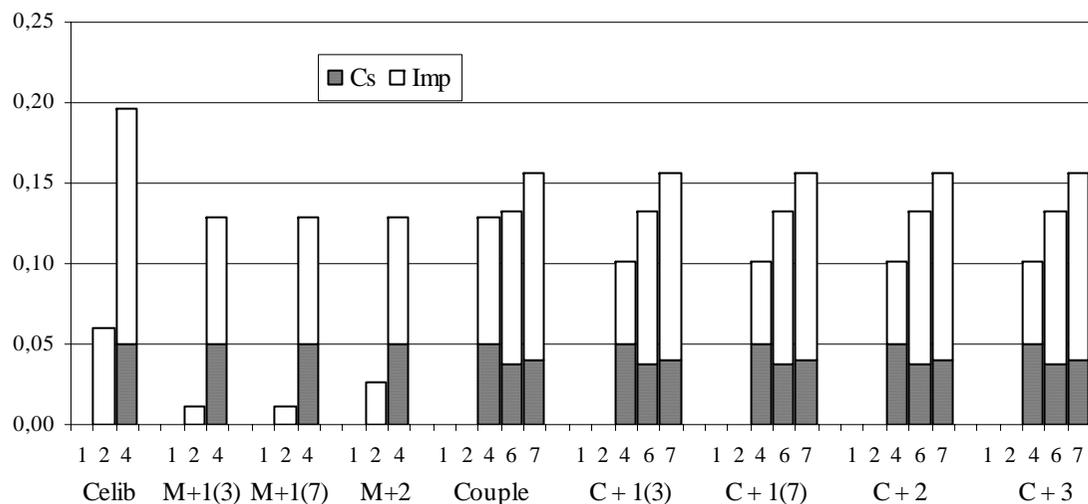
Cotisations sociales salariées, impôts (revenu, locaux), prestations sociales et autres (frais de santé, de garde, liés à la scolarité).

	Cas 1					Cas 2					Cas 4					Cas 6					Cas 7					
	Cot. sal	Imp*	Prest**	Autres	Total	Cot. sal	Imp*	Prest**	Autres	Total	Cot. sal	Imp*	Prest**	Autres	Total	Cot. sal	Imp*	Prest**	Autres	Total	Cot. sal	Imp*	Prest**	Autres	Total	
Celibataire	0,00	0,00	-0,79	0,00	-0,79	0,00	0,06	-0,20	0,01	-0,13	0,05	0,15	-0,05	0,01	0,15											
Mono + 1(3)	0,00	0,00	-2,69	1,33	-1,36	0,00	0,01	-0,50	0,51	0,02	0,05	0,08	-0,08	0,25	0,31											
Mono + 1(7)	0,00	0,00	-2,69	0,04	-2,65	0,00	0,01	-0,50	0,04	-0,45	0,05	0,08	-0,08	0,02	0,07											
Mono + 2	0,00	0,00	-3,10	0,08	-3,03	0,00	0,03	-0,68	0,06	-0,59	0,05	0,08	-0,12	0,02	0,04											
Couple	0,00	0,00	-0,79	0,00	-0,79	0,00	0,00	-0,19	0,02	-0,17	0,05	0,08	-0,04	0,01	0,10	0,04	0,10	0,00	0,01	0,14	0,04	0,12	0,00	0,01	0,16	
Couple + 1(3)	0,00	0,00	-2,24	1,33	-0,91	0,00	0,00	-0,40	0,52	0,12	0,05	0,05	-0,07	0,26	0,29	0,04	0,10	-0,03	0,20	0,30	0,04	0,12	-0,02	0,16	0,29	
Couple + 1(7)	0,00	0,00	-2,24	0,02	-2,21	0,00	0,00	-0,40	0,04	-0,35	0,05	0,05	-0,07	0,02	0,05	0,04	0,10	-0,03	0,02	0,12	0,04	0,12	-0,02	0,02	0,15	
Couple + 2	0,00	0,00	-2,58	0,04	-2,54	0,00	0,00	-0,52	0,06	-0,46	0,05	0,05	-0,11	0,04	0,03	0,04	0,10	-0,06	0,03	0,10	0,04	0,12	-0,05	0,02	0,13	
Couple + 3	0,00	0,00	-2,98	0,06	-2,92	0,00	0,00	-0,67	0,09	-0,58	0,05	0,05	-0,16	0,06	0,00	0,04	0,10	-0,09	0,04	0,08	0,04	0,12	-0,07	0,03	0,12	

\* impôt sur le revenu + impôts locaux

\*\* prestations sociales (y compris aides au logement)

## Irlande - taux d'imposition des cotisations sociales et des impôts (revenu + locaux) en fonction du niveau de revenu



### Italie Décomposition du taux moyen d'imposition

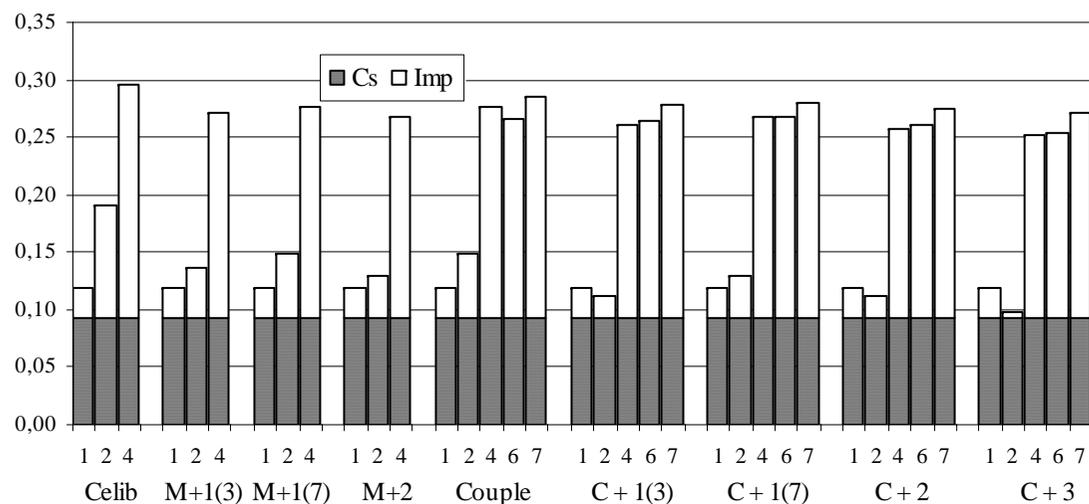
Cotisations sociales salariées, impôts (revenu, locaux), prestations sociales et autres (frais de santé, de garde, liés à la scolarité).

	Cas 1					Cas 2					Cas 4					Cas 6					Cas 7				
	Cot. sal	Imp*	Prest**	Autres	Total	Cot. sal	Imp*	Prest**	Autres	Total	Cot. sal	Imp*	Prest**	Autres	Total	Cot. sal	Imp*	Prest**	Autres	Total	Cot. sal	Imp*	Prest**	Autres	Total
Celibataire	0,09	0,03	0,00	0,00	0,12	0,09	0,10	0,00	0,00	0,19	0,09	0,20	0,00	0,00	0,30										
Mono + 1(3)	0,09	0,03	-0,11	0,00	0,01	0,09	0,05	-0,12	0,11	0,13	0,09	0,18	-0,01	0,12	0,38										
Mono + 1(7)	0,09	0,03	-0,11	0,02	0,03	0,09	0,06	-0,12	0,01	0,04	0,09	0,18	-0,01	0,01	0,28										
Mono + 2	0,09	0,03	-0,20	0,07	-0,01	0,09	0,04	-0,21	0,03	-0,06	0,09	0,18	-0,04	0,02	0,24										
Couple	0,09	0,03	-0,05	0,00	0,07	0,09	0,06	-0,05	0,00	0,09	0,09	0,18	0,00	0,00	0,28	0,09	0,17	0,00	0,00	0,27	0,09	0,19	0,00	0,00	0,29
Couple + 1(3)	0,09	0,03	-0,14	0,00	-0,02	0,09	0,02	-0,15	0,00	-0,04	0,09	0,17	-0,03	0,06	0,29	0,09	0,17	-0,01	0,09	0,35	0,09	0,19	0,00	0,07	0,35
Couple + 1(7)	0,09	0,03	-0,14	0,02	-0,01	0,09	0,04	-0,15	0,01	-0,01	0,09	0,18	-0,03	0,01	0,25	0,09	0,18	-0,01	0,01	0,27	0,09	0,19	0,00	0,01	0,29
Couple + 2	0,09	0,03	-0,28	0,07	-0,08	0,09	0,02	-0,29	0,03	-0,15	0,09	0,17	-0,06	0,02	0,21	0,09	0,17	-0,01	0,02	0,27	0,09	0,18	-0,01	0,02	0,28
Couple + 3	0,09	0,03	-0,71	0,18	-0,40	0,09	0,01	-0,53	0,07	-0,36	0,09	0,16	-0,14	0,04	0,15	0,09	0,16	-0,04	0,03	0,24	0,09	0,18	-0,02	0,03	0,27

\* impôt sur le revenu + impôts locaux

\*\* prestations sociales (y compris aides au logement)

### Italie - - taux d'imposition des cotisations sociales et des impôts (revenu + locaux) en fonction du niveau de revenu



### Luxembourg - Décomposition du taux moyen d'imposition

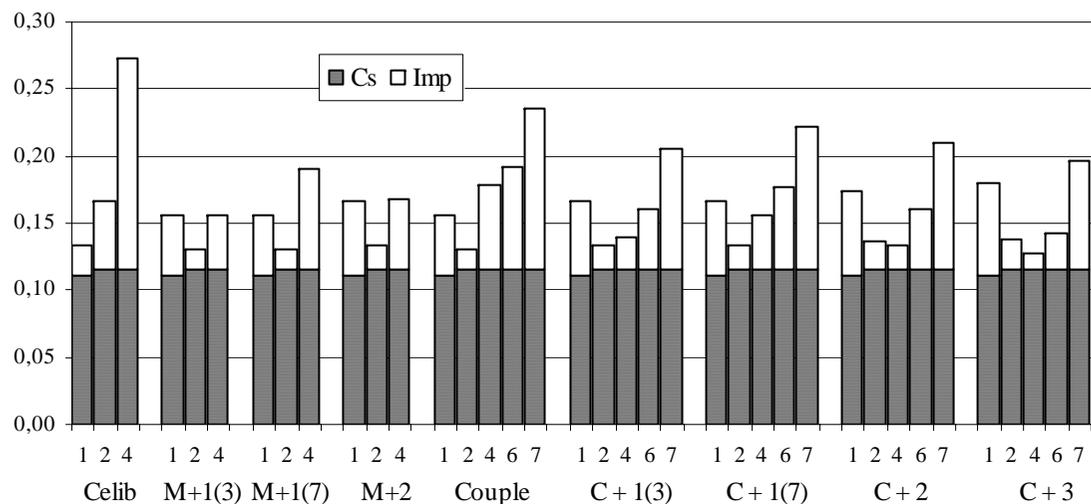
Cotisations sociales salariées, impôts (revenu, locaux), prestations sociales et autres (frais de santé, de garde, liés à la scolarité).

	Cas 1					Cas 2					Cas 4					Cas 6					Cas 7				
	Cot. sal	Imp*	Prest**	Autres	Total	Cot. sal	Imp*	Prest**	Autres	Total	Cot. sal	Imp*	Prest**	Autres	Total	Cot. sal	Imp*	Prest**	Autres	Total	Cot. sal	Imp*	Prest**	Autres	Total
Celibataire	0,11	0,02	-1,34	0,01	-1,20	0,12	0,05	0,00	0,00	0,17	0,12	0,16	0,00	0,00	0,27										
Mono + 1(3)	0,11	0,05	-1,81	0,09	-1,56	0,12	0,01	-0,09	0,08	0,12	0,12	0,04	-0,05	0,08	0,19										
Mono + 1(7)	0,11	0,05	-1,84	0,07	-1,61	0,12	0,01	-0,10	0,02	0,05	0,12	0,07	-0,05	0,01	0,15										
Mono + 2	0,11	0,06	-2,55	0,16	-2,22	0,12	0,02	-0,26	0,05	-0,08	0,12	0,05	-0,13	0,03	0,06										
Couple	0,11	0,05	-2,37	0,01	-2,20	0,12	0,01	-0,14	0,00	0,00	0,12	0,06	0,00	0,00	0,18	0,12	0,08	0,00	0,00	0,19	0,12	0,12	0,00	0,00	0,24
Couple + 1(3)	0,11	0,06	-2,84	0,10	-2,57	0,12	0,02	-0,29	0,08	-0,08	0,12	0,02	-0,05	0,09	0,18	0,12	0,04	-0,03	0,10	0,22	0,12	0,09	-0,03	0,10	0,28
Couple + 1(7)	0,11	0,06	-2,87	0,08	-2,62	0,12	0,02	-0,30	0,03	-0,14	0,12	0,04	-0,05	0,01	0,12	0,12	0,06	-0,04	0,01	0,15	0,12	0,11	-0,03	0,01	0,20
Couple + 2	0,11	0,06	-3,54	0,16	-3,20	0,12	0,02	-0,52	0,05	-0,33	0,12	0,02	-0,13	0,03	0,03	0,12	0,04	-0,09	0,02	0,09	0,12	0,09	-0,07	0,01	0,15
Couple + 3	0,11	0,07	-4,40	0,22	-4,00	0,12	0,02	-0,81	0,07	-0,60	0,12	0,01	-0,24	0,04	-0,08	0,12	0,03	-0,17	0,03	0,00	0,12	0,08	-0,13	0,02	0,08

\* impôt sur le revenu + impôts locaux

\*\* prestations sociales (y compris aides au logement)

### Luxembourg - - taux d'imposition des cotisations sociales et des impôts (revenu + locaux) en fonction du niveau de revenu



### Norvège - décomposition du taux moyen d'imposition

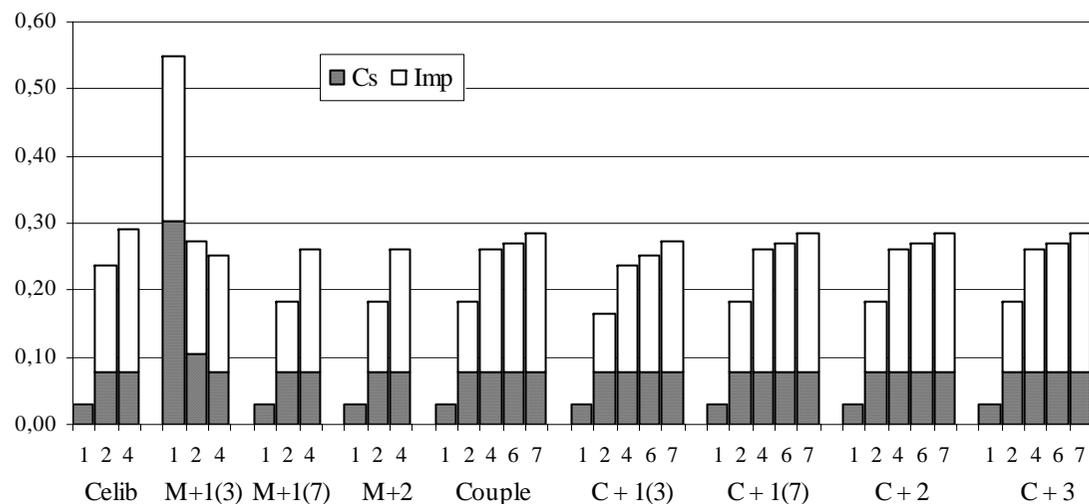
Cotisations sociales salariées, impôts (revenu, locaux), prestations sociales et autres (frais de santé, de garde, liés à la scolarité).

	Cas 1					Cas 2					Cas 4					Cas 6					Cas 7					
	Cot.					Cot.					Cot.					Cot.					Cot.					
	sal	Imp*	Prest**	Autres	Total	sal	Imp*	Prest**	Autres	Total	sal	Imp*	Prest**	Autres	Total	sal	Imp*	Prest**	Autres	Total	sal	Imp*	Prest**	Autres	Total	
Célibataire	0,03	0,00	0,00	0,03	0,06	0,08	0,16	0,00	0,01	0,24	0,08	0,21	0,00	0,00	0,29											
Mono + 1(3)	0,30	0,24	-5,71	0,36	-4,81	0,10	0,17	-0,80	0,21	-0,32	0,08	0,17	-0,25	0,13	0,13											
Mono + 1(7)	0,03	0,00	-2,45	0,04	-2,38	0,08	0,10	-0,28	0,01	-0,09	0,08	0,18	-0,13	0,00	0,13											
Mono + 2	0,03	0,00	-3,33	0,04	-3,26	0,08	0,10	-0,50	0,01	-0,31	0,08	0,18	-0,22	0,00	0,04											
Couple	0,03	0,00	0,00	0,07	0,09	0,08	0,10	0,00	0,01	0,19	0,08	0,18	0,00	0,01	0,27	0,08	0,19	0,00	0,00	0,27	0,08	0,21	0,00	0,00	0,29	
Couple + 1(3)	0,03	0,00	-1,77	0,39	-1,35	0,08	0,09	-0,19	0,08	0,05	0,08	0,16	-0,07	0,14	0,30	0,08	0,17	-0,05	0,10	0,31	0,08	0,20	-0,04	0,08	0,32	
Couple + 1(7)	0,03	0,00	-1,49	0,07	-1,39	0,08	0,10	-0,14	0,01	0,06	0,08	0,18	-0,04	0,01	0,23	0,08	0,19	-0,03	0,00	0,25	0,08	0,21	-0,02	0,00	0,27	
Couple + 2	0,03	0,00	-1,87	0,07	-1,77	0,08	0,10	-0,24	0,01	-0,04	0,08	0,18	-0,08	0,01	0,19	0,08	0,19	-0,06	0,00	0,22	0,08	0,21	-0,04	0,00	0,25	
Couple + 3	0,03	0,00	-2,25	0,22	-2,00	0,08	0,10	-0,34	0,04	-0,12	0,08	0,18	-0,12	0,02	0,16	0,08	0,19	-0,09	0,01	0,20	0,08	0,21	-0,07	0,01	0,23	

\* impôt sur le revenu + impôts locaux

\*\* prestations sociales (y compris aides au logement)

### Norvège - taux d'imposition des cotisations sociales et des impôts (revenu + locaux) en fonction du niveau de revenu



### Pays- Bas - décomposition du taux moyen d'imposition

Cotisations sociales salariées, impôts (revenu, locaux), prestations sociales et autres (frais de santé, de garde, liés à la scolarité).

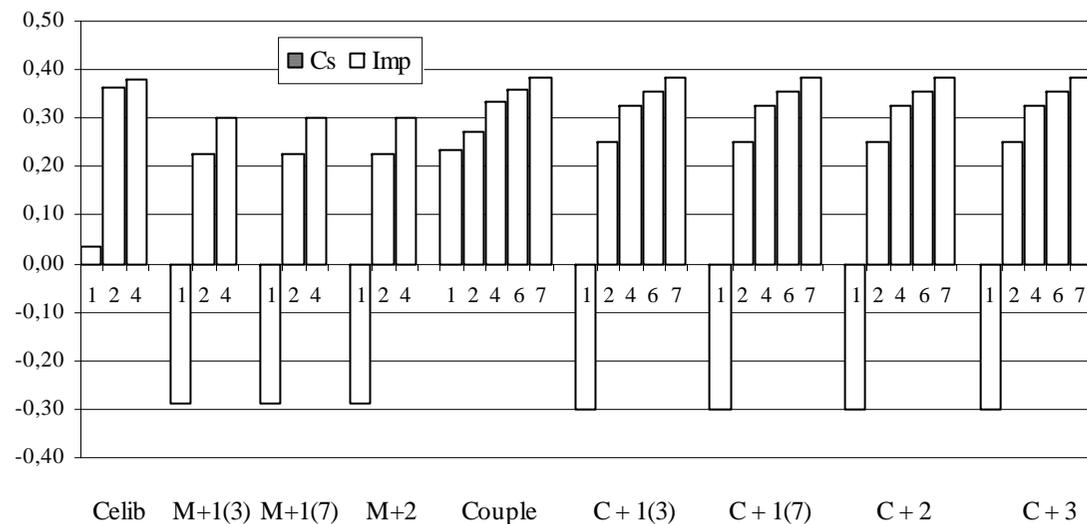
	Cas 1					Cas 2					Cas 4					Cas 6					Cas 7						
	Cot.					Cot.					Cot.					Cot.					Cot.						
	sal	Imp*	Prest**	Autres	Total	sal	Imp*	Prest**	Autres	Total	sal	Imp*	Prest**	Autres	Total	sal	Imp*	Prest**	Autres	Total	sal	Imp*	Prest**	Autres	Total		
Celibataire	0,00	0,03	-0,67	0,07	-0,57	0,00	0,36	0,00	0,02	0,39	0,00	0,38	0,00	0,03	0,41												
Mono + 1(3)	0,00	-0,29	-1,16	0,07	-1,38	0,00	0,23	-0,16	0,02	0,08	0,00	0,30	-0,02	0,06	0,34												
Mono + 1(7)	0,00	-0,29	-1,18	0,16	-1,31	0,00	0,23	-0,17	0,05	0,11	0,00	0,30	-0,02	0,08	0,35												
Mono + 2	0,00	-0,29	-1,41	0,22	-1,48	0,00	0,23	-0,25	0,07	0,05	0,00	0,30	-0,06	0,11	0,36												
Couple	0,00	0,24	-1,67	0,13	-1,31	0,00	0,27	-0,11	0,05	0,20	0,00	0,33	0,00	0,09	0,42	0,00	0,36	0,00	0,04	0,39	0,00	0,38	0,00	0,03	0,41		
Couple + 1(3)	0,00	-0,30	-1,87	0,23	-1,93	0,00	0,25	-0,18	0,14	0,21	0,00	0,33	-0,02	0,23	0,54	0,00	0,35	-0,01	0,19	0,53	0,00	0,38	-0,01	0,16	0,53		
Couple + 1(7)	0,00	-0,30	-1,89	0,23	-1,96	0,00	0,25	-0,19	0,08	0,14	0,00	0,33	-0,02	0,12	0,42	0,00	0,35	-0,02	0,06	0,40	0,00	0,38	-0,01	0,05	0,42		
Couple + 2	0,00	-0,30	-2,07	0,28	-2,09	0,00	0,25	-0,25	0,10	0,10	0,00	0,33	-0,06	0,16	0,43	0,00	0,35	-0,04	0,09	0,41	0,00	0,38	-0,03	0,08	0,43		
Couple + 3	0,00	-0,30	-2,26	0,33	-2,23	0,00	0,25	-0,32	0,11	0,05	0,00	0,33	-0,09	0,22	0,46	0,00	0,35	-0,06	0,14	0,43	0,00	0,38	-0,05	0,12	0,44		

\* impôt sur le revenu + impôts locaux

\*\* prestations sociales (y compris aides au logement)

### Pays- Bas - - taux d'imposition des cotisations sociales et des impôts (revenu + locaux) en fonction du niveau de revenu

(pas de cotisations sociales salarié aux Pays-Bas)



### Portugal - Décomposition du taux moyen d'imposition

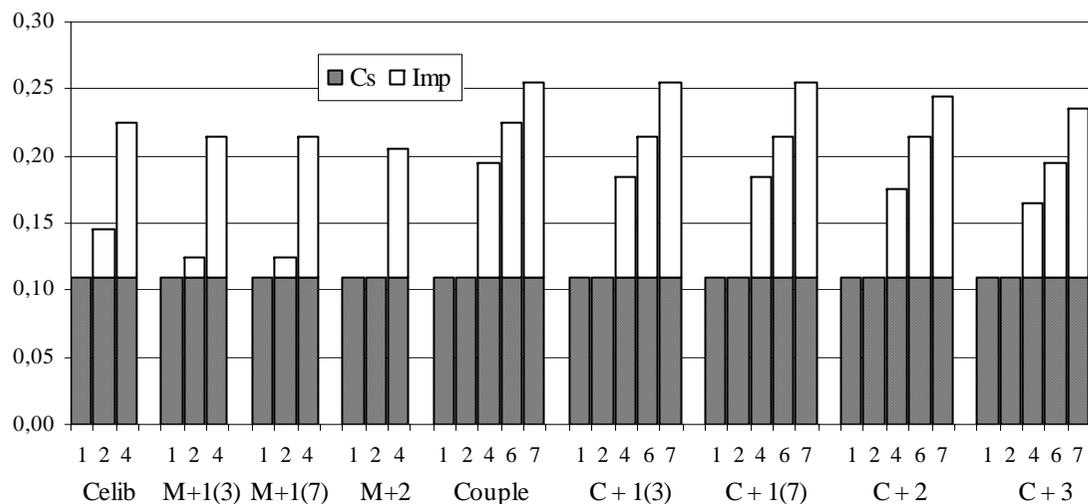
Cotisations sociales salariées, impôts (revenu, locaux), prestations sociales et autres (frais de santé, de garde, liés à la scolarité).

	Cas 1					Cas 2					Cas 4					Cas 6					Cas 7					
	Cot.					Cot.					Cot.					Cot.					Cot.					
	sal	Imp*	Prest**	Autres	Total	sal	Imp*	Prest**	Autres	Total	sal	Imp*	Prest**	Autres	Total	sal	Imp*	Prest**	Autres	Total	sal	Imp*	Prest**	Autres	Total	
Celibataire	0,11	0,00	0,00	0,01	0,12	0,11	0,04	0,00	0,00	0,15	0,11	0,12	0,00	0,00	0,23											
Mono + 1(3)	0,11	0,00	-0,85	0,41	-0,33	0,11	0,01	-0,06	0,18	0,25	0,11	0,10	-0,02	0,15	0,35											
Mono + 1(7)	0,11	0,00	-0,85	0,02	-0,73	0,11	0,01	-0,06	0,11	0,18	0,11	0,10	-0,02	0,06	0,25											
Mono + 2	0,11	0,00	-1,53	0,02	-1,40	0,11	0,00	-0,11	0,11	0,11	0,11	0,10	-0,04	0,10	0,26											
Couple	0,11	0,00	-1,16	0,00	-1,05	0,11	0,00	0,00	0,00	0,11	0,11	0,09	0,00	0,00	0,20	0,11	0,11	0,00	0,00	0,23	0,11	0,15	0,00	0,00	0,26	
Couple + 1(3)	0,11	0,00	-1,83	0,41	-1,31	0,11	0,00	-0,06	0,13	0,18	0,11	0,07	-0,04	0,12	0,27	0,11	0,11	-0,01	0,11	0,31	0,11	0,15	-0,01	0,10	0,35	
Couple + 1(7)	0,11	0,00	-1,83	0,02	-1,70	0,11	0,00	-0,06	0,11	0,17	0,11	0,07	-0,02	0,06	0,22	0,11	0,11	-0,01	0,04	0,24	0,11	0,15	-0,01	0,03	0,28	
Couple + 2	0,11	0,00	-2,51	0,02	-2,38	0,11	0,00	-0,11	0,01	0,01	0,11	0,07	-0,04	0,10	0,23	0,11	0,11	-0,03	0,07	0,26	0,11	0,14	-0,02	0,06	0,28	
Couple + 3	0,11	0,00	-3,46	0,02	-3,33	0,11	0,00	-0,32	0,02	-0,19	0,11	0,06	-0,08	0,12	0,21	0,11	0,08	-0,06	0,10	0,24	0,11	0,13	-0,05	0,08	0,27	

\* impôt sur le revenu + impôts locaux

\*\* prestations sociales (y compris aides au logement)

### Portugal - taux d'imposition des cotisations sociales et des impôts (revenu + locaux) en fonction du niveau de revenu



### Royaume-Uni – composantes du taux moyen d'imposition

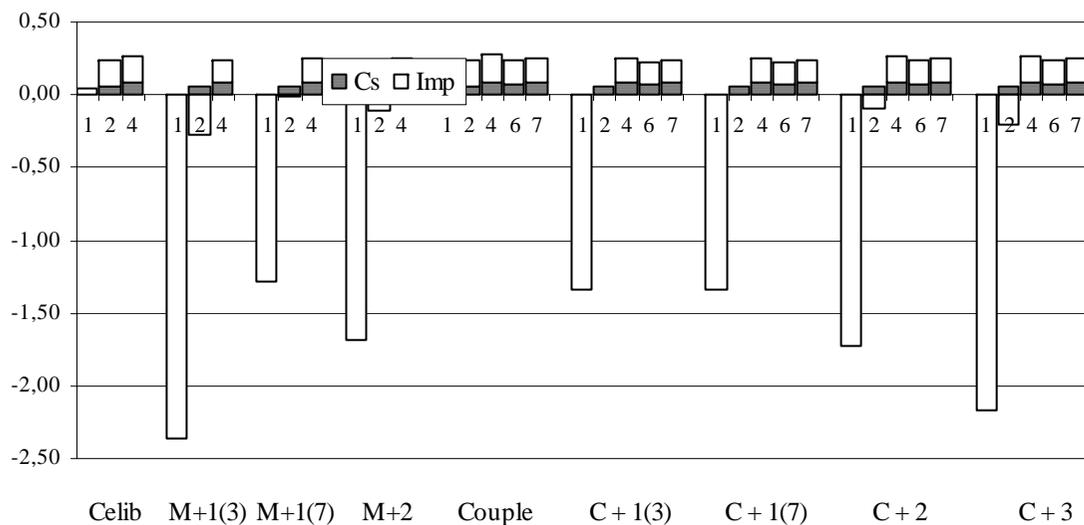
Cotisations sociales salariées, impôts (revenu, locaux), prestations sociales et autres (frais de santé, de garde, liés à la scolarité).

	Cas 1					Cas 2					Cas 4					Cas 6					Cas 7						
	Cot.					Cot.					Cot.					Cot.					Cot.						
	sal	Imp*	Prest**	Autres	Total	sal	Imp*	Prest**	Autres	Total	sal	Imp*	Prest**	Autres	Total	sal	Imp*	Prest**	Autres	Total	sal	Imp*	Prest**	Autres	Total		
Celibataire	0,00	0,04	-1,46	0,01	-1,42	0,06	0,17	0,00	0,00	0,23	0,08	0,19	0,00	0,00	0,27												
Mono + 1(3)	0,00	-2,36	-1,43	1,50	-2,29	0,06	-0,27	-0,12	0,37	0,04	0,08	0,16	-0,03	0,19	0,39												
Mono + 1(7)	0,00	-1,28	-1,34	0,00	-2,62	0,06	-0,02	-0,10	0,00	-0,05	0,08	0,17	-0,03	0,00	0,22												
Mono + 2	0,00	-1,68	-1,47	0,00	-3,14	0,06	-0,11	-0,13	0,00	-0,18	0,08	0,17	-0,05	0,00	0,20												
Couple	0,00	0,03	-1,47	0,01	-1,43	0,06	0,18	-0,06	0,00	0,19	0,08	0,19	0,00	0,00	0,28	0,07	0,16	0,00	0,00	0,24	0,08	0,18	0,00	0,00	0,26		
Couple + 1(3)	0,00	-1,33	-1,51	1,50	-1,34	0,06	0,00	-0,14	0,37	0,29	0,08	0,17	-0,03	0,19	0,41	0,07	0,15	-0,02	0,14	0,34	0,08	0,16	-0,02	0,11	0,33		
Couple + 1(7)	0,00	-1,33	-1,51	0,00	-2,84	0,06	0,00	-0,14	0,00	-0,08	0,08	0,17	-0,03	0,00	0,22	0,07	0,15	-0,02	0,00	0,20	0,08	0,16	-0,02	0,00	0,23		
Couple + 2	0,00	-1,73	-1,63	0,00	-3,36	0,06	-0,09	-0,17	0,00	-0,20	0,08	0,18	-0,05	0,00	0,21	0,07	0,16	-0,04	0,00	0,19	0,08	0,17	-0,03	0,00	0,22		
Couple + 3	0,00	-2,16	-1,75	-0,57	-4,49	0,06	-0,20	-0,20	-0,14	-0,48	0,08	0,18	-0,08	0,00	0,19	0,07	0,16	-0,05	0,00	0,18	0,08	0,17	-0,04	0,00	0,21		

\* impôt sur le revenu + impôts locaux

\*\* prestations sociales (y compris aides au logement)

### Royaume-Uni - taux d'imposition des cotisations sociales et des impôts (revenu + locaux) en fonction du niveau de revenu



### Suède – composante du taux moyen d'imposition

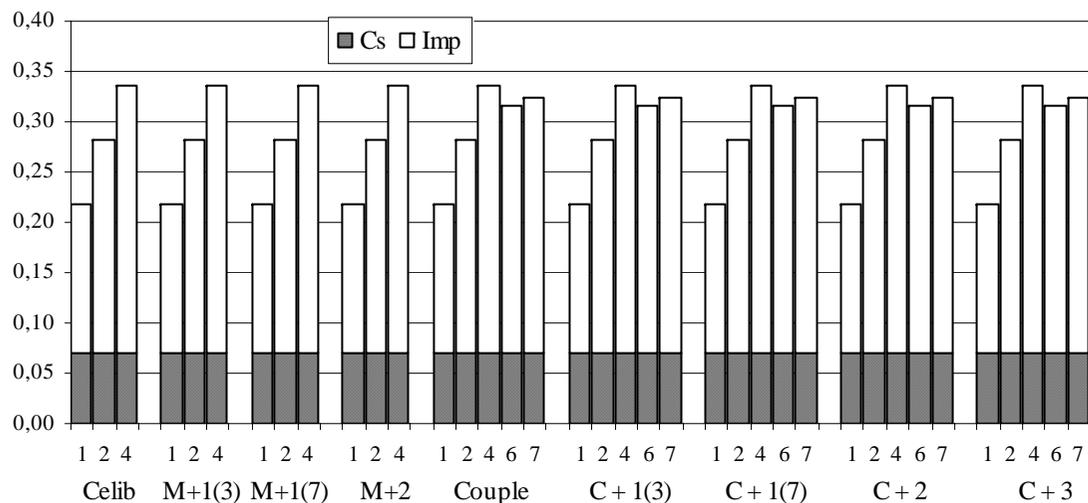
Cotisations sociales salariées, impôts (revenu, locaux), prestations sociales et autres (frais de santé, de garde, liés à la scolarité).

	Cas 1					Cas 2					Cas 4					Cas 6					Cas 7					
	Cot. sal	Imp*	Prest**	Autres	Total	Cot. sal	Imp*	Prest**	Autres	Total	Cot. sal	Imp*	Prest**	Autres	Total	Cot. sal	Imp*	Prest**	Autres	Total	Cot. sal	Imp*	Prest**	Autres	Total	
Celibataire	0,07	0,15	-1,83	0,03	-1,58	0,07	0,21	0,00	0,01	0,29	0,07	0,27	0,00	0,00	0,34											
Mono + 1(3)	0,07	0,15	-2,46	0,16	-2,09	0,07	0,21	-0,30	0,10	0,08	0,07	0,27	-0,09	0,08	0,33											
Mono + 1(7)	0,07	0,15	-2,37	-0,07	-2,23	0,07	0,21	-0,30	-0,02	-0,03	0,07	0,27	-0,09	-0,01	0,24											
Mono + 2	0,07	0,15	-3,01	-0,17	-2,96	0,07	0,21	-0,50	-0,04	-0,26	0,07	0,27	-0,17	-0,02	0,14											
Couple	0,07	0,15	-2,70	0,06	-2,43	0,07	0,21	-0,17	0,02	0,13	0,07	0,27	0,00	0,01	0,34	0,07	0,25	0,00	0,01	0,32	0,07	0,25	0,00	0,00	0,33	
Couple + 1(3)	0,07	0,15	-3,34	0,19	-2,93	0,07	0,21	-0,39	0,10	0,00	0,07	0,27	-0,04	0,08	0,38	0,07	0,25	-0,03	0,07	0,36	0,07	0,25	-0,02	0,05	0,36	
Couple + 1(7)	0,07	0,15	-3,25	-0,04	-3,07	0,07	0,21	-0,31	-0,01	-0,04	0,07	0,27	-0,04	-0,01	0,29	0,07	0,25	-0,03	0,00	0,28	0,07	0,25	-0,02	0,00	0,30	
Couple + 2	0,07	0,15	-3,89	-0,14	-3,81	0,07	0,21	-0,47	-0,04	-0,23	0,07	0,27	-0,08	-0,02	0,24	0,07	0,25	-0,06	-0,01	0,25	0,07	0,25	-0,04	-0,01	0,27	
Couple + 3	0,07	0,15	-4,60	-0,24	-4,62	0,07	0,21	-0,66	-0,06	-0,43	0,07	0,27	-0,13	-0,03	0,18	0,07	0,25	-0,09	-0,02	0,20	0,07	0,25	-0,07	-0,02	0,24	

\* impôt sur le revenu + impôts locaux

\*\* prestations sociales (y compris aides au logement)

### Suède – taux d'imposition des cotisations sociales et des impôts (revenu + locaux) en fonction du niveau de revenu



## ANNEXE 4 - TAUX MARGINAL D'IMPOSITION IMPLICITE – PASSAGE DE L'INACTIVITE A L'EMPLOI

TMAI = 1 – (Var revenu net/ var salaire brut)

Dans les tableaux et les graphiques de cette annexe, le taux marginal d'imposition implicite correspond au passage de l'inactivité à l'emploi.

Pour les célibataires et les parents isolés, il s'agit du passage de l'inactivité (assistance ou cas 8) de cette personne adulte à une situation d'activité, avec cinq niveaux de salaires possibles (avec par ordre croissant cas 1, 3, 2, 5 et 4).

Pour les couples, il s'agit du passage à l'emploi du 2<sup>e</sup> adulte, le premier adulte percevant un salaire égal au salaire moyen des hommes à temps plein. Dans les tableaux, le cas 3 correspond donc pour les couples au passage du cas 4 au cas 6, et le cas 5 au passage du cas 4 au cas 7.

### Allemagne – taux marginal – passage inactivité à emploi\*

Situation familiale	Cas 1	Cas 3	Cas 2	Cas 5	Cas 4
Célibataire	0,61	1,17	0,99	0,83	0,76
Mono + 1(3)	0,61	1,10	1,00	0,99	0,87
Mono + 1(7)	0,61	0,96	0,89	0,77	0,71
Mono + 2	0,99	0,96	0,80	0,81	0,74
Couple		0,50		0,51	
Couple + 1(3)		0,50		0,51	
Couple + 1(7)		0,50		0,51	
Couple + 2		0,50		0,51	
Couple + 3		0,50		0,51	

### Autriche– taux marginal – passage inactivité à emploi\*

Situation familiale	Cas 1	Cas 3	Cas 2	Cas 5	Cas 4
Célibataire	1,00	0,97	0,81	0,74	0,62
Mono + 1(3)	1,17	1,06	0,84	0,85	0,70
Mono + 1(7)	1,00	1,00	0,77	0,79	0,65
Mono + 2	1,00	1,00	0,85	0,87	0,72
Couple		0,21		0,28	
Couple + 1(3)		0,24		0,29	
Couple + 1(7)		0,21		0,28	
Couple + 2		0,21		0,28	
Couple + 3		0,56		0,47	

### Belgique - taux marginal – passage inactivité à emploi\*

Situation familiale	Cas 1	Cas 3	Cas 2	Cas 5	Cas 4
Célibataire	1,46	0,84	0,84	0,74	0,71
Mono + 1(3)	1,97	1,04	1,04	0,87	0,82
Mono + 1(7)	1,92	0,99	0,99	0,83	0,78
Mono + 2	2,01	0,99	0,99	0,83	0,78
Couple		0,46		0,51	
Couple + 1(3)		0,49		0,54	
Couple + 1(7)		0,46		0,51	
Couple + 2		0,47		0,51	
Couple + 3		0,48		0,52	

### Danemark – - taux marginal – passage inactivité à emploi\*

Situation familiale	Cas 1	Cas 3	Cas 2	Cas 5	Cas 4
Célibataire	1,54	0,93	0,93	0,77	0,74
Mono + 1(3)	1,54	0,98	0,98	0,89	0,87
Mono + 1(7)	1,54	0,95	0,95	0,84	0,81
Mono + 2	1,54	0,93	0,93	0,83	0,80
Couple		0,52		0,51	
Couple + 1(3)		0,57		0,54	
Couple + 1(7)		0,52		0,51	
Couple + 2		0,54		0,53	
Couple + 3		0,57		0,54	

### Espagne - taux marginal – passage inactivité à emploi\*

Situation familiale	Cas 1	Cas 3	Cas 2	Cas 5	Cas 4
Célibataire	1,98	0,46	0,36	0,33	0,32
Mono + 1(3)	4,29	0,94	0,75	0,54	0,47
Mono + 1(7)	2,46	0,59	0,49	0,37	0,35
Mono + 2	2,75	0,69	0,59	0,42	0,38
Couple		0,21		0,24	
Couple + 1(3)		0,24		0,24	
Couple + 1(7)		0,24		0,24	
Couple + 2		0,26		0,24	
Couple + 3		0,29		0,24	

### Finlande - - taux marginal – passage inactivité à emploi\*

Situation familiale	Cas 1	Cas 3	Cas 2	Cas 5	Cas 4
Célibataire	1,00	0,92	0,84	0,68	0,64
Mono + 1(3)	1,00	0,74	0,75	0,73	0,70
Mono + 1(7)	1,00	0,74	0,72	0,67	0,63
Mono + 2	1,00	0,73	0,65	0,65	0,61
Couple		0,20		0,29	
Couple + 1(3)		0,26		0,33	
Couple + 1(7)		0,20		0,29	
Couple + 2		0,20		0,29	
Couple + 3		0,20		0,29	

**France - taux marginal – passage inactivité à emploi\***

Situation familiale	Cas 1	Cas 3	Cas 2	Cas 5	Cas 4
Celibataire	1,05	0,73	0,73	0,63	0,60
Mono + 1(3)	1,45	0,90	0,88	0,73	0,68
Mono + 1(7)	0,97	0,80	0,79	0,69	0,64
Mono + 2	1,00	0,80	0,79	0,67	0,65
Couple		0,38		0,37	
Couple + 1(3)		0,40		0,41	
Couple + 1(7)		0,34		0,35	
Couple + 2		0,33		0,36	
Couple + 3		0,40		0,33	

**Grèce - taux marginal – passage inactivité à emploi\***

Situation familiale	Cas 1	Cas 3	Cas 2	Cas 5	Cas 4
Celibataire	0,03	0,10	0,10	0,16	0,18
Mono + 1(3)	0,01	0,18	0,10	0,46	0,41
Mono + 1(7)	0,01	0,18	0,10	0,26	0,25
Mono + 2	-0,01	0,26	0,09	0,34	0,35
Couple		0,15		0,16	
Couple + 1(3)		0,15		0,16	
Couple + 1(7)		0,15		0,16	
Couple + 2		0,15		0,16	
Couple + 3		0,15		0,16	

**Irlande - taux marginal – passage inactivité à emploi\***

Situation familiale	Cas 1	Cas 3	Cas 2	Cas 5	Cas 4
Celibataire	1,10	0,69	0,56	0,52	0,50
Mono + 1(3)	2,24	1,56	1,34	1,25	0,96
Mono + 1(7)	0,91	0,82	0,85	0,88	0,72
Mono + 2	1,22	1,00	0,96	0,99	0,81
Couple		0,27		0,26	
Couple + 1(3)		0,34		0,29	
Couple + 1(7)		0,34		0,30	
Couple + 2		0,34		0,29	
Couple + 3		0,34		0,29	

**Italie - taux marginal – passage inactivité à emploi\***

Situation familiale	Cas 1	Cas 3	Cas 2	Cas 5	Cas 4
Celibataire	1,80	0,95	0,84	0,66	0,62
Mono + 1(3)	2,26	1,01	1,01	0,87	0,82
Mono + 1(7)	2,30	1,03	0,92	0,74	0,72
Mono + 2	2,67	1,12	0,98	0,78	0,76
Couple		0,24		0,30	
Couple + 1(3)		0,48		0,41	
Couple + 1(7)		0,32		0,34	
Couple + 2		0,40		0,37	
Couple + 3		0,45		0,42	

**Luxembourg - taux marginal – passage inactivité à emploi\***

Situation familiale	Cas 1	Cas 3	Cas 2	Cas 5	Cas 4
Celibataire	0,73	0,92	0,81	0,63	0,59
Mono + 1(3)	0,78	1,03	0,89	0,62	0,58
Mono + 1(7)	0,70	0,96	0,82	0,55	0,53
Mono + 2	0,63	0,92	0,87	0,57	0,53
Couple		0,23		0,30	
Couple + 1(3)		0,33		0,41	
Couple + 1(7)		0,23		0,30	
Couple + 2		0,23		0,30	
Couple + 3		0,18		0,28	

**Norvège- taux marginal – passage inactivité à emploi\***

Situation familiale	Cas 1	Cas 3	Cas 2	Cas 5	Cas 4
Celibataire	3,84	1,06	0,99	0,70	0,66
Mono + 1(3)	2,68	1,21	1,14	0,91	0,87
Mono + 1(7)	2,89	0,95	0,94	0,68	0,65
Mono + 2	2,84	0,89	0,89	0,67	0,64
Couple		0,29		0,31	
Couple + 1(3)		0,32		0,33	
Couple + 1(7)		0,29		0,31	
Couple + 2		0,29		0,31	
Couple + 3		0,29		0,31	

**Pays-Bas - taux marginal – passage inactivité à emploi\***

Situation familiale	Cas 1	Cas 3	Cas 2	Cas 5	Cas 4
Celibataire	0,96	0,92	0,91	0,79	0,67
Mono + 1(3)	0,69	0,91	0,79	0,76	0,69
Mono + 1(7)	0,69	0,91	0,79	0,76	0,69
Mono + 2	0,69	0,91	0,79	0,76	0,73
Couple		0,32		0,40	
Couple + 1(3)		0,49		0,51	
Couple + 1(7)		0,33		0,42	
Couple + 2		0,34		0,42	
Couple + 3		0,33		0,42	

**Portugal - taux marginal – passage inactivité à emploi\***

Situation familiale	Cas 1	Cas 3	Cas 2	Cas 5	Cas 4
Celibataire	1,10	0,53	0,45	0,39	0,38
Mono + 1(3)	1,33	0,91	0,76	0,66	0,60
Mono + 1(7)	0,92	0,88	0,69	0,57	0,51
Mono + 2	0,92	0,95	0,83	0,73	0,62
Couple		0,31		0,34	
Couple + 1(3)		0,43		0,46	
Couple + 1(7)		0,30		0,35	
Couple + 2		0,32		0,34	
Couple + 3		0,33		0,36	

**Royaume-Uni - taux marginal – passage inactivité à emploi\***

Situation familiale	Cas 1	Cas 3	Cas 2	Cas 5	Cas 4
Celibataire	0,92	0,85	0,81	0,65	0,56
Mono + 1(3)	0,83	0,77	0,80	0,81	0,77
Mono + 1(7)	0,57	0,68	0,73	0,72	0,61
Mono + 2	0,65	0,67	0,75	0,78	0,67
Couple		0,14		0,23	
Couple + 1(3)		0,14		0,23	
Couple + 1(7)		0,14		0,23	
Couple + 2		0,14		0,23	
Couple + 3		0,14		0,23	

**Suède - taux marginal – passage inactivité à emploi\***

Situation familiale	Cas 1	Cas 3	Cas 2	Cas 5	Cas 4
Celibataire	1,00	1,00	0,95	0,73	0,67
Mono + 1(3)	1,00	0,93	0,87	0,78	0,72
Mono + 1(7)	1,00	0,86	0,79	0,71	0,65
Mono + 2	1,00	0,76	0,75	0,68	0,65
Couple		0,26		0,31	
Couple + 1(3)		0,30		0,33	
Couple + 1(7)		0,26		0,31	
Couple + 2		0,26		0,31	
Couple + 3		0,26		0,31	

\* Pour les couples, il s'agit du passage à l'emploi du 2<sup>e</sup> adulte, le premier adulte percevant un salaire égal au salaire moyen des hommes à temps plein. Pour les couples, le cas 3 correspond donc en fait au passage du cas 4 au cas 6, et le cas 5, au passage du cas 4 au cas 7.

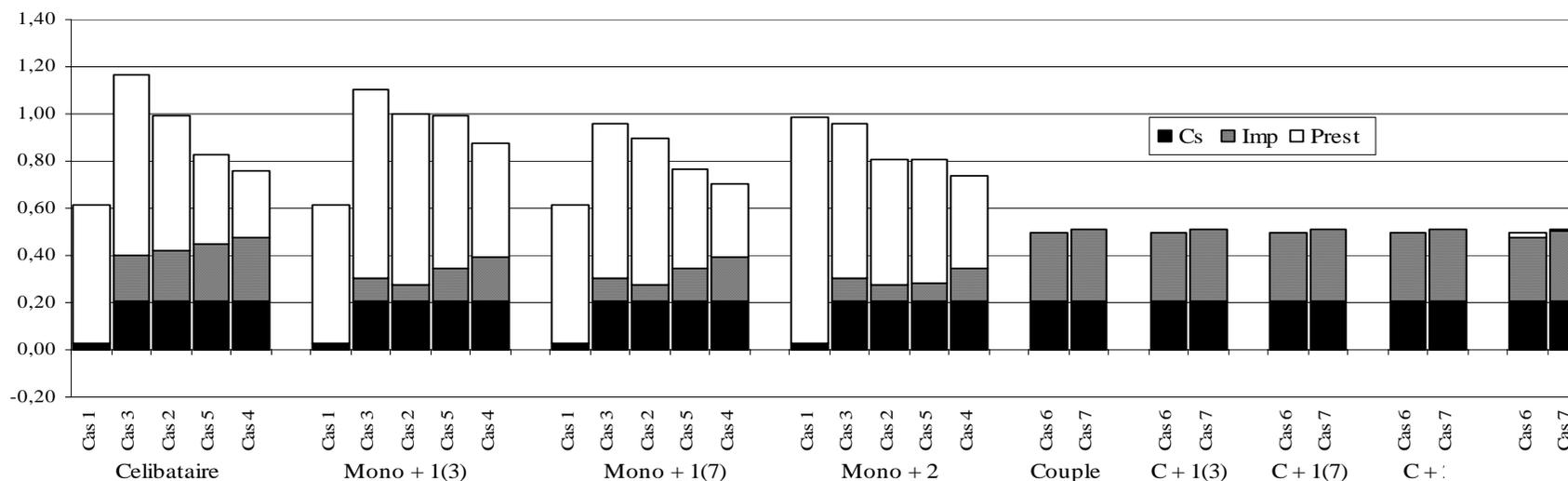
## ANNEXE 5 - DECOMPOSITION TAUX MARGINAL D'IMPOSITION IMPLICITE POUR UN PASSAGE DE L'INACTIVITE A L'EMPLOI

La décomposition est opérée en 3 ensembles de mesures : Cs : Cotisations sociales supplémentaires (+), Imp : Impôts sur le revenu et impôts locaux supplémentaires (+), Prest : Pertes de prestations sociales et frais divers supplémentaires (en principe +). Dans les tableaux et les graphiques de cette annexe, il s'agit toujours du passage de l'inactivité à l'emploi. Pour les célibataires et les parents isolés, il s'agit du passage de l'inactivité (assistance ou cas 8) de cette personne adulte à une situation d'activité, avec cinq niveaux de salaires possibles (par ordre croissant cas 1, 3, 2, 5 et 4). Pour les couples, il s'agit du passage à l'emploi du 2<sup>e</sup> adulte, le premier adulte percevant un salaire égal au salaire moyen des hommes à temps plein. Dans les tableaux, le cas 3 correspond donc pour les couples au passage du cas 4 au cas 6, et le cas 5 au passage du cas 4 au cas 7. Des graphiques correspondant aux seuls couples sont présentés à la fin de cette annexe.

### Allemagne - taux marginal – passage inactivité à emploi\*

	Cas 1				Cas 3				Cas 2				Cas 5				Cas 4			
	Cs	Imp	Prest	Total																
Célibataire	0,03	0,00	0,59	0,61	0,20	0,20	0,77	1,17	0,20	0,22	0,57	0,99	0,20	0,24	0,38	0,83	0,20	0,27	0,29	0,76
Mono + 1(3)	0,03	0,00	0,59	0,61	0,20	0,10	0,80	1,10	0,20	0,07	0,72	1,00	0,20	0,14	0,64	0,99	0,20	0,19	0,48	0,87
Mono + 1(7)	0,03	0,00	0,59	0,61	0,20	0,10	0,66	0,96	0,20	0,07	0,62	0,89	0,20	0,14	0,42	0,77	0,20	0,19	0,31	0,71
Mono + 2	0,03	0,00	0,96	0,99	0,20	0,10	0,66	0,96	0,20	0,07	0,53	0,80	0,20	0,08	0,53	0,81	0,20	0,14	0,39	0,74
Couple					0,20	0,29	0,00	0,50					0,20	0,31	0,00	0,51				
Couple + 1(3)					0,20	0,29	0,00	0,50					0,20	0,31	0,00	0,51				
Couple + 1(7)					0,20	0,29	0,00	0,50					0,20	0,31	0,00	0,51				
Couple + 2					0,20	0,29	0,00	0,50					0,20	0,31	0,00	0,51				
Couple + 3					0,20	0,27	0,02	0,50					0,20	0,30	0,01	0,51				

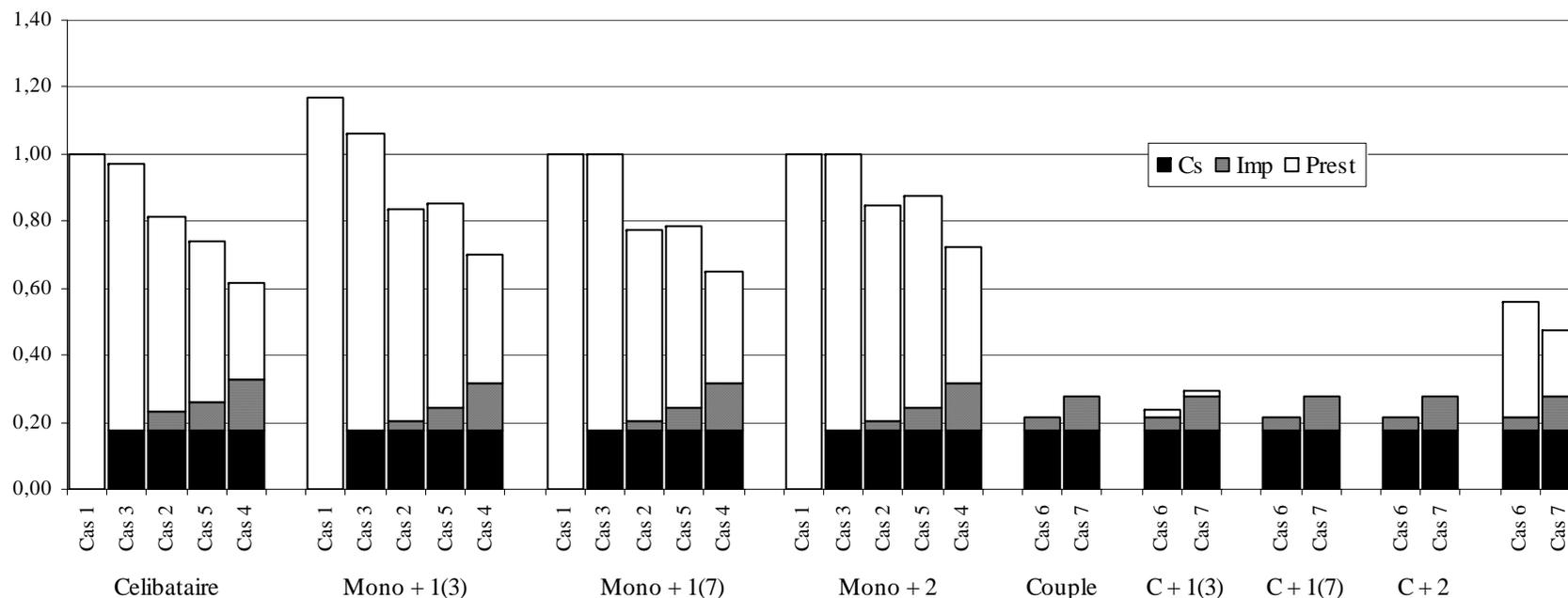
\* Pour les couples, il s'agit du passage à l'emploi du 2<sup>e</sup> adulte, le premier adulte percevant un salaire égal au salaire moyen des hommes à temps plein. Pour les couples, le cas 3 correspond donc en fait au passage du cas 4 au cas 6 et le cas 5 au passage du cas 4 au cas 7.



**Autriche - taux marginal – passage inactivité à emploi\***

	Cas 1				Cas 3				Cas 2				Cas 5				Cas 4			
	Cs	Imp	Prest	Total																
Celibataire	0,00	0,00	1,00	1,00	0,18	0,00	0,79	0,97	0,18	0,05	0,58	0,81	0,18	0,09	0,48	0,74	0,18	0,15	0,29	0,62
Mono + 1(3)	0,00	0,00	1,17	1,17	0,18	0,00	0,89	1,06	0,18	0,03	0,63	0,84	0,18	0,07	0,61	0,85	0,18	0,14	0,39	0,70
Mono + 1(7)	0,00	0,00	1,00	1,00	0,18	0,00	0,83	1,00	0,18	0,03	0,57	0,77	0,18	0,07	0,54	0,79	0,18	0,14	0,33	0,65
Mono + 2	0,00	0,00	1,00	1,00	0,18	0,00	0,82	1,00	0,18	0,03	0,64	0,85	0,18	0,07	0,63	0,87	0,18	0,14	0,41	0,72
Couple					0,18	0,04	0,00	0,21					0,18	0,10	0,00	0,28				
Couple + 1(3)					0,18	0,04	0,02	0,24					0,18	0,10	0,01	0,29				
Couple + 1(7)					0,18	0,04	0,00	0,21					0,18	0,10	0,00	0,28				
Couple + 2					0,18	0,04	0,00	0,21					0,18	0,10	0,00	0,28				
Couple + 3					0,18	0,04	0,35	0,56					0,18	0,10	0,19	0,47				

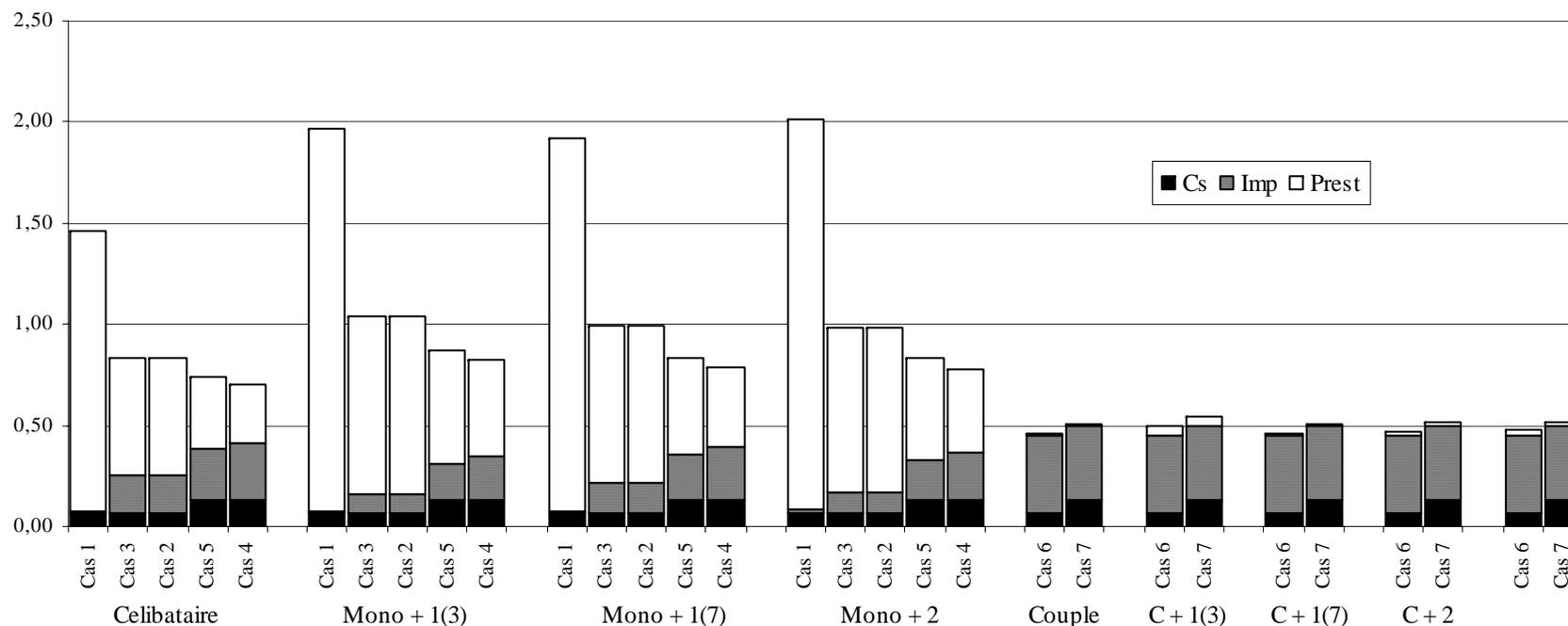
\* Pour les couples, il s'agit du passage à l'emploi du 2<sup>e</sup> adulte, le premier adulte percevant un salaire égal au salaire moyen des hommes à temps plein. Pour les couples, le cas 3 correspond donc en fait au passage du cas 4 au cas 6, et le cas 5, au passage du cas 4 au cas 7.



Belgique - - taux marginal – passage inactivité à emploi\*

	Cas 1				Cas 3				Cas 2				Cas 5				Cas 4			
	Cs	Imp	Prest	Total																
Celibataire	0,07	0,01	1,39	1,46	0,07	0,19	0,58	0,84	0,07	0,19	0,58	0,84	0,13	0,25	0,36	0,74	0,13	0,28	0,30	0,71
Mono + 1(3)	0,07	0,01	1,89	1,97	0,07	0,10	0,88	1,04	0,07	0,10	0,88	1,04	0,13	0,18	0,56	0,87	0,13	0,22	0,47	0,82
Mono + 1(7)	0,07	0,01	1,85	1,92	0,07	0,15	0,78	0,99	0,07	0,15	0,78	0,99	0,13	0,22	0,47	0,83	0,13	0,26	0,39	0,78
Mono + 2	0,07	0,02	1,93	2,01	0,07	0,11	0,82	0,99	0,07	0,11	0,82	0,99	0,13	0,20	0,50	0,83	0,13	0,24	0,41	0,78
Couple					0,07	0,39	0,01	0,46					0,13	0,37	0,01	0,51				
Couple + 1(3)					0,07	0,38	0,05	0,49					0,13	0,36	0,05	0,54				
Couple + 1(7)					0,07	0,39	0,01	0,46					0,13	0,37	0,01	0,51				
Couple + 2					0,07	0,39	0,02	0,47					0,13	0,37	0,01	0,51				
Couple + 3					0,07	0,39	0,03	0,48					0,13	0,37	0,02	0,52				

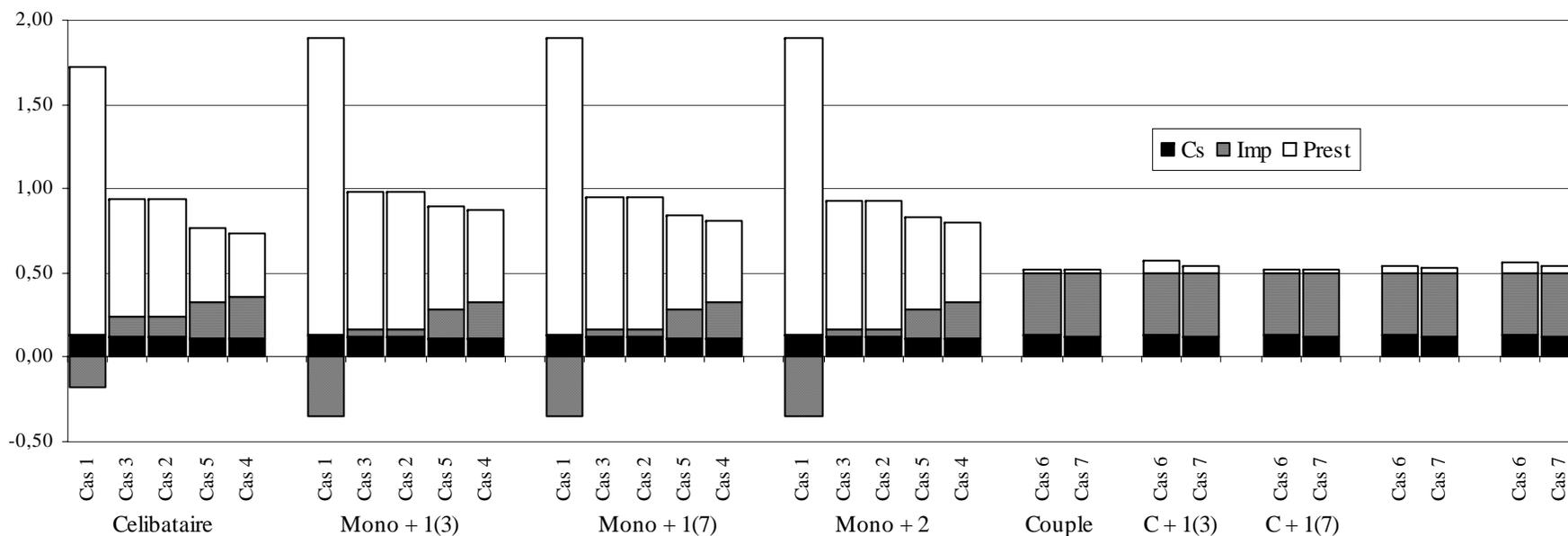
\* Pour les couples, il s'agit du passage à l'emploi du 2<sup>e</sup> adulte, le premier adulte percevant un salaire égal au salaire moyen des hommes à temps plein. Pour les couples, le cas 3 correspond donc en fait au passage du cas 4 au cas 6, et le cas 5, au passage du cas 4 au cas 7.



Danemark - - taux marginal – passage inactivité à emploi\*

	Cas 1				Cas 3				Cas 2				Cas 5				Cas 4			
	Cs	Imp	Prest	Total	Cs	Imp	Prest	Total	Cs	Imp	Prest	Total	Cs	Imp	Prest	Total	Cs	Imp	Prest	Total
Celibataire	0,13	-0,18	1,59	1,54	0,13	0,12	0,69	0,93	0,13	0,12	0,69	0,93	0,11	0,22	0,44	0,77	0,11	0,25	0,38	0,74
Mono + 1(3)	0,13	-0,35	1,76	1,54	0,12	0,05	0,81	0,98	0,12	0,05	0,81	0,98	0,11	0,17	0,61	0,89	0,11	0,22	0,55	0,87
Mono + 1(7)	0,13	-0,35	1,76	1,54	0,12	0,05	0,78	0,95	0,12	0,05	0,78	0,95	0,11	0,17	0,56	0,84	0,11	0,22	0,49	0,81
Mono + 2	0,13	-0,35	1,76	1,54	0,12	0,05	0,76	0,93	0,12	0,05	0,76	0,93	0,11	0,17	0,55	0,83	0,11	0,22	0,48	0,80
Couple					0,14	0,36	0,02	0,52					0,12	0,38	0,01	0,51				
Couple + 1(3)					0,14	0,36	0,07	0,57					0,12	0,38	0,04	0,54				
Couple + 1(7)					0,14	0,36	0,02	0,52					0,12	0,38	0,01	0,51				
Couple + 2					0,14	0,36	0,04	0,54					0,12	0,38	0,03	0,53				
Couple + 3					0,14	0,36	0,07	0,57					0,12	0,38	0,04	0,54				

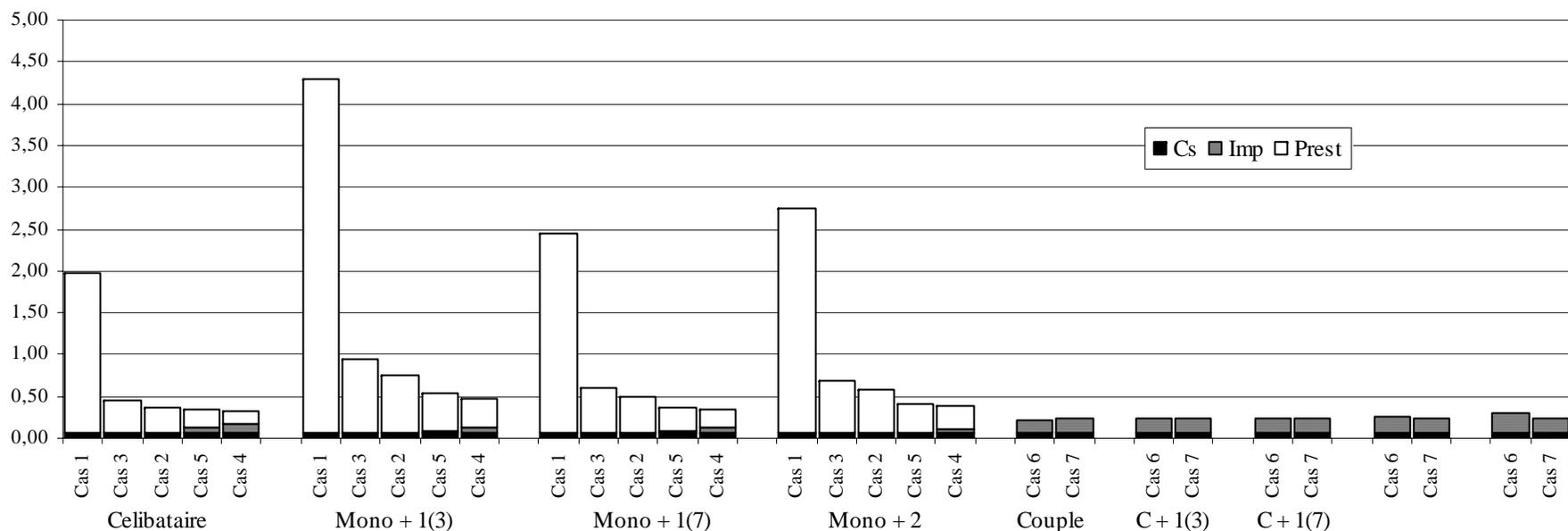
\* Pour les couples, il s'agit du passage à l'emploi du 2<sup>e</sup> adulte, le premier adulte percevant un salaire égal au salaire moyen des hommes à temps plein. Pour les couples, le cas 3 correspond donc en fait au passage du cas 4 au cas 6, et le cas 5, au passage du cas 4 au cas 7.



Espagne - taux marginal – passage inactivité à emploi\*

	Cas 1				Cas 3				Cas 2				Cas 5				Cas 4			
	Cs	Imp	Prest	Total																
Celibataire	0,06	0,00	1,91	1,98	0,06	0,00	0,40	0,46	0,06	0,00	0,30	0,36	0,06	0,07	0,20	0,33	0,06	0,11	0,15	0,32
Mono + 1(3)	0,06	0,00	4,23	4,29	0,06	0,00	0,88	0,94	0,06	0,00	0,69	0,75	0,06	0,01	0,46	0,54	0,06	0,07	0,34	0,47
Mono + 1(7)	0,06	0,00	2,39	2,46	0,06	0,00	0,53	0,59	0,06	0,00	0,43	0,49	0,06	0,02	0,29	0,37	0,06	0,07	0,22	0,35
Mono + 2	0,06	0,00	2,69	2,75	0,06	0,00	0,62	0,69	0,06	0,00	0,53	0,59	0,06	0,00	0,35	0,42	0,06	0,05	0,27	0,38
Couple					0,06	0,14	0,00	0,21					0,06	0,17	0,00	0,24				
Couple + 1(3)					0,06	0,18	0,00	0,24					0,06	0,17	0,00	0,24				
Couple + 1(7)					0,06	0,18	0,00	0,24					0,06	0,17	0,00	0,24				
Couple + 2					0,06	0,20	0,00	0,26					0,06	0,17	0,00	0,24				
Couple + 3					0,06	0,23	0,00	0,29					0,06	0,17	0,00	0,24				

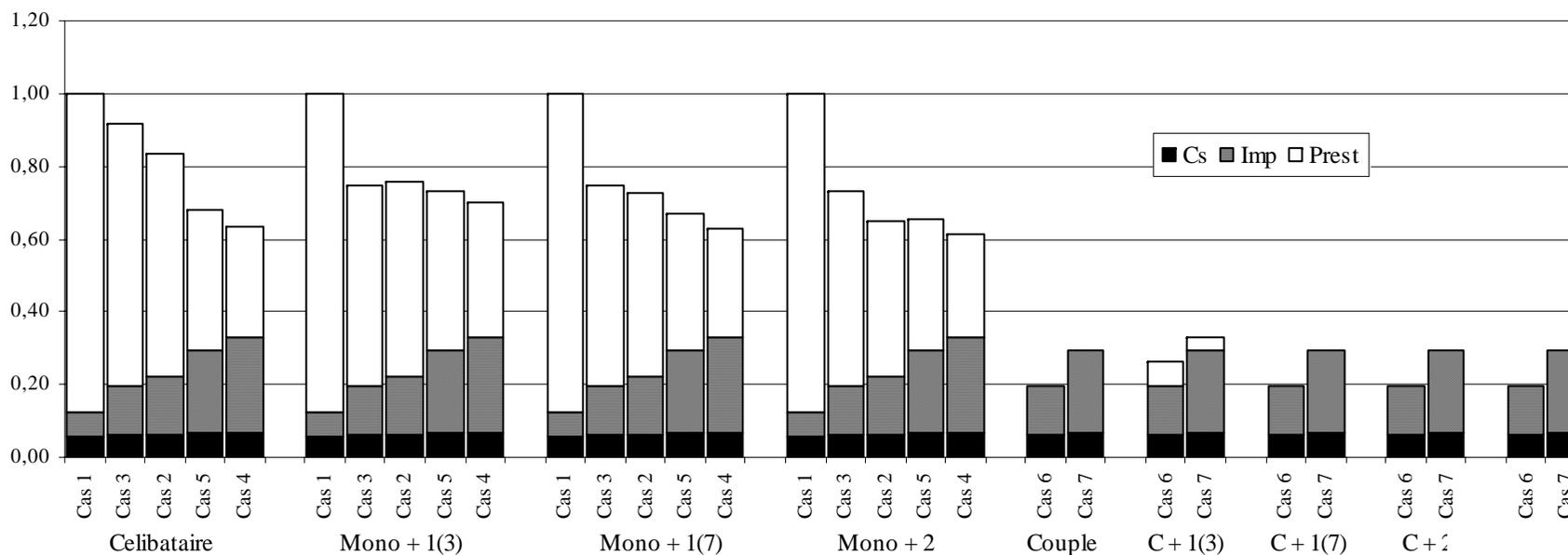
\* Pour les couples, il s'agit du passage à l'emploi du 2<sup>e</sup> adulte, le premier adulte percevant un salaire égal au salaire moyen des hommes à temps plein. Pour les couples, le cas 3 correspond donc en fait au passage du cas 4 au cas 6, et le cas 5, au passage du cas 4 au cas 7.



Finlande - taux marginal – passage inactivité à emploi\*

	Cas 1				Cas 3				Cas 2				Cas 5				Cas 4			
	Cs	Imp	Prest	Total																
Celibataire	0,06	0,06	0,88	1,00	0,06	0,13	0,72	0,92	0,06	0,16	0,61	0,84	0,06	0,23	0,39	0,68	0,07	0,26	0,31	0,64
Mono + 1(3)	0,06	0,06	0,88	1,00	0,06	0,13	0,55	0,74	0,06	0,16	0,53	0,75	0,06	0,23	0,44	0,73	0,07	0,26	0,37	0,70
Mono + 1(7)	0,06	0,06	0,88	1,00	0,06	0,13	0,55	0,74	0,06	0,16	0,50	0,72	0,06	0,23	0,38	0,67	0,07	0,26	0,30	0,63
Mono + 2	0,06	0,06	0,88	1,00	0,06	0,13	0,53	0,73	0,06	0,16	0,42	0,65	0,06	0,23	0,36	0,65	0,07	0,26	0,29	0,61
Couple					0,06	0,13	0,00	0,20					0,06	0,23	0,00	0,29				
Couple + 1(3)					0,06	0,13	0,07	0,26					0,06	0,23	0,03	0,33				
Couple + 1(7)					0,06	0,13	0,00	0,20					0,06	0,23	0,00	0,29				
Couple + 2					0,06	0,13	0,00	0,20					0,06	0,23	0,00	0,29				
Couple + 3					0,06	0,13	0,00	0,20					0,06	0,23	0,00	0,29				

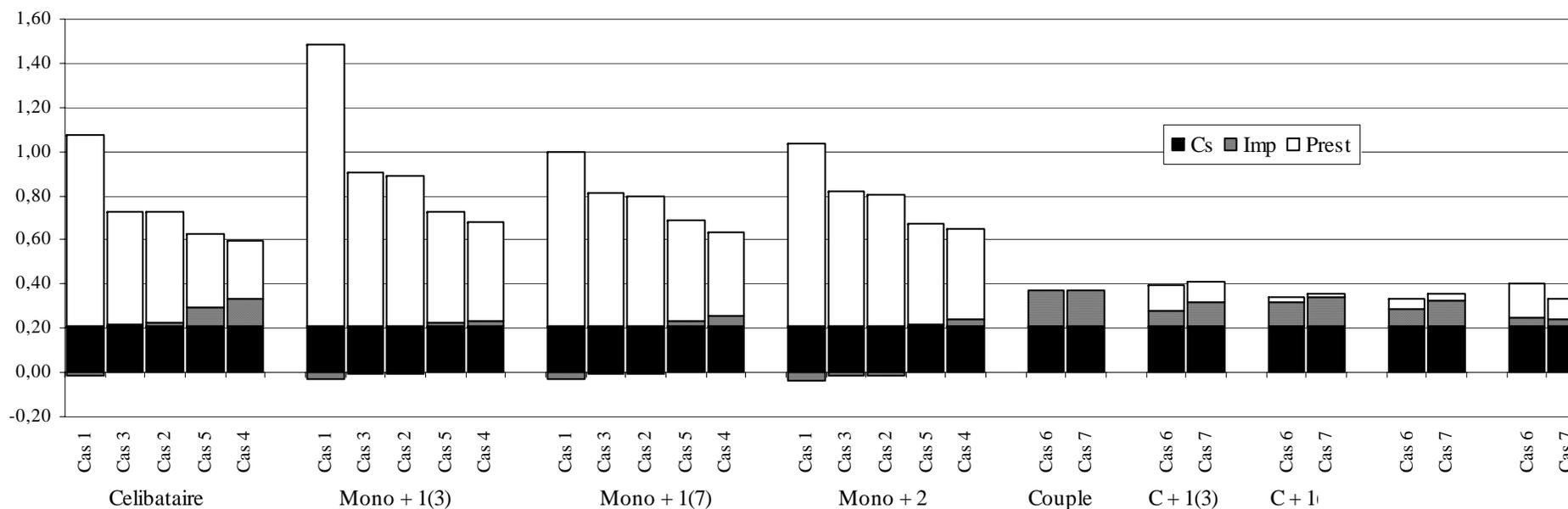
\* Pour les couples, il s'agit du passage à l'emploi du 2<sup>e</sup> adulte, le premier adulte percevant un salaire égal au salaire moyen des hommes à temps plein. Pour les couples, le cas 3 correspond donc en fait au passage du cas 4 au cas 6, et le cas 5, au passage du cas 4 au cas 7.



France - taux marginal – passage inactivité à emploi\*

	Cas 1				Cas 3				Cas 2				Cas 5				Cas 4			
	Cs	Imp	Prest	Total	Cs	Imp	Prest	Total	Cs	Imp	Prest	Total	Cs	Imp	Prest	Total	Cs	Imp	Prest	Total
Celibataire	0,21	-0,02	0,86	1,05	0,21	0,01	0,51	0,73	0,21	0,02	0,50	0,73	0,21	0,09	0,33	0,63	0,21	0,12	0,27	0,60
Mono + 1(3)	0,21	-0,03	1,28	1,45	0,21	-0,01	0,70	0,90	0,21	-0,01	0,68	0,88	0,21	0,01	0,51	0,73	0,21	0,03	0,45	0,68
Mono + 1(7)	0,21	-0,03	0,79	0,97	0,21	-0,01	0,60	0,80	0,21	-0,01	0,59	0,79	0,21	0,03	0,45	0,69	0,21	0,05	0,38	0,64
Mono + 2	0,21	-0,04	0,83	1,00	0,21	-0,02	0,61	0,80	0,21	-0,01	0,60	0,79	0,21	0,01	0,45	0,67	0,21	0,03	0,42	0,65
Couple					0,21	0,17	0,00	0,38					0,21	0,16	0,00	0,37				
Couple + 1(3)					0,21	0,07	0,12	0,40					0,21	0,11	0,10	0,41				
Couple + 1(7)					0,21	0,11	0,02	0,34					0,21	0,13	0,01	0,35				
Couple + 2					0,21	0,08	0,05	0,33					0,21	0,11	0,03	0,36				
Couple + 3					0,21	0,04	0,16	0,40					0,21	0,03	0,09	0,33				

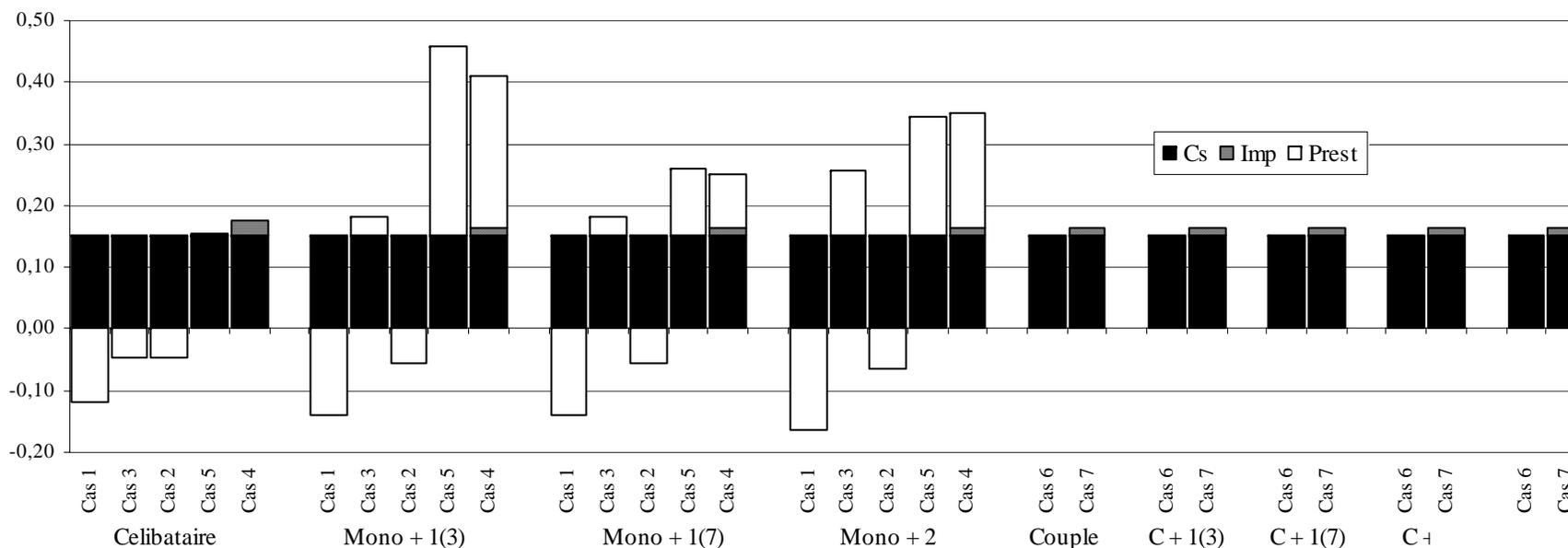
\* Pour les couples, il s'agit du passage à l'emploi du 2<sup>e</sup> adulte, le premier adulte percevant un salaire égal au salaire moyen des hommes à temps plein. Pour les couples, le cas 3 correspond donc en fait au passage du cas 4 au cas 6, et le cas 5, au passage du cas 4 au cas 7.



Grèce - taux marginal – passage inactivité à emploi\*

	Cas 1				Cas 3				Cas 2				Cas 5				Cas 4			
	Cs	Imp	Prest	Total																
Celibataire	0,15	0,00	-0,12	0,03	0,15	0,00	-0,05	0,10	0,15	0,00	-0,05	0,10	0,15	0,00	0,00	0,16	0,15	0,03	0,00	0,18
Mono + 1(3)	0,15	0,00	-0,14	0,01	0,15	0,00	0,03	0,18	0,15	0,00	-0,06	0,10	0,15	0,00	0,31	0,46	0,15	0,01	0,25	0,41
Mono + 1(7)	0,15	0,00	-0,14	0,01	0,15	0,00	0,03	0,18	0,15	0,00	-0,06	0,10	0,15	0,00	0,11	0,26	0,15	0,01	0,09	0,25
Mono + 2	0,15	0,00	-0,16	-0,01	0,15	0,00	0,11	0,26	0,15	0,00	-0,07	0,09	0,15	0,00	0,19	0,34	0,15	0,01	0,19	0,35
Couple					0,15	0,00	0,00	0,15					0,15	0,01	0,00	0,16				
Couple + 1(3)					0,15	0,00	0,00	0,15					0,15	0,01	0,00	0,16				
Couple + 1(7)					0,15	0,00	0,00	0,15					0,15	0,01	0,00	0,16				
Couple + 2					0,15	0,00	0,00	0,15					0,15	0,01	0,00	0,16				
Couple + 3					0,15	0,00	0,00	0,15					0,15	0,01	0,00	0,16				

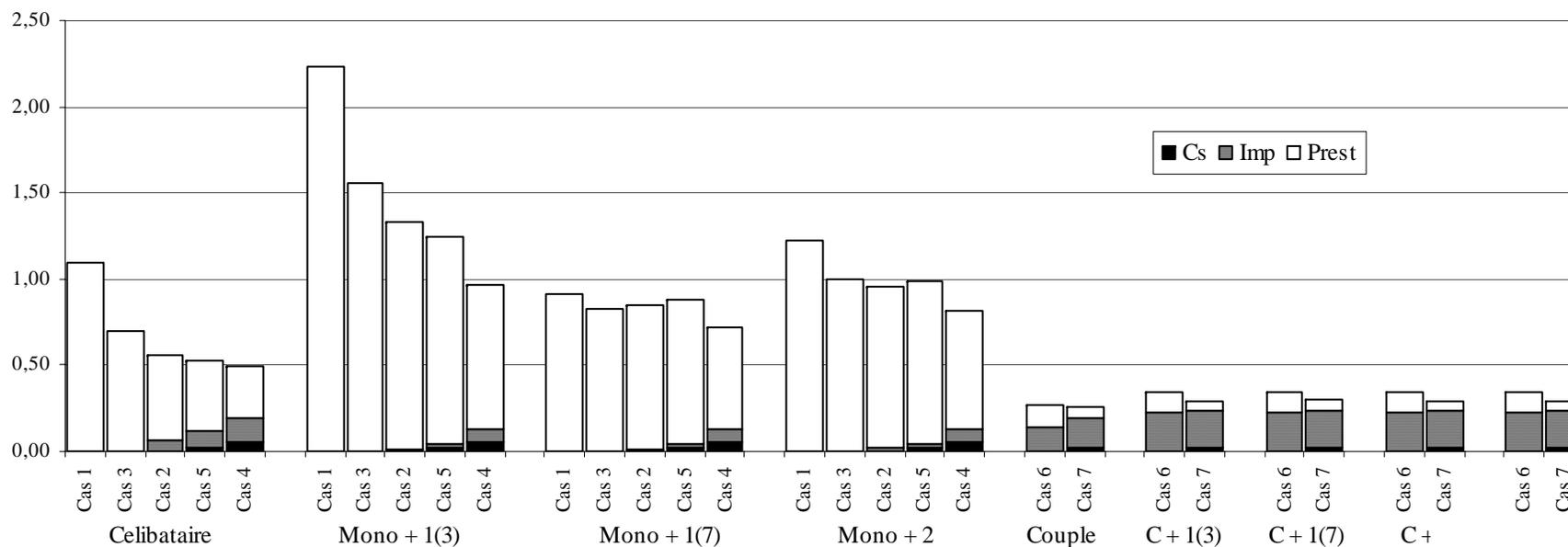
\* Pour les couples, il s'agit du passage à l'emploi du 2<sup>e</sup> adulte, le premier adulte percevant un salaire égal au salaire moyen des hommes à temps plein. Pour les couples, le cas 3 correspond donc en fait au passage du cas 4 au cas 6, et le cas 5, au passage du cas 4 au cas 7.



**Irlande - taux marginal – passage inactivité à emploi\***

	Cas 1				Cas 3				Cas 2				Cas 5				Cas 4			
	Cs	Imp	Prest	Total																
Celibataire	0,00	0,00	1,10	1,10	0,00	0,00	0,69	0,69	0,00	0,06	0,50	0,56	0,03	0,09	0,40	0,52	0,05	0,15	0,30	0,50
Mono + 1(3)	0,00	0,00	2,24	2,24	0,00	0,00	1,56	1,56	0,00	0,01	1,32	1,34	0,03	0,02	1,21	1,25	0,05	0,08	0,83	0,96
Mono + 1(7)	0,00	0,00	0,91	0,91	0,00	0,00	0,82	0,82	0,00	0,01	0,84	0,85	0,03	0,02	0,84	0,88	0,05	0,08	0,59	0,72
Mono + 2	0,00	0,00	1,22	1,22	0,00	0,00	1,00	1,00	0,00	0,03	0,93	0,96	0,03	0,02	0,95	0,99	0,05	0,08	0,68	0,81
Couple					0,00	0,14	0,12	0,27					0,03	0,17	0,06	0,26				
Couple + 1(3)					0,00	0,23	0,11	0,34					0,03	0,21	0,06	0,29				
Couple + 1(7)					0,00	0,23	0,11	0,34					0,03	0,21	0,06	0,30				
Couple + 2					0,00	0,23	0,11	0,34					0,03	0,21	0,06	0,29				
Couple + 3					0,00	0,23	0,11	0,34					0,03	0,21	0,06	0,29				

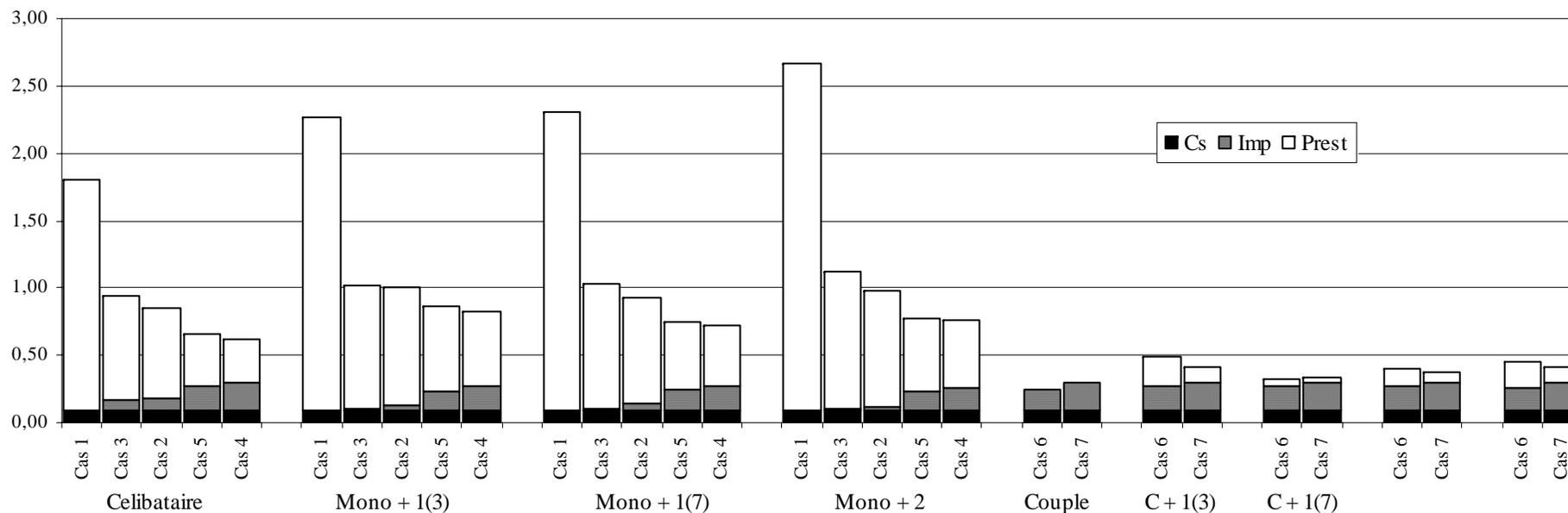
\* Pour les couples, il s'agit du passage à l'emploi du 2- adulte, le premier adulte percevant un salaire égal au salaire moyen des hommes à temps plein. Pour les couples, le cas 3 correspond donc en fait au passage du cas 4 au cas 6, et le cas 5, au passage du cas 4 au cas 7.



Italie - - taux marginal – passage inactivité à emploi\*

	Cas 1				Cas 3				Cas 2				Cas 5				Cas 4			
	Cs	Imp	Prest	Total																
Celibataire	0,09	0,00	1,71	1,80	0,09	0,07	0,78	0,95	0,09	0,09	0,66	0,84	0,09	0,17	0,39	0,66	0,09	0,20	0,33	0,62
Mono + 1(3)	0,09	0,00	2,17	2,26	0,09	0,01	0,91	1,01	0,09	0,03	0,88	1,01	0,09	0,14	0,63	0,87	0,09	0,17	0,55	0,82
Mono + 1(7)	0,09	0,00	2,21	2,30	0,09	0,01	0,93	1,03	0,09	0,05	0,78	0,92	0,09	0,15	0,50	0,74	0,09	0,18	0,45	0,72
Mono + 2	0,09	0,00	2,57	2,67	0,09	0,01	1,02	1,12	0,09	0,03	0,86	0,98	0,09	0,14	0,55	0,78	0,09	0,17	0,50	0,76
Couple					0,09	0,15	0,00	0,24					0,09	0,20	0,00	0,30				
Couple + 1(3)					0,09	0,18	0,22	0,48					0,09	0,20	0,12	0,41				
Couple + 1(7)					0,09	0,18	0,05	0,32					0,09	0,20	0,04	0,34				
Couple + 2					0,09	0,18	0,13	0,40					0,09	0,20	0,07	0,37				
Couple + 3					0,09	0,17	0,19	0,45					0,09	0,20	0,12	0,42				

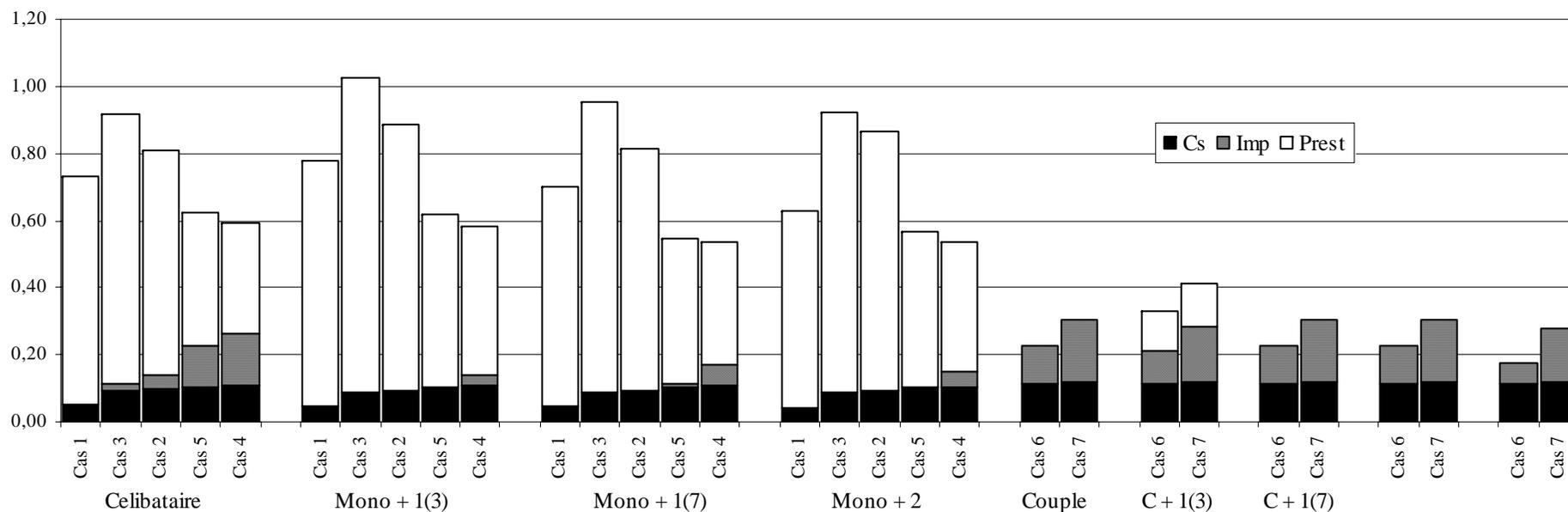
\* Pour les couples, il s'agit du passage à l'emploi du 2<sup>e</sup> adulte, le premier adulte percevant un salaire égal au salaire moyen des hommes à temps plein. Pour les couples, le cas 3 correspond donc en fait au passage du cas 4 au cas 6, et le cas 5, au passage du cas 4 au cas 7.



Luxembourg - taux marginal – passage inactivité à emploi\*

	Cas 1				Cas 3				Cas 2				Cas 5				Cas 4			
	Cs	Imp	Prest	Total																
Celibataire	0,05	0,00	0,68	0,73	0,09	0,02	0,80	0,92	0,10	0,04	0,67	0,81	0,10	0,12	0,40	0,63	0,11	0,15	0,33	0,59
Mono + 1(3)	0,05	0,00	0,73	0,78	0,09	0,00	0,94	1,03	0,09	0,00	0,79	0,89	0,10	0,00	0,51	0,62	0,11	0,03	0,44	0,58
Mono + 1(7)	0,05	0,00	0,65	0,70	0,09	0,00	0,87	0,96	0,09	0,00	0,72	0,82	0,10	0,01	0,43	0,55	0,11	0,07	0,36	0,53
Mono + 2	0,04	0,00	0,59	0,63	0,09	0,00	0,83	0,92	0,09	0,00	0,77	0,87	0,10	0,00	0,46	0,57	0,10	0,04	0,39	0,53
Couple					0,11	0,11	0,00	0,23					0,12	0,19	0,00	0,30				
Couple + 1(3)					0,11	0,09	0,12	0,33					0,12	0,17	0,13	0,41				
Couple + 1(7)					0,11	0,11	0,00	0,23					0,12	0,19	0,00	0,30				
Couple + 2					0,11	0,11	0,00	0,23					0,12	0,19	0,00	0,30				
Couple + 3					0,11	0,06	0,00	0,18					0,12	0,16	0,00	0,28				

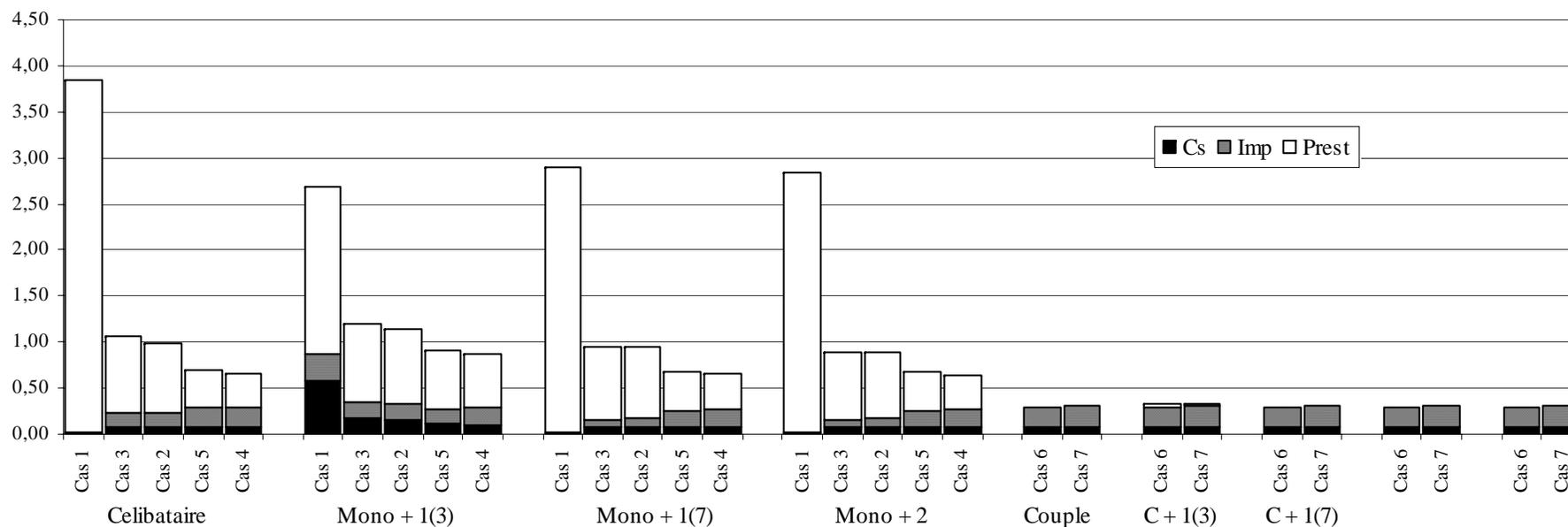
\* Pour les couples, il s'agit du passage à l'emploi du 2<sup>e</sup> adulte, le premier adulte percevant un salaire égal au salaire moyen des hommes à temps plein. Pour les couples, le cas 3 correspond donc en fait au passage du cas 4 au cas 6, et le cas 5, au passage du cas 4 au cas 7.



Norvège - - taux marginal – passage inactivité à emploi\*

	Cas 1				Cas 3				Cas 2				Cas 5				Cas 4			
	Cs	Imp	Prest	Total																
Celibataire	0,03	0,00	3,81	3,84	0,08	0,15	0,83	1,06	0,08	0,16	0,75	0,99	0,08	0,20	0,42	0,70	0,08	0,21	0,37	0,66
Mono + 1(3)	0,57	0,30	1,81	2,68	0,17	0,18	0,86	1,21	0,16	0,18	0,81	1,14	0,11	0,17	0,64	0,91	0,10	0,18	0,58	0,87
Mono + 1(7)	0,03	0,00	2,87	2,89	0,08	0,08	0,79	0,95	0,08	0,10	0,76	0,94	0,08	0,17	0,43	0,68	0,08	0,18	0,39	0,65
Mono + 2	0,03	0,00	2,81	2,84	0,08	0,08	0,73	0,89	0,08	0,10	0,70	0,89	0,08	0,17	0,42	0,67	0,08	0,18	0,38	0,64
Couple					0,08	0,21	0,00	0,29					0,08	0,24	0,00	0,31				
Couple + 1(3)					0,08	0,21	0,03	0,32					0,08	0,24	0,02	0,33				
Couple + 1(7)					0,08	0,21	0,00	0,29					0,08	0,24	0,00	0,31				
Couple + 2					0,08	0,21	0,00	0,29					0,08	0,24	0,00	0,31				
Couple + 3					0,08	0,21	0,00	0,29					0,08	0,24	0,00	0,31				

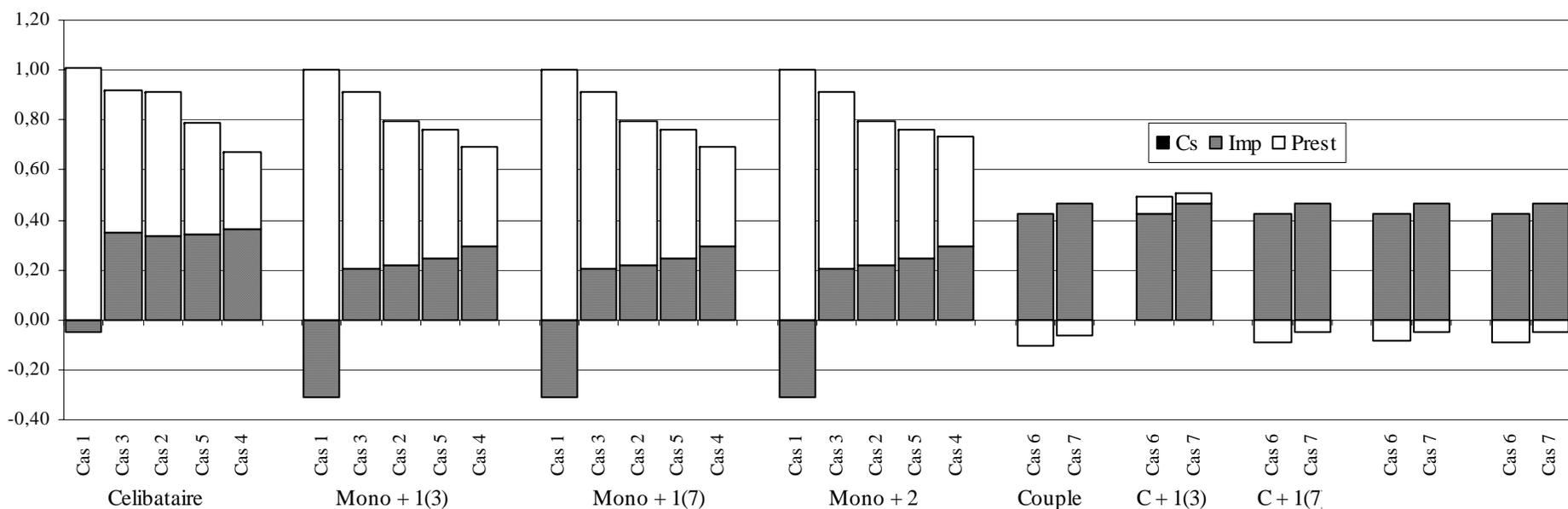
\* Pour les couples, il s'agit du passage à l'emploi du 2<sup>e</sup> adulte, le premier adulte percevant un salaire égal au salaire moyen des hommes à temps plein. Pour les couples, le cas 3 correspond donc en fait au passage du cas 4 au cas 6, et le cas 5, au passage du cas 4 au cas 7.



Pays-Bas - taux marginal – passage inactivité à emploi\*

	Cas 1				Cas 3				Cas 2				Cas 5				Cas 4			
	Cs	Imp	Prest	Total	Cs	Imp	Prest	Total	Cs	Imp	Prest	Total	Cs	Imp	Prest	Total	Cs	Imp	Prest	Total
Célibataire	0,00	-0,05	1,01	0,96	0,00	0,35	0,57	0,92	0,00	0,33	0,58	0,91	0,00	0,34	0,44	0,79	0,00	0,36	0,31	0,67
Mono + 1(3)	0,00	-0,31	1,00	0,69	0,00	0,21	0,71	0,91	0,00	0,22	0,58	0,79	0,00	0,25	0,52	0,76	0,00	0,30	0,40	0,69
Mono + 1(7)	0,00	-0,31	1,00	0,69	0,00	0,21	0,71	0,91	0,00	0,22	0,58	0,79	0,00	0,25	0,52	0,76	0,00	0,30	0,40	0,69
Mono + 2	0,00	-0,31	1,00	0,69	0,00	0,21	0,71	0,91	0,00	0,22	0,58	0,79	0,00	0,25	0,52	0,76	0,00	0,30	0,44	0,73
Couple					0,00	0,42	-0,11	0,32					0,00	0,46	-0,06	0,40				
Couple + 1(3)					0,00	0,42	0,07	0,49					0,00	0,47	0,04	0,51				
Couple + 1(7)					0,00	0,42	-0,09	0,33					0,00	0,47	-0,05	0,42				
Couple + 2					0,00	0,42	-0,09	0,34					0,00	0,47	-0,05	0,42				
Couple + 3					0,00	0,42	-0,09	0,33					0,00	0,47	-0,05	0,42				

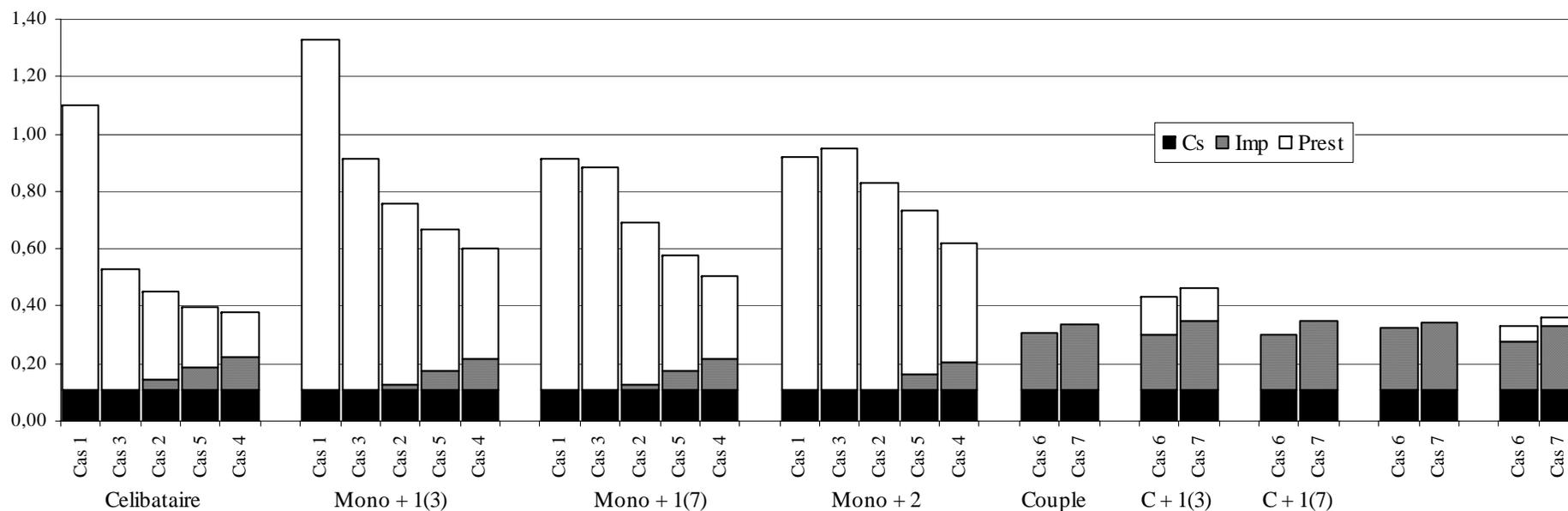
\* Pour les couples, il s'agit du passage à l'emploi du 2<sup>e</sup> adulte, le premier adulte percevant un salaire égal au salaire moyen des hommes à temps plein. Pour les couples, le cas 3 correspond donc en fait au passage du cas 4 au cas 6, et le cas 5, au passage du cas 4 au cas 7.



Portugal - taux marginal – passage inactivité à emploi\*

	Cas 1				Cas 3				Cas 2				Cas 5				Cas 4			
	Cs	Imp	Prest	Total																
Celibataire	0,11	0,00	0,99	1,10	0,11	0,00	0,42	0,53	0,11	0,04	0,31	0,45	0,11	0,08	0,21	0,39	0,11	0,12	0,15	0,38
Mono + 1(3)	0,11	0,00	1,22	1,33	0,11	0,00	0,80	0,91	0,11	0,01	0,63	0,76	0,11	0,07	0,49	0,66	0,11	0,10	0,39	0,60
Mono + 1(7)	0,11	0,00	0,81	0,92	0,11	0,00	0,77	0,88	0,11	0,01	0,56	0,69	0,11	0,07	0,40	0,57	0,11	0,10	0,29	0,51
Mono + 2	0,11	0,00	0,81	0,92	0,11	0,00	0,84	0,95	0,11	0,00	0,72	0,83	0,11	0,05	0,57	0,73	0,11	0,10	0,41	0,62
Couple					0,11	0,20	0,00	0,31					0,11	0,23	0,00	0,34				
Couple + 1(3)					0,11	0,19	0,14	0,43					0,11	0,24	0,11	0,46				
Couple + 1(7)					0,11	0,19	0,00	0,30					0,11	0,24	0,00	0,35				
Couple + 2					0,11	0,21	0,00	0,32					0,11	0,23	0,00	0,34				
Couple + 3					0,11	0,17	0,06	0,33					0,11	0,22	0,03	0,36				

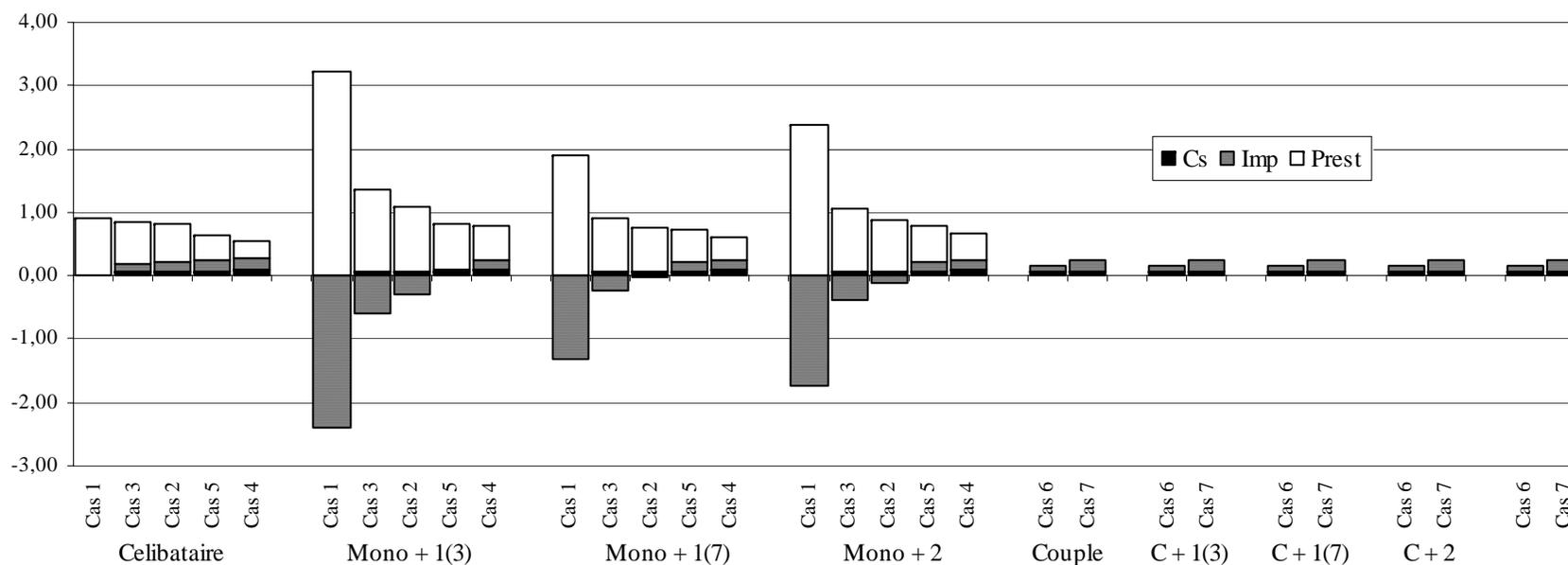
\* Pour les couples, il s'agit du passage à l'emploi du 2<sup>e</sup> adulte, le premier adulte percevant un salaire égal au salaire moyen des hommes à temps plein. Pour les couples, le cas 3 correspond donc en fait au passage du cas 4 au cas 6, et le cas 5, au passage du cas 4 au cas 7.



Royaume-Uni - taux marginal – passage inactivité à emploi\*

	Cas 1				Cas 3				Cas 2				Cas 5				Cas 4			
	Cs	Imp	Prest	Total	Cs	Imp	Prest	Total	Cs	Imp	Prest	Total	Cs	Imp	Prest	Total	Cs	Imp	Prest	Total
Celibataire	0,00	0,00	0,92	0,92	0,05	0,14	0,66	0,85	0,06	0,16	0,58	0,81	0,08	0,18	0,39	0,65	0,08	0,18	0,29	0,56
Mono + 1(3)	0,00	-2,39	3,22	0,83	0,05	-0,58	1,30	0,77	0,06	-0,28	1,02	0,80	0,08	0,01	0,73	0,81	0,08	0,15	0,54	0,77
Mono + 1(7)	0,00	-1,32	1,88	0,57	0,05	-0,24	0,86	0,68	0,06	-0,02	0,69	0,73	0,08	0,15	0,49	0,72	0,08	0,16	0,37	0,61
Mono + 2	0,00	-1,74	2,39	0,65	0,05	-0,37	0,99	0,67	0,06	-0,13	0,82	0,75	0,08	0,14	0,57	0,78	0,08	0,16	0,42	0,67
Couple					0,05	0,09	0,00	0,14					0,08	0,15	0,00	0,23				
Couple + 1(3)					0,05	0,09	0,00	0,14					0,08	0,15	0,00	0,23				
Couple + 1(7)					0,05	0,09	0,00	0,14					0,08	0,15	0,00	0,23				
Couple + 2					0,05	0,09	0,00	0,14					0,08	0,15	0,00	0,23				
Couple + 3					0,05	0,09	0,00	0,14					0,08	0,15	0,00	0,23				

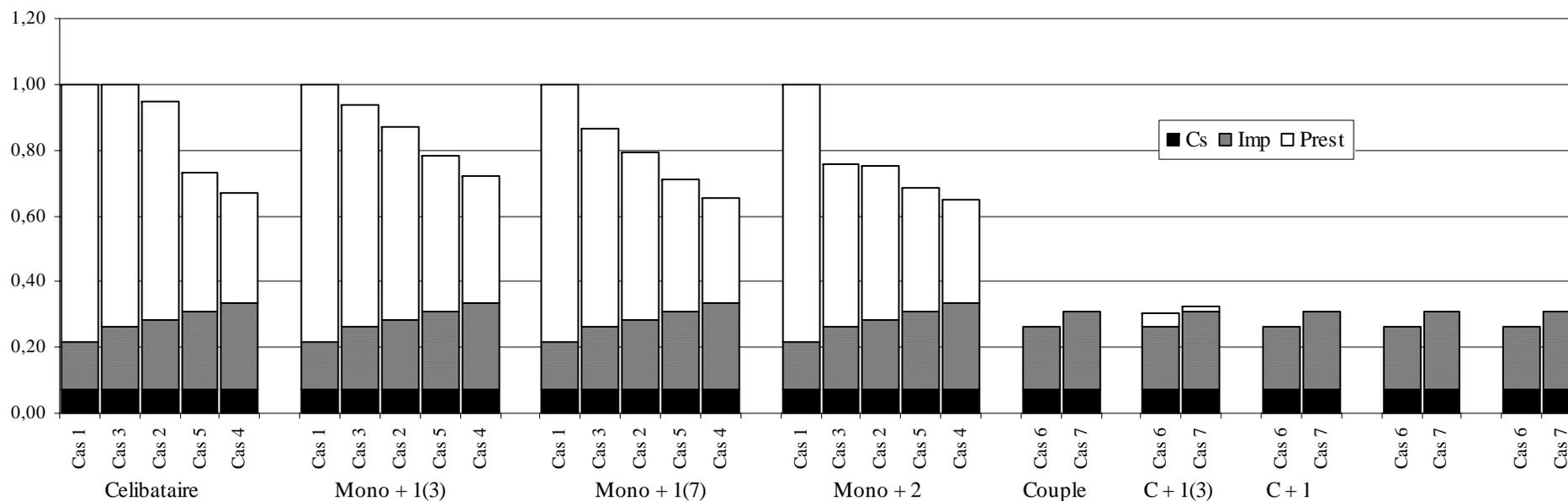
\* Pour les couples, il s'agit du passage à l'emploi du 2<sup>e</sup> adulte, le premier adulte percevant un salaire égal au salaire moyen des hommes à temps plein. Pour les couples, le cas 3 correspond donc en fait au passage du cas 4 au cas 6, et le cas 5, au passage du cas 4 au cas 7.



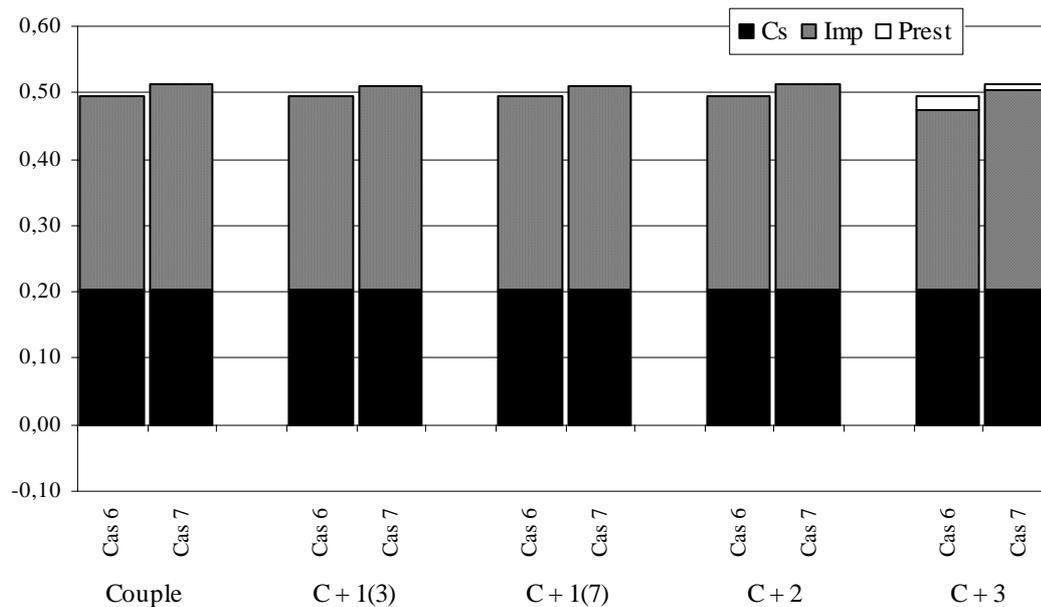
Suède - taux marginal – passage inactivité à emploi\*

	Cas 1				Cas 3				Cas 2				Cas 5				Cas 4			
	Cs	Imp	Prest	Total																
Celibataire	0,07	0,15	0,78	1,00	0,07	0,19	0,74	1,00	0,07	0,21	0,67	0,95	0,07	0,24	0,42	0,73	0,07	0,27	0,33	0,67
Mono + 1(3)	0,07	0,15	0,78	1,00	0,07	0,19	0,67	0,93	0,07	0,21	0,59	0,87	0,07	0,24	0,47	0,78	0,07	0,27	0,39	0,72
Mono + 1(7)	0,07	0,15	0,78	1,00	0,07	0,19	0,60	0,86	0,07	0,21	0,51	0,79	0,07	0,24	0,40	0,71	0,07	0,27	0,32	0,65
Mono + 2	0,07	0,15	0,78	1,00	0,07	0,19	0,49	0,76	0,07	0,21	0,47	0,75	0,07	0,24	0,38	0,68	0,07	0,27	0,31	0,65
Couple					0,07	0,19	0,00	0,26					0,07	0,24	0,00	0,31				
Couple + 1(3)					0,07	0,19	0,04	0,30					0,07	0,24	0,02	0,33				
Couple + 1(7)					0,07	0,19	0,00	0,26					0,07	0,24	0,00	0,31				
Couple + 2					0,07	0,19	0,00	0,26					0,07	0,24	0,00	0,31				
Couple + 3					0,07	0,19	0,00	0,26					0,07	0,24	0,00	0,31				

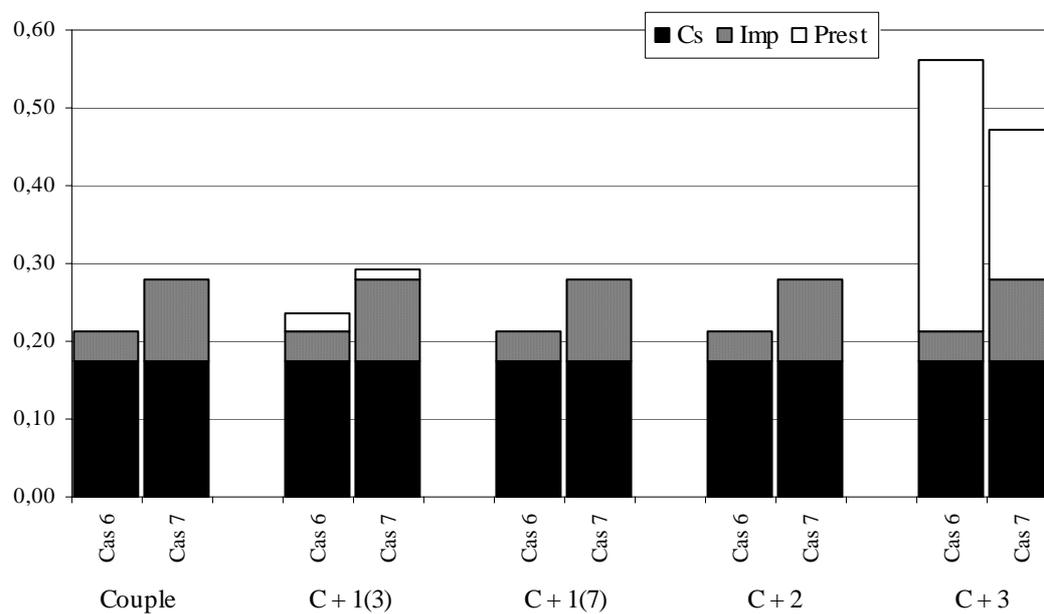
\* Pour les couples, il s'agit du passage à l'emploi du 2<sup>e</sup> adulte, le premier adulte percevant un salaire égal au salaire moyen des hommes à temps plein. Pour les couples, le cas 3 correspond donc en fait au passage du cas 4 au cas 6, et le cas 5, au passage du cas 4 au cas 7.



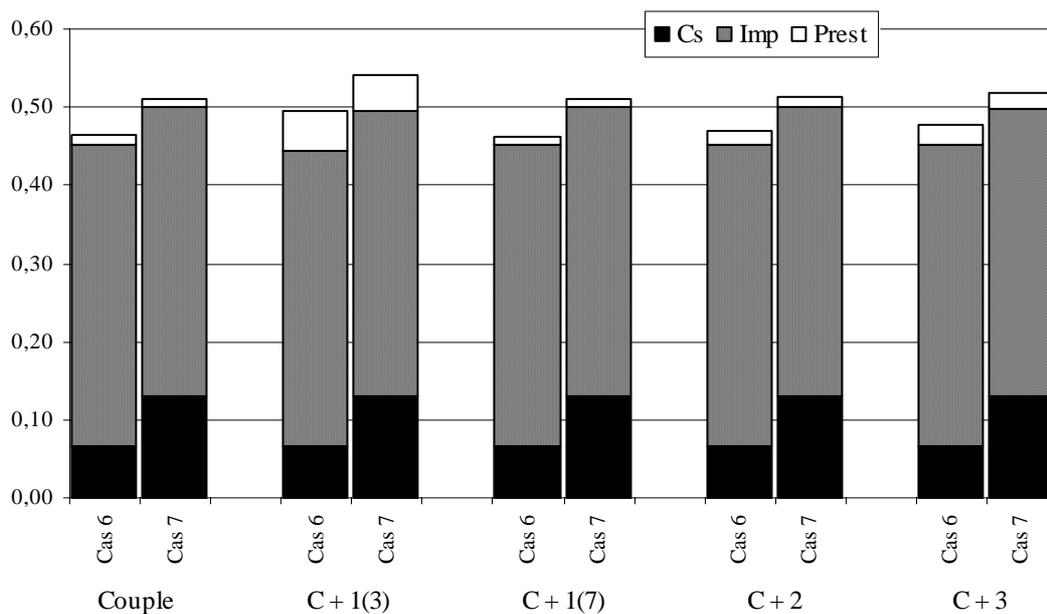
### Allemagne - taux marginal – passage inactivité à emploi - couple



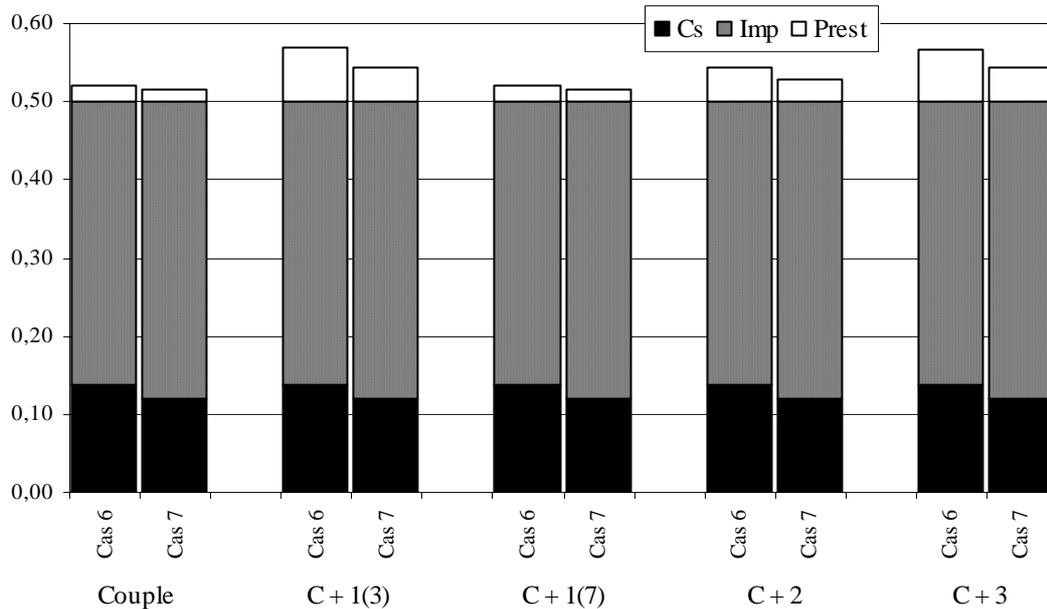
### Autriche - taux marginal – passage inactivité à emploi - couples



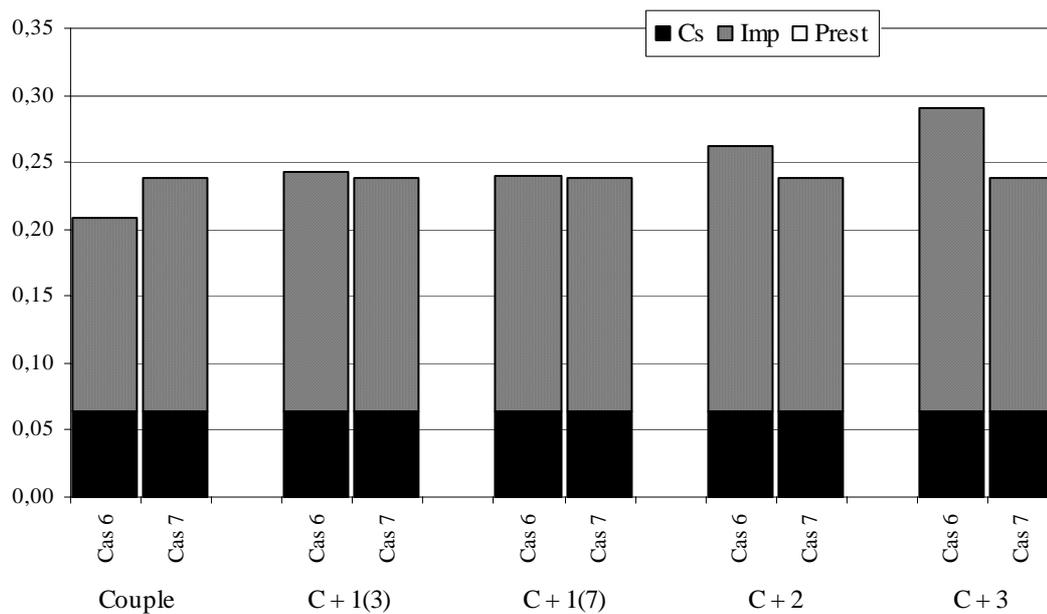
Belgique - taux marginal – passage inactivité à emploi - couples



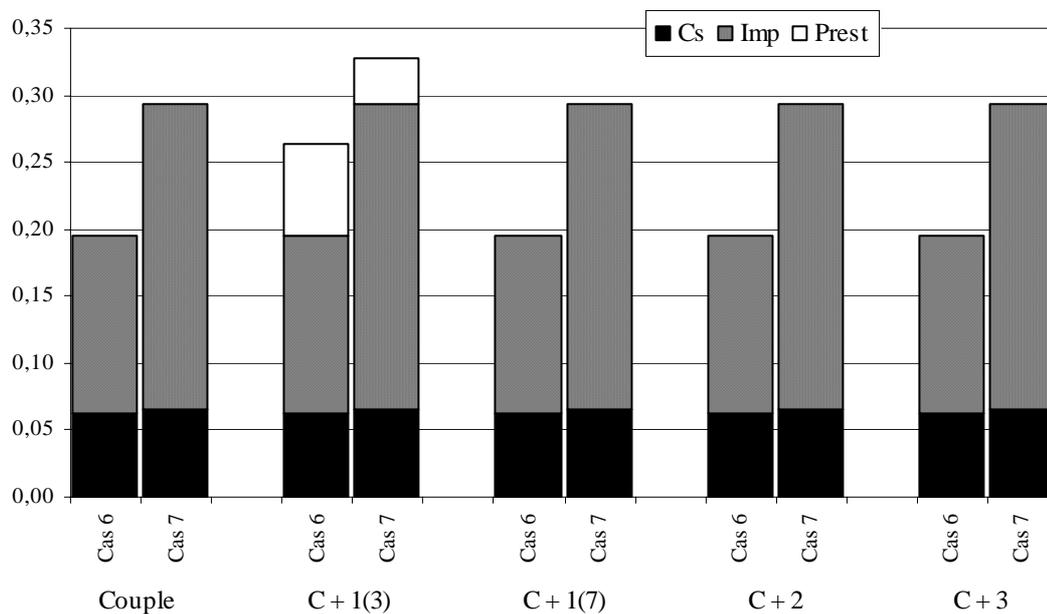
Danemark - taux marginal – passage inactivité à emploi - couples



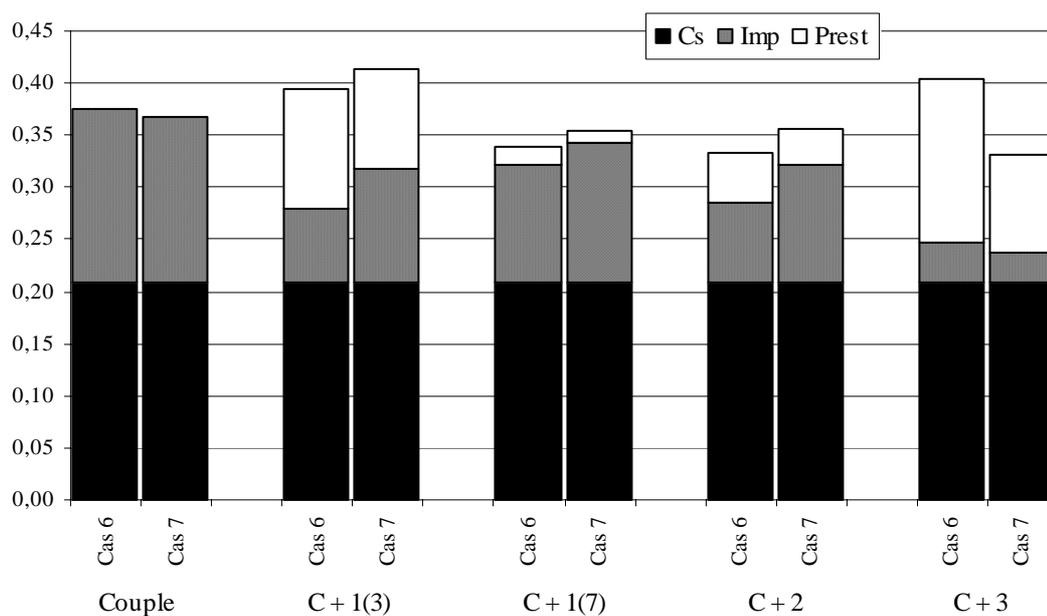
Espagne - taux marginal – passage inactivité à emploi - couples



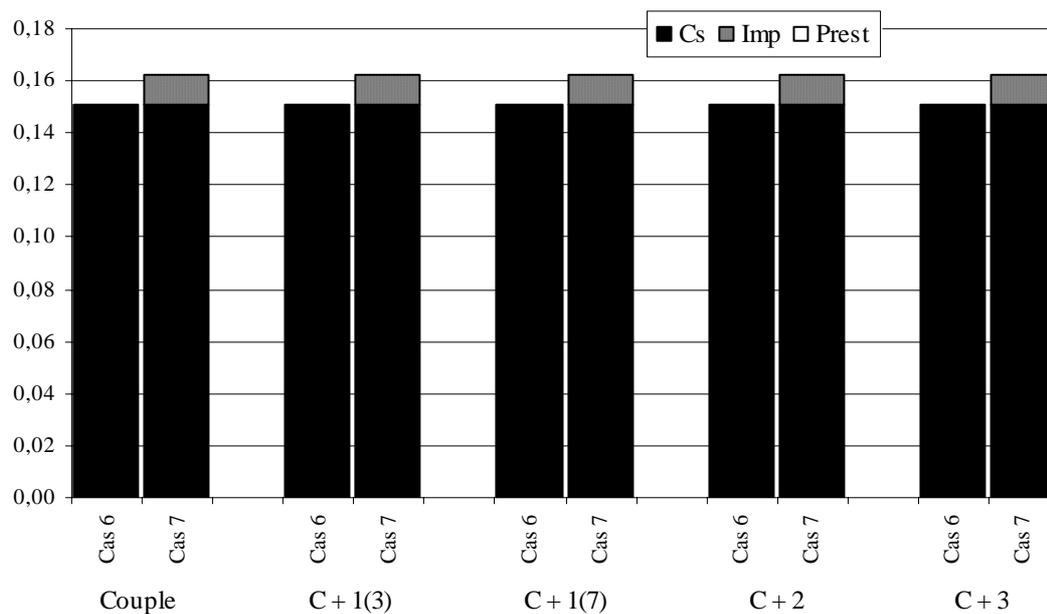
Finlande - taux marginal – passage inactivité à emploi –couples



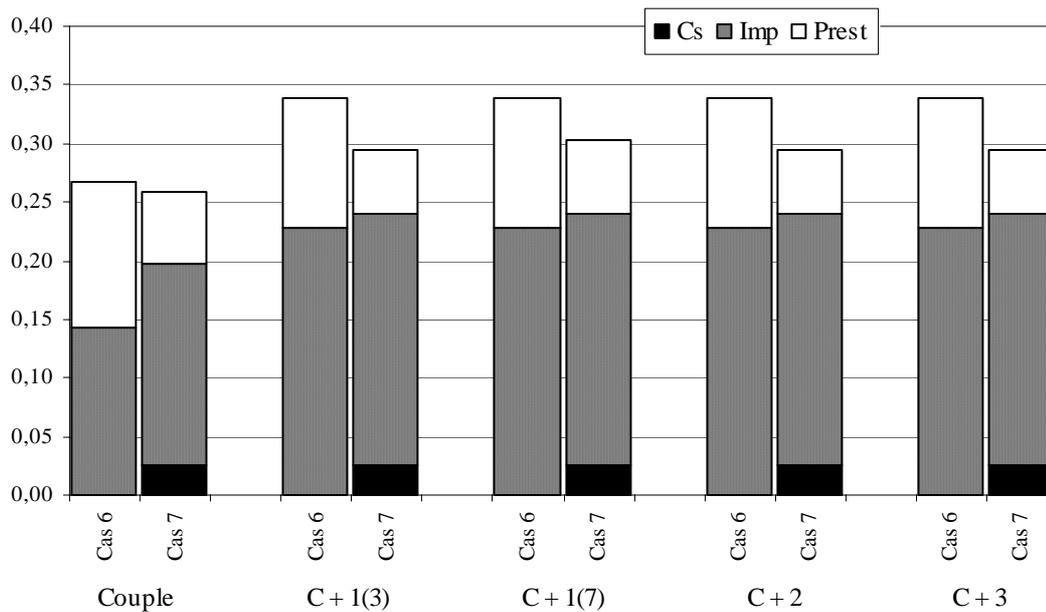
France - taux marginal – passage inactivité à emploi - couples



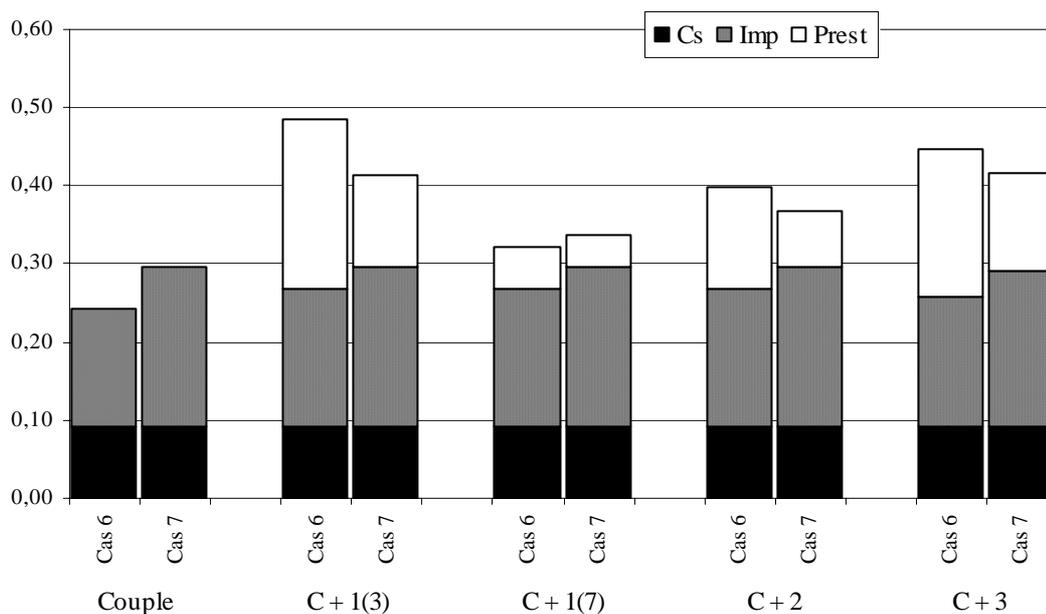
Grèce - taux marginal – passage inactivité à emploi - couples



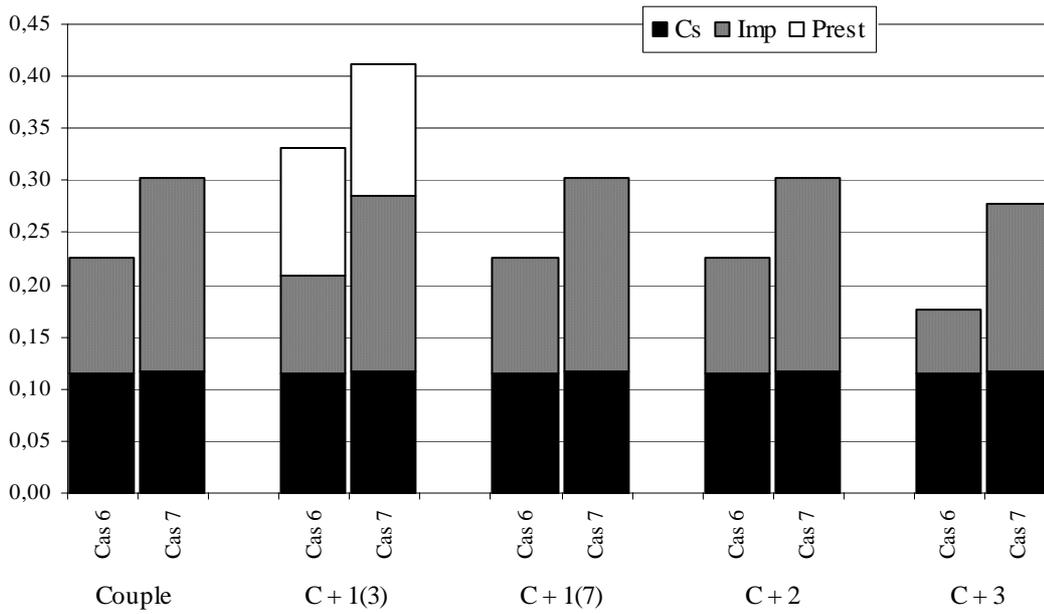
**Irlande - taux marginal – passage inactivité à emploi - couples**



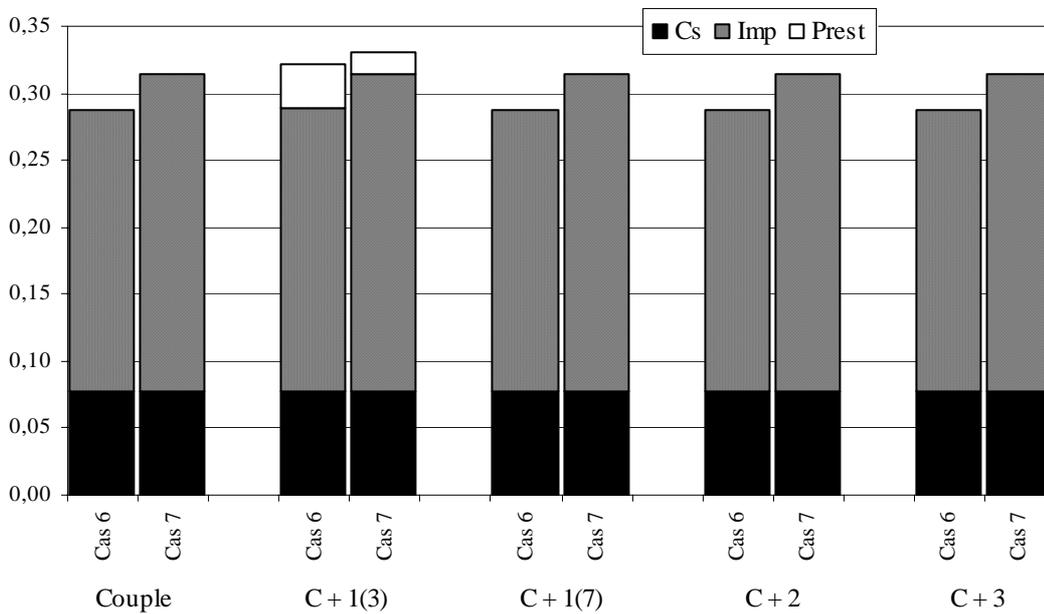
**Italie - taux marginal – passage inactivité à emploi - couples**



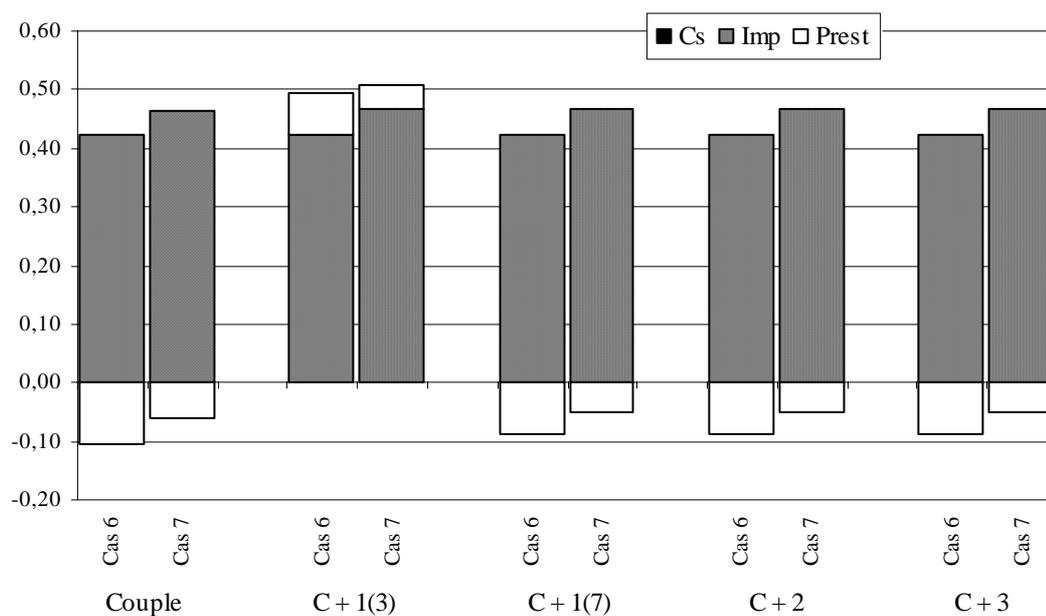
Luxembourg - taux marginal – passage inactivité à emploi - couples



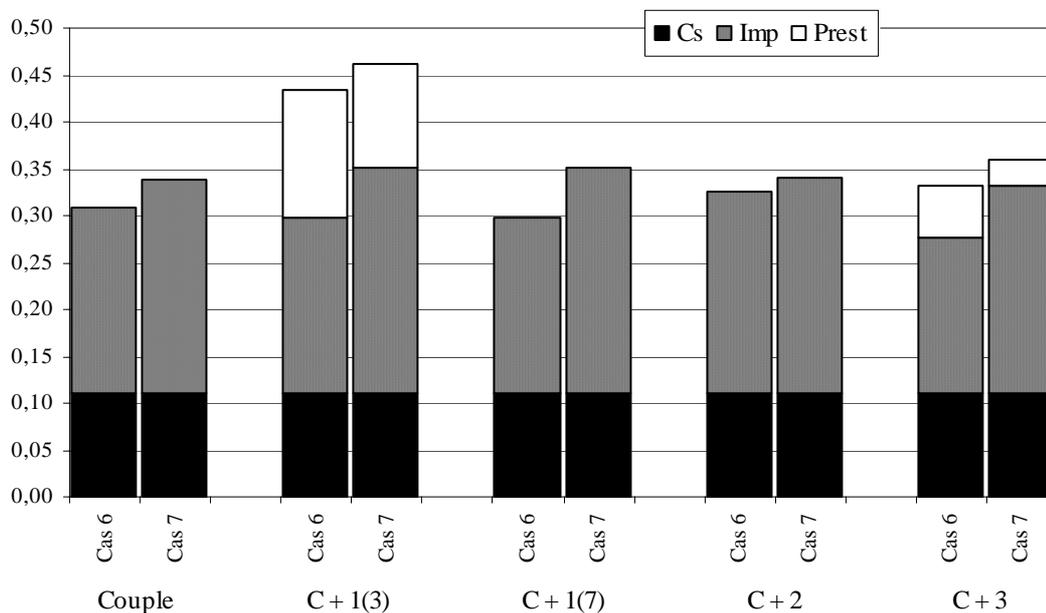
Norvège - taux marginal – passage inactivité à emploi - couples



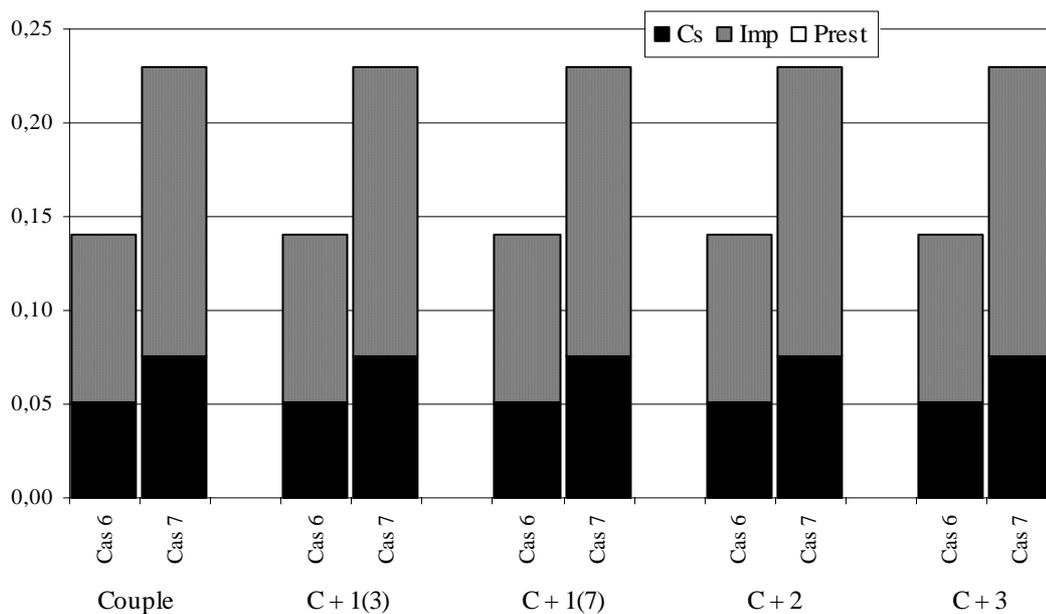
Pays-Bas - taux marginal – passage inactivité à emploi - couples



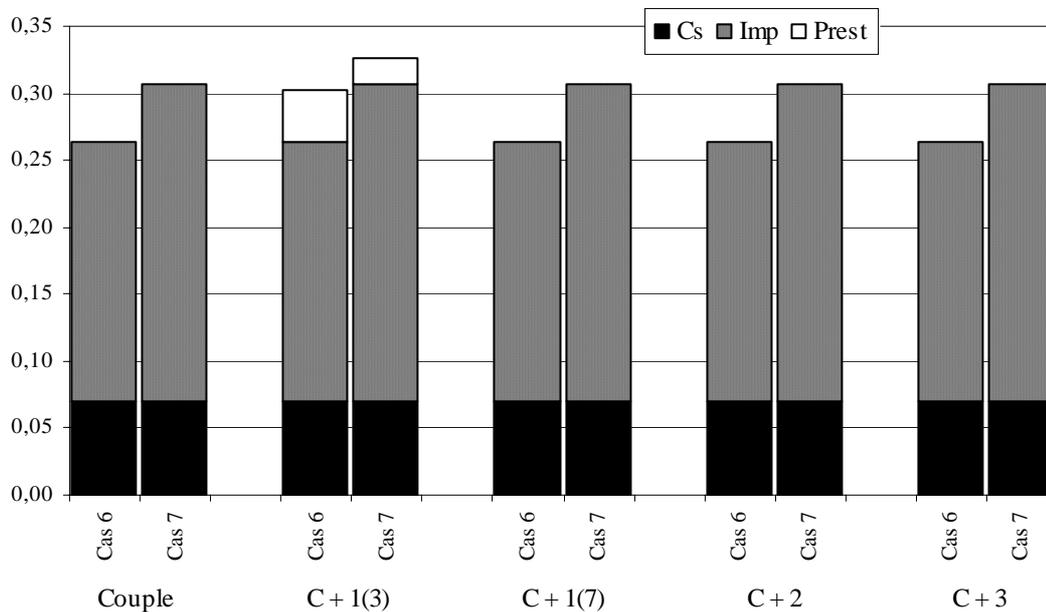
Portugal - taux marginal – passage inactivité à emploi - couples



Royaume-Uni - taux marginal – passage inactivité à emploi - couples



Suède - taux marginal – passage inactivité à emploi - couples



## ANNEXE 6 - TAUX MARGINAL D'IMPOSITION IMPLICITE – PASSAGE DU TEMPS PARTIEL AU TEMPS PLEIN

= 1 – (variation du revenu net/ variation du salaire brut)

Dans les tableaux et les graphiques de cette annexe, le taux marginal d'imposition implicite correspond au passage du cas 6 au cas 7, soit un passage pour le second apporteur de revenu d'un salaire égal au salaire minimum temps plein à un salaire égal au salaire moyen des femmes travaillant à temps plein.

Le taux marginal d'imposition implicite peut se décomposer en 3 ensembles de mesures :

Cs : Cotisations sociales supplémentaires (+)

Imp : Impôts sur le revenu et impôts locaux supplémentaires (+)

Prest : Pertes de prestations sociales et frais divers supplémentaires (en principe +)

### Taux marginal d'imposition – augmentation de l'activité du 2<sup>e</sup> apporteur de revenu (passage de 6 à 7)

	Couple	Couple + 1(3)	Couple + 1(7)	Couple + 2	Couple + 3
Allemagne	0,53	0,53	0,53	0,53	0,53
Autriche	0,35	0,35	0,35	0,35	0,38
Belgique	0,58	0,61	0,58	0,58	0,58
Danemark	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50
Espagne	0,27	0,23	0,24	0,21	0,19
Finlande	0,39	0,39	0,39	0,39	0,39
France	0,36	0,44	0,38	0,39	0,23
Grèce	0,18	0,18	0,18	0,18	0,18
Irlande	0,25	0,25	0,27	0,25	0,25
Italie	0,35	0,34	0,35	0,34	0,39
Luxembourg	0,38	0,49	0,38	0,38	0,38
Norvège	0,34	0,34	0,34	0,34	0,34
Pays-Bas	0,52	0,52	0,52	0,52	0,52
Portugal	0,37	0,49	0,40	0,36	0,38
RU	0,32	0,32	0,32	0,32	0,32
Suède	0,35	0,35	0,35	0,35	0,35

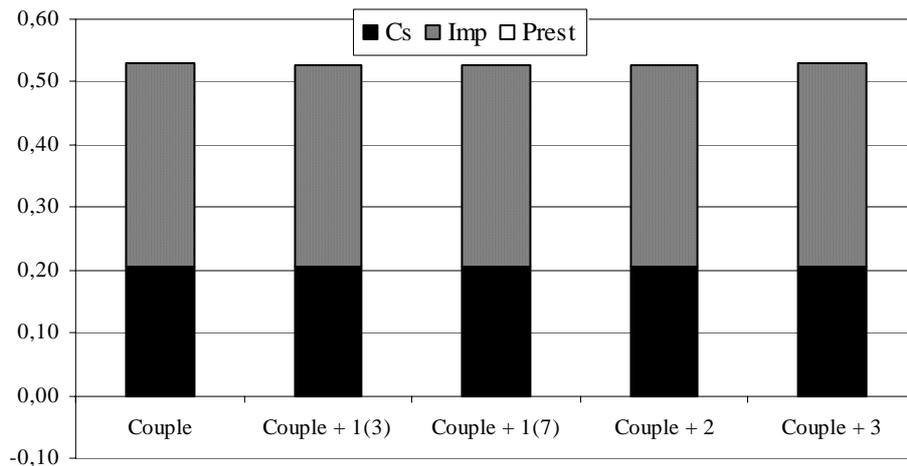
### Taux marginal d'imposition – augmentation de l'activité du 2<sup>e</sup> apporteur de revenu

(passage de 6 à 7) – décomposition entre les cotisations sociales, les impôts (revenu+locaux) et les prestations et autres frais

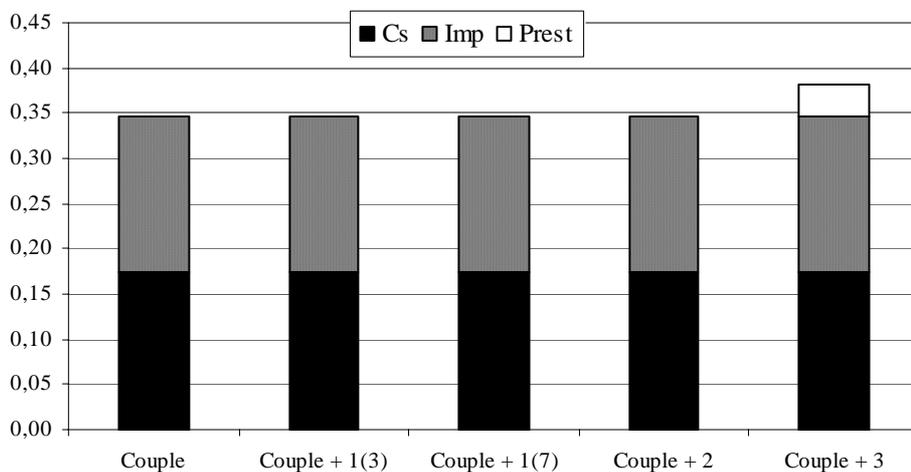
	Couple				Couple + 1(3)				Couple + 1(7)				Couple + 2				Couple + 3			
	Cotis	Impot	Prest	Total	Cotis	Impot	Prest	Total	Cotis	Impot	Prest	Total	Cotis	Impot	Prest	Total	Cotis	Impot	Prest	Total
Allemagne	0,20	0,33	0,00	0,53	0,20	0,32	0,00	0,53	0,20	0,32	0,00	0,53	0,20	0,32	0,00	0,53	0,20	0,33	0,00	0,53
Autriche	0,18	0,17	0,00	0,35	0,18	0,17	0,00	0,35	0,18	0,17	0,00	0,35	0,18	0,17	0,00	0,35	0,18	0,17	0,04	0,38
Belgique	0,23	0,34	0,01	0,58	0,23	0,34	0,04	0,61	0,23	0,34	0,01	0,58	0,23	0,34	0,01	0,58	0,23	0,34	0,01	0,58
Danemark	0,09	0,41	0,00	0,50	0,09	0,41	0,00	0,50	0,09	0,41	0,00	0,50	0,09	0,41	0,00	0,50	0,09	0,41	0,00	0,50
Espagne	0,06	0,21	0,00	0,27	0,06	0,17	0,00	0,23	0,06	0,17	0,00	0,24	0,06	0,15	0,00	0,21	0,06	0,12	0,00	0,19
Finlande	0,07	0,32	0,00	0,39	0,07	0,32	0,00	0,39	0,07	0,32	0,00	0,39	0,07	0,32	0,00	0,39	0,07	0,32	0,00	0,39
France	0,21	0,15	0,00	0,36	0,21	0,17	0,06	0,44	0,21	0,17	0,00	0,38	0,21	0,17	0,01	0,39	0,21	0,02	0,00	0,23
Grèce	0,15	0,03	0,00	0,18	0,15	0,03	0,00	0,18	0,15	0,03	0,00	0,18	0,15	0,03	0,00	0,18	0,15	0,03	0,00	0,18
Irlande	0,05	0,20	0,00	0,25	0,05	0,20	0,00	0,25	0,05	0,20	0,02	0,27	0,05	0,20	0,00	0,25	0,05	0,20	0,00	0,25
Italie	0,09	0,26	0,00	0,35	0,09	0,23	0,02	0,34	0,09	0,23	0,03	0,35	0,09	0,23	0,01	0,34	0,09	0,23	0,06	0,39
Luxembourg	0,12	0,26	0,00	0,38	0,12	0,24	0,13	0,49	0,12	0,26	0,00	0,38	0,12	0,26	0,00	0,38	0,12	0,26	0,00	0,38
Norvège	0,08	0,26	0,00	0,34	0,08	0,26	0,00	0,34	0,08	0,26	0,00	0,34	0,08	0,26	0,00	0,34	0,08	0,26	0,00	0,34
Pays-Bas	0,00	0,52	0,00	0,52	0,00	0,52	0,00	0,52	0,00	0,52	0,00	0,52	0,00	0,52	0,00	0,52	0,00	0,52	0,00	0,52
Portugal	0,11	0,26	0,00	0,37	0,11	0,29	0,08	0,49	0,11	0,29	0,00	0,40	0,11	0,25	0,00	0,36	0,11	0,27	0,00	0,38
RU	0,10	0,22	0,00	0,32	0,10	0,22	0,00	0,32	0,10	0,22	0,00	0,32	0,10	0,22	0,00	0,32	0,10	0,22	0,00	0,32
Suède	0,07	0,28	0,00	0,35	0,07	0,28	0,00	0,35	0,07	0,28	0,00	0,35	0,07	0,28	0,00	0,35	0,07	0,28	0,00	0,35

La perte des prestations sociales et autres dispositifs (dont l'augmentation des frais de santé, de garde, liés à la scolarité) ne jouent quasiment aucun rôle. Sauf suppléments / frais de mode de garde en France, au Luxembourg, au Portugal  
Sauf perte de prestations en Italie pour les couples avec 3 enfants.

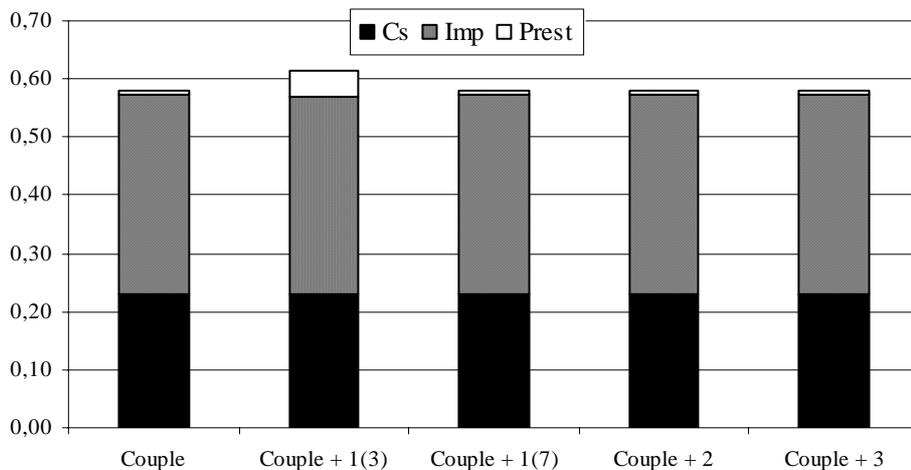
**Allemagne - taux marginal d'imposition – augmentation de l'activité du 2<sup>e</sup> apporteur de revenu (passage de 6 à 7)**



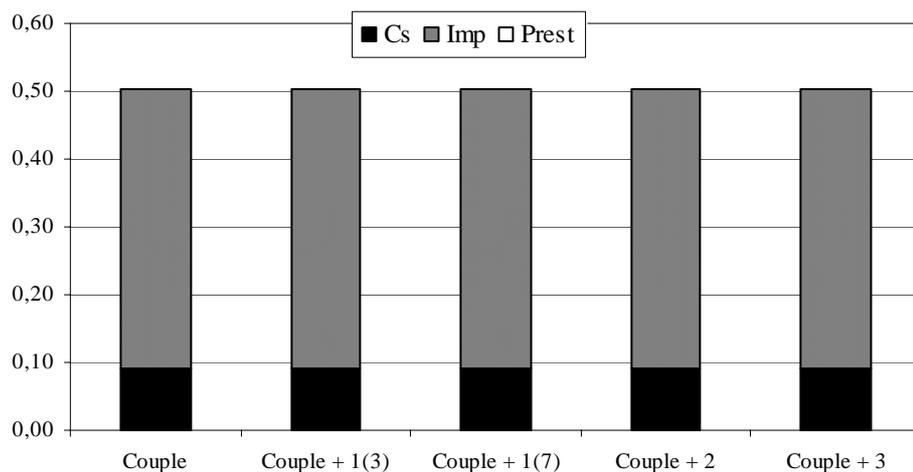
**Autriche - taux marginal d'imposition – augmentation de l'activité du 2<sup>e</sup> apporteur de revenu (passage de 6 à 7)**



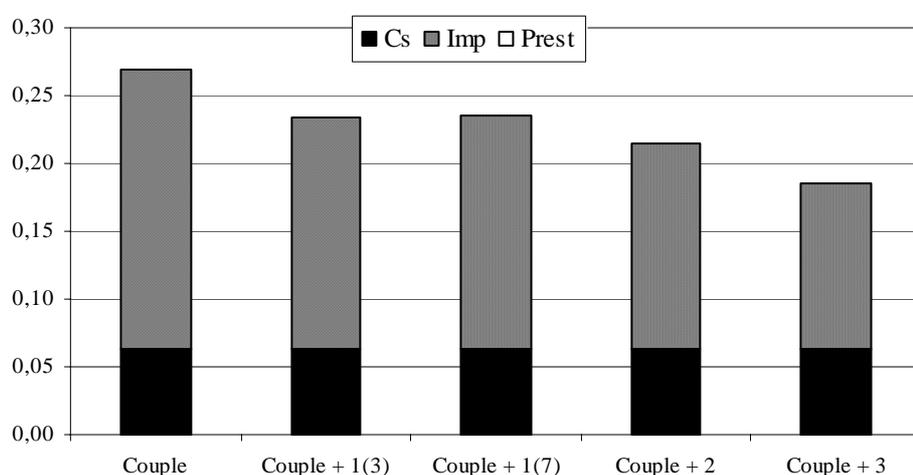
**Belgique - taux marginal d'imposition – augmentation de l'activité du 2<sup>e</sup> apporteur de revenu (passage de 6 à 7)**



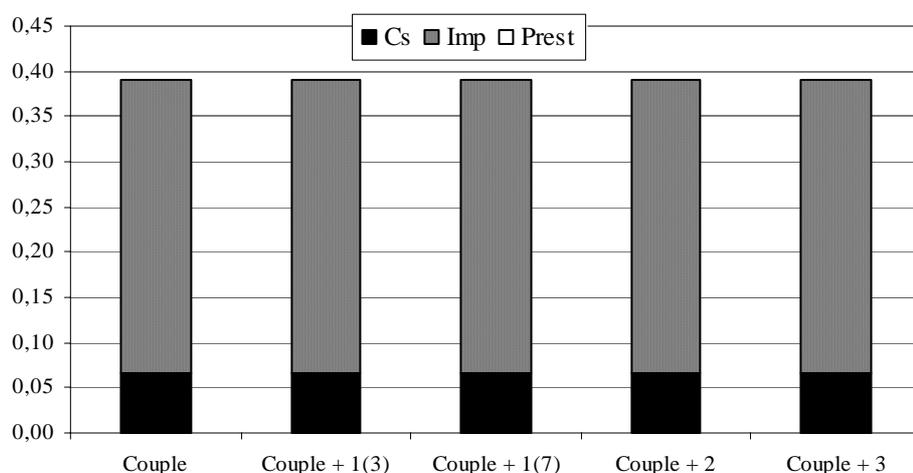
Danemark - taux marginal d'imposition – augmentation de l'activité du 2<sup>e</sup> apporteur de revenu (passage de 6 à 7)



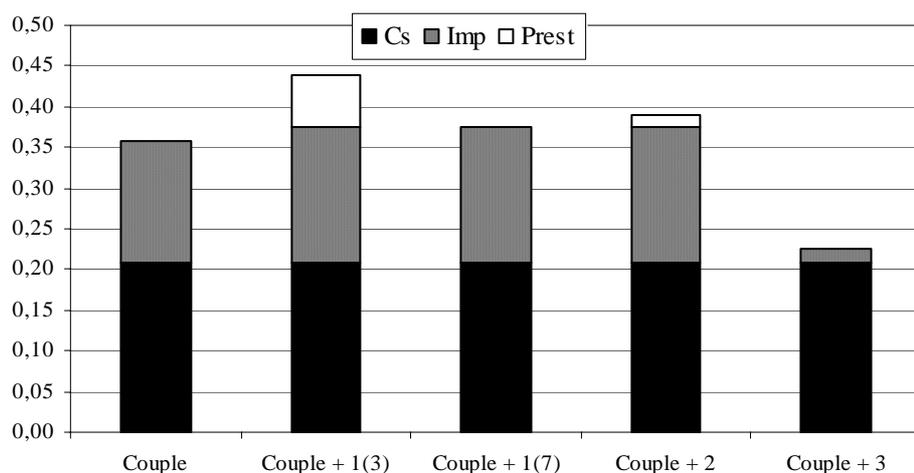
Espagne - taux marginal d'imposition – augmentation de l'activité du 2<sup>e</sup> apporteur de revenu (passage de 6 à 7)



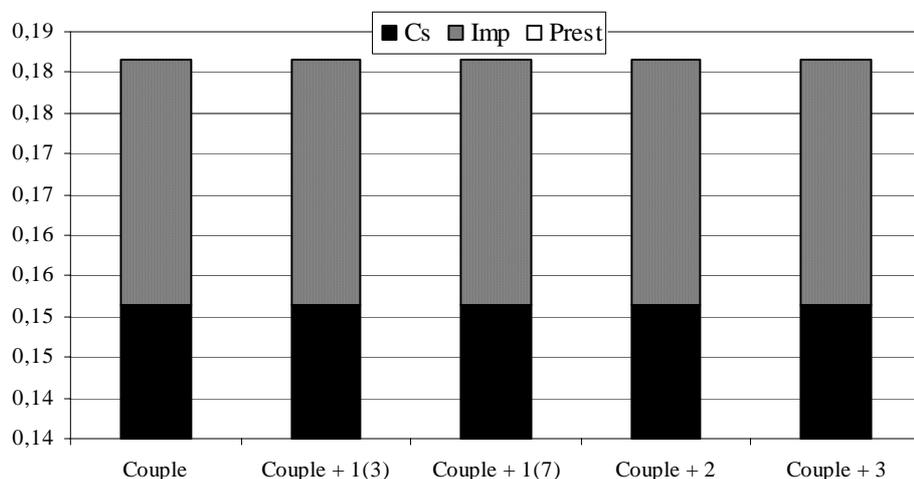
Finlande - taux marginal d'imposition – augmentation de l'activité du 2<sup>e</sup> apporteur de revenu (passage de 6 à 7)



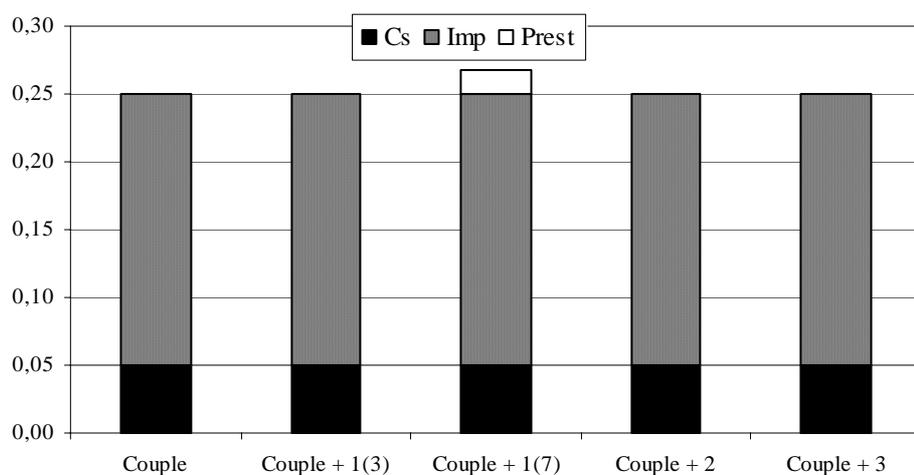
France - taux marginal d'imposition – augmentation de l'activité du 2<sup>e</sup> apporteur de revenu (passage de 6 à 7)



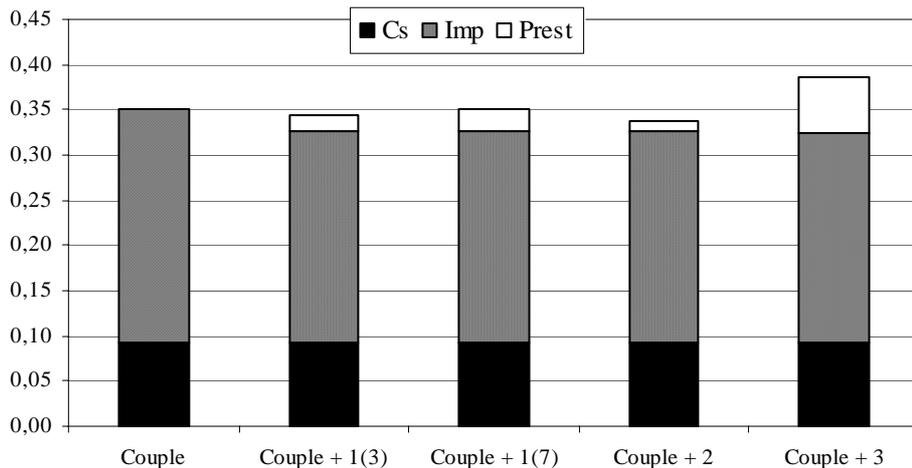
Grèce - taux marginal d'imposition – augmentation de l'activité du 2<sup>e</sup> apporteur de revenu (passage de 6 à 7)



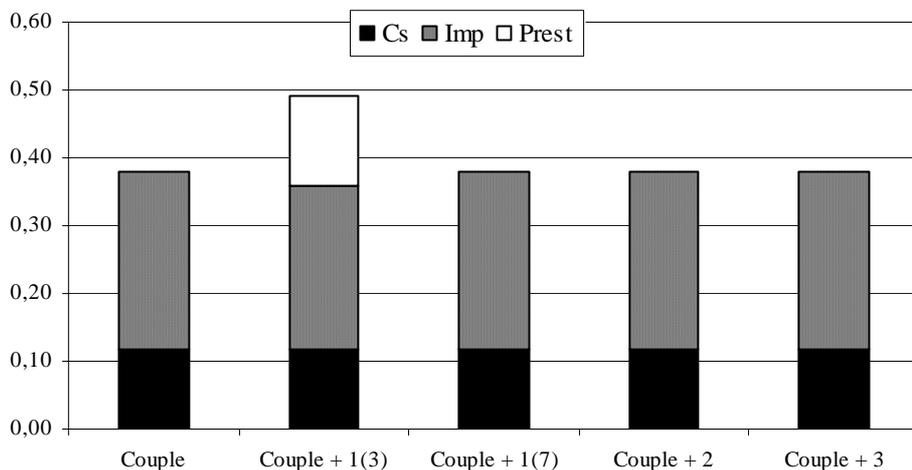
Irlande - taux marginal d'imposition – augmentation de l'activité du 2<sup>e</sup> apporteur de revenu (passage de 6 à 7)



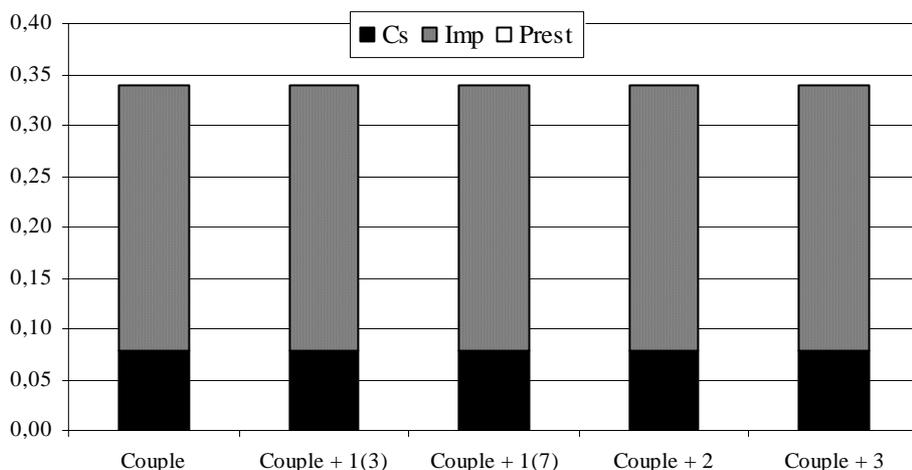
**Italie - taux marginal d'imposition – augmentation de l'activité du 2<sup>e</sup> apporteur de revenu (passage de 6 à 7)**



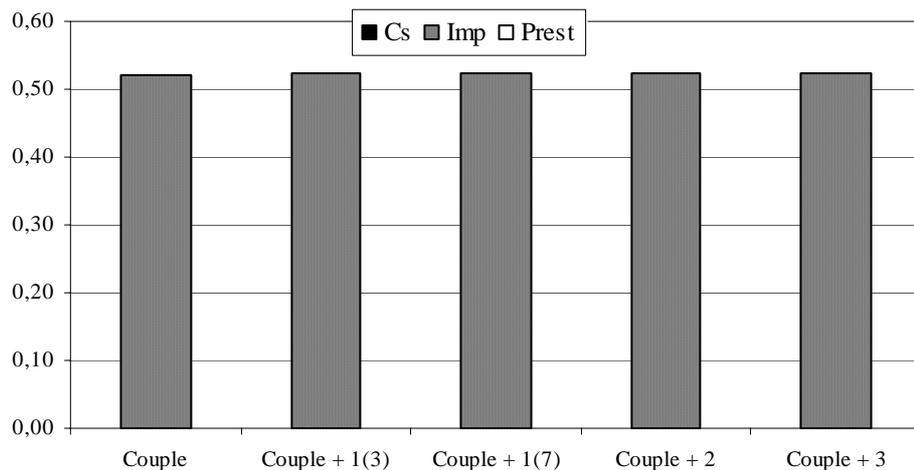
**Luxembourg - taux marginal d'imposition – augmentation de l'activité du 2<sup>e</sup> apporteur de revenu (passage de 6 à 7)**



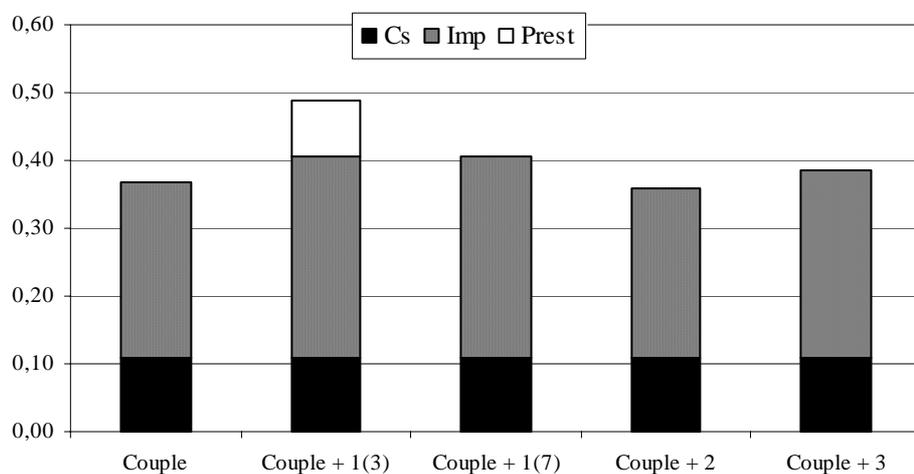
**Norvège - taux marginal d'imposition – augmentation de l'activité du 2<sup>e</sup> apporteur de revenu (passage de 6 à 7)**



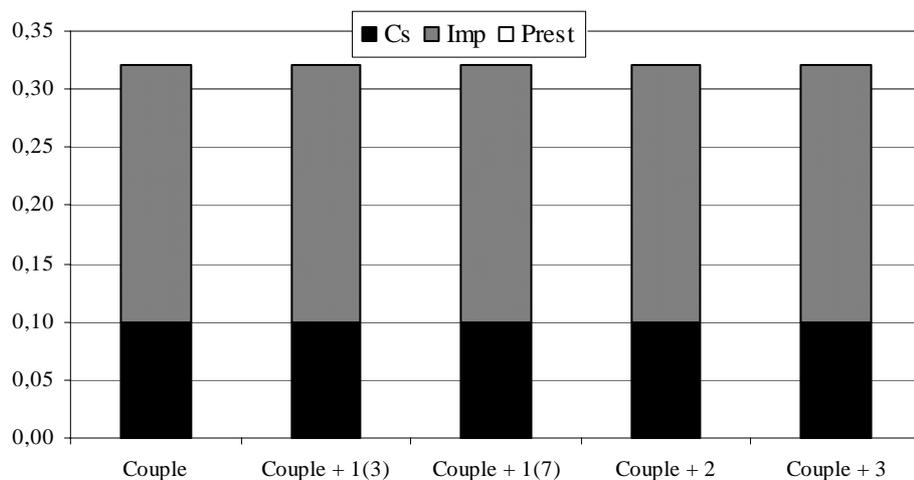
**Pays-Bas - taux marginal d'imposition – augmentation de l'activité du 2<sup>e</sup> apporteur de revenu (passage de 6 à 7)**



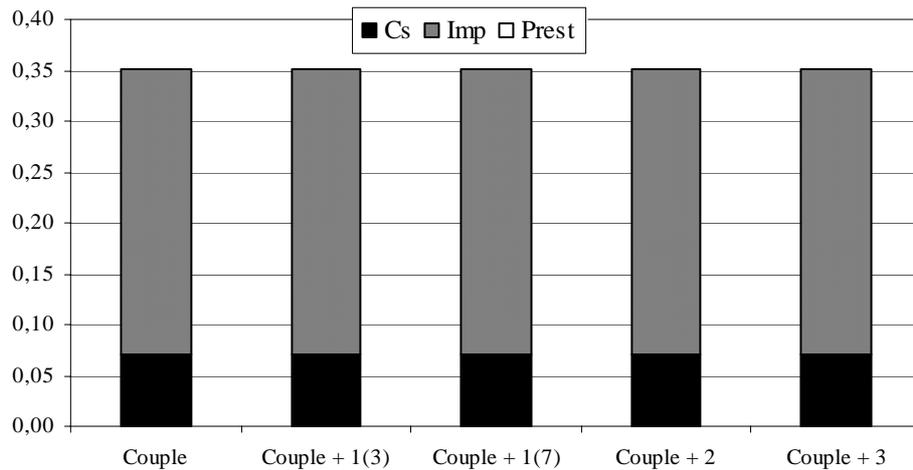
**Portugal - taux marginal d'imposition – augmentation de l'activité du 2<sup>e</sup> apporteur de revenu (passage de 6 à 7)**



**Royaume-Uni - taux marginal d'imposition – augmentation de l'activité du 2<sup>e</sup> apporteur de revenu (passage de 6 à 7)**



Suède - taux marginal d'imposition – augmentation de l'activité du 2<sup>e</sup> apporteur de revenu (passage de 6 à 7)

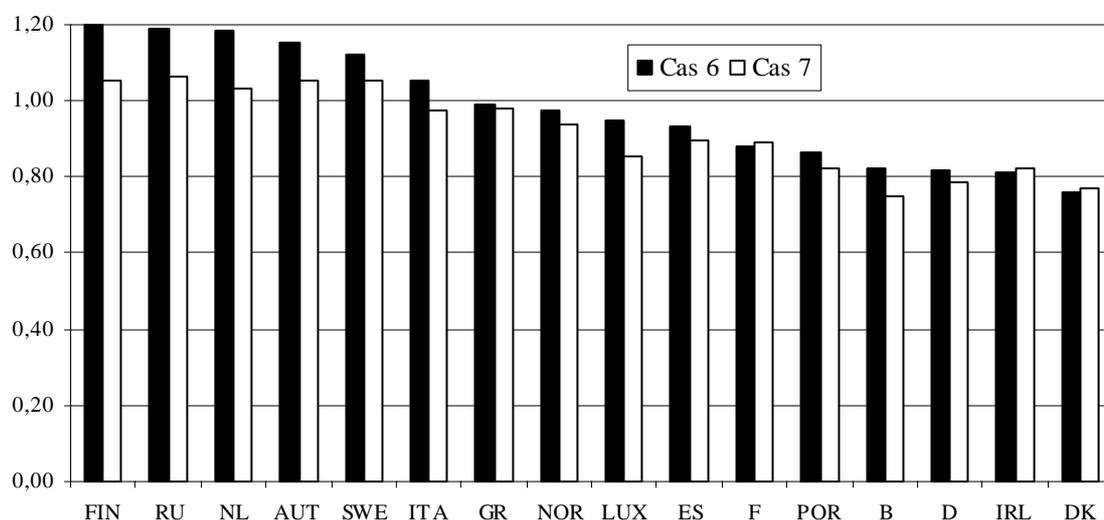


**ANNEXE 7 - ELASTICITE DU REVENU NET AU SALAIRE BRUT POUR UN PASSAGE DE L'INACTIVITE A L'EMPLOI DU 2<sup>EME</sup> ADULTE DU COUPLE - variation du revenu net en % / variation du salaire brut en %**

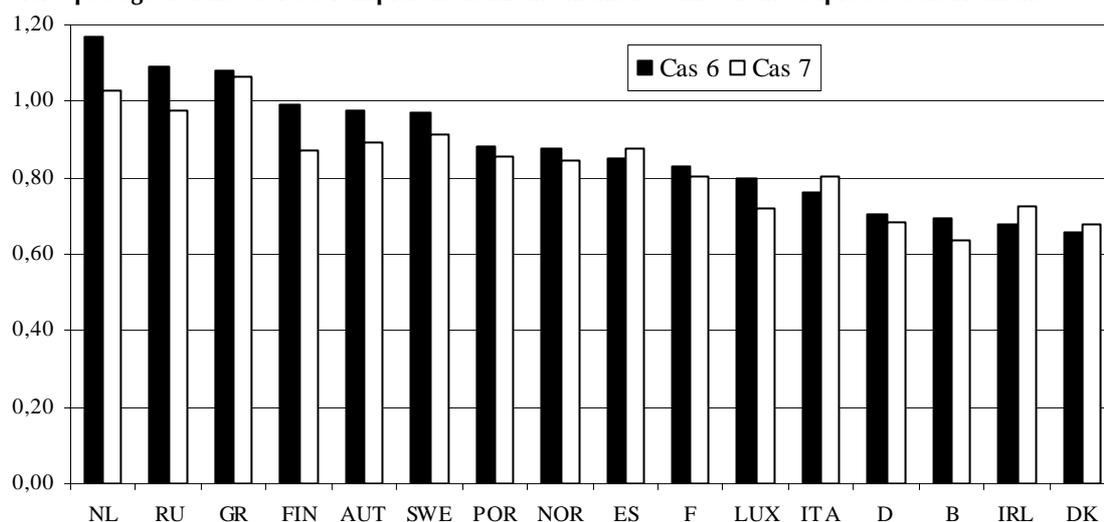
Passage de cas 4 à cas 6 et de cas 4 à cas 7

Pays	Couple		Couple + 1(3)		Couple + 1(7)		Couple + 2		Couple + 3	
	Cas 6	Cas 7	Cas 6	Cas 7	Cas 6	Cas 7	Cas 6	Cas 7	Cas 6	Cas 7
Allemagne	0,82	0,79	0,92	0,89	0,76	0,73	0,71	0,68	0,66	0,63
Autriche	1,15	1,05	1,11	1,03	1,06	0,97	0,97	0,89	0,44	0,53
Belgique	0,82	0,75	0,79	0,72	0,78	0,71	0,70	0,64	0,59	0,54
Danemark	0,76	0,77	0,71	0,75	0,73	0,74	0,65	0,68	0,59	0,62
Espagne	0,93	0,90	1,05	1,06	0,89	0,89	0,85	0,88	0,80	0,86
Finlande	1,20	1,05	1,12	1,02	1,09	0,96	0,99	0,87	0,96	0,84
France	0,88	0,89	0,89	0,86	0,91	0,89	0,83	0,80	0,59	0,66
Grèce	0,99	0,98	1,27	1,26	1,03	1,01	1,08	1,07	1,16	1,14
Irlande	0,81	0,82	0,93	0,99	0,70	0,73	0,68	0,72	0,66	0,70
Italie	1,05	0,98	0,73	0,83	0,90	0,88	0,76	0,80	0,65	0,69
Luxembourg	0,95	0,85	0,82	0,72	0,88	0,79	0,80	0,72	0,76	0,67
Norvège	0,97	0,94	0,97	0,96	0,92	0,89	0,88	0,84	0,85	0,82
Pays-Bas	1,18	1,03	1,10	1,07	1,15	1,01	1,17	1,03	1,24	1,09
Portugal	0,86	0,82	0,77	0,73	0,90	0,83	0,88	0,86	0,84	0,81
RU	1,19	1,06	1,45	1,30	1,11	0,99	1,09	0,98	1,06	0,95
Suède	1,12	1,05	1,12	1,09	1,04	0,98	0,97	0,91	0,90	0,84

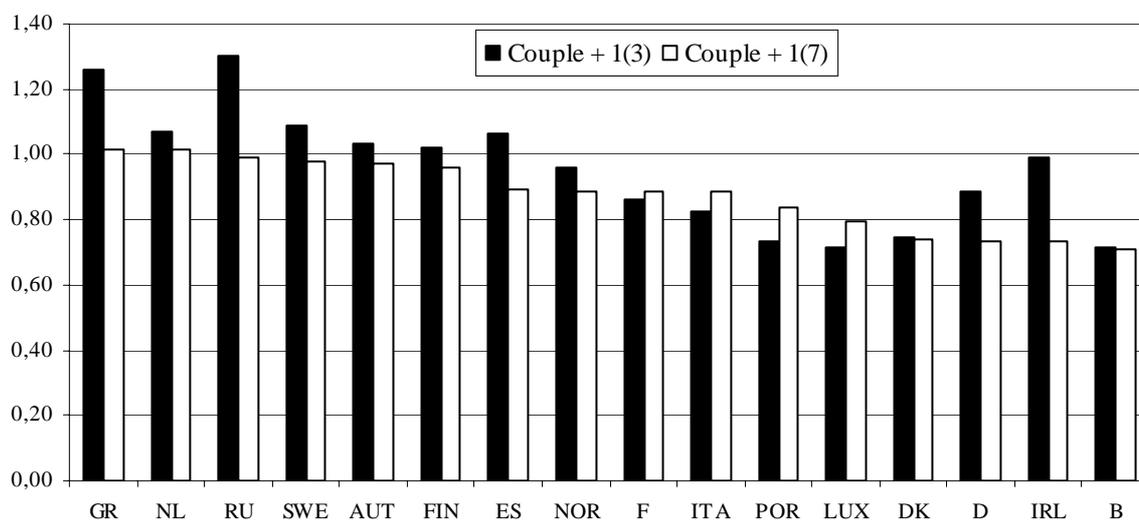
Elasticité passage de l'inactivité à l'emploi du deuxième membre adulte d'un couple sans enfant.



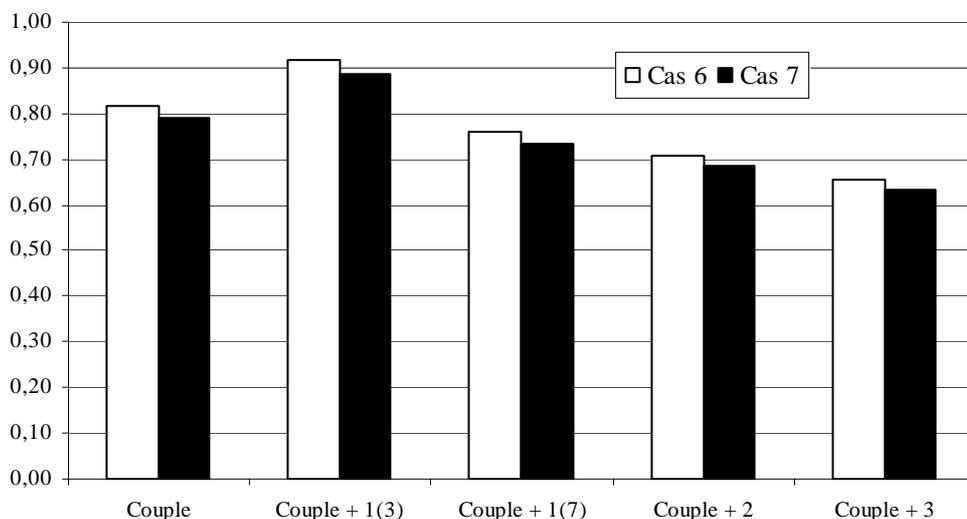
**Elasticité passage de l'inactivité à l'emploi du deuxième membre adulte d'un couple avec deux enfant.**



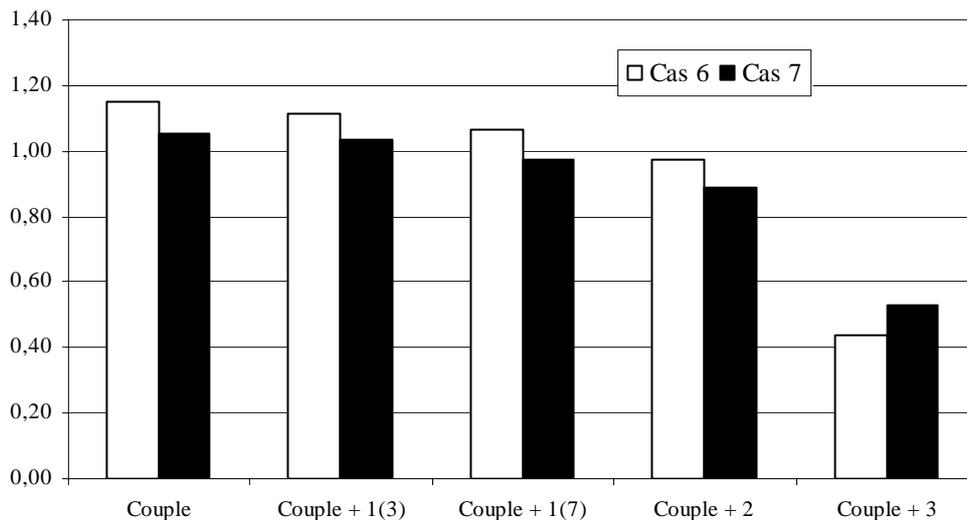
**Elasticité du revenu net au salaire brut en cas de passage de l'inactivité à un emploi au niveau du salaire moyen des femmes à temps plein du deuxième membre adulte (passage cas 4 à cas 7). Comparaison selon l'âge de l'enfant**



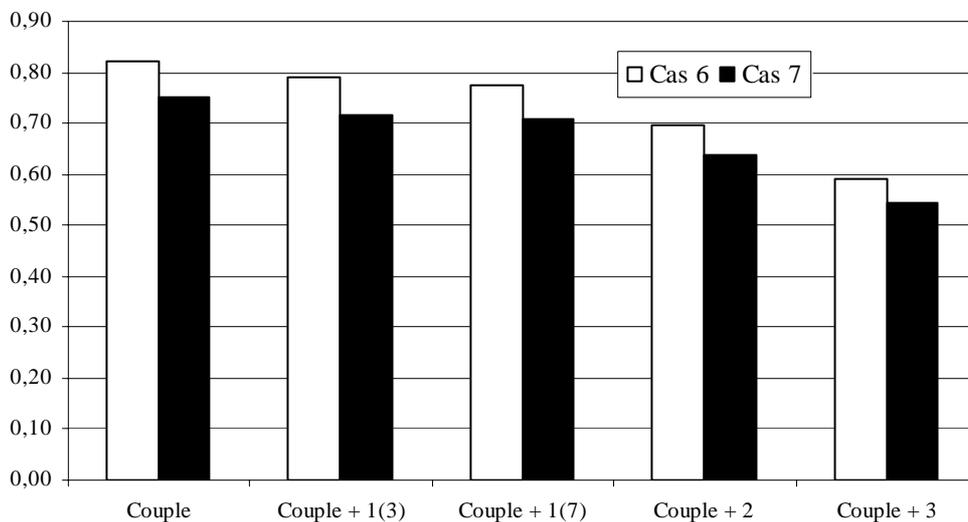
**Allemagne – élasticité revenu net/salaire brut – passage de l'inactivité à l'emploi**



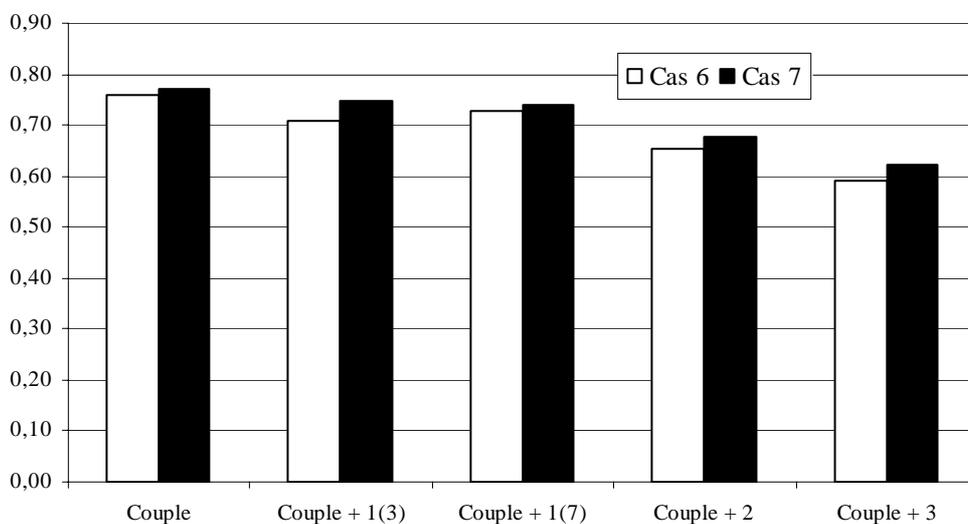
**Autriche - - élasticité revenu net/salaire brut – passage de l'inactivité à l'emploi**



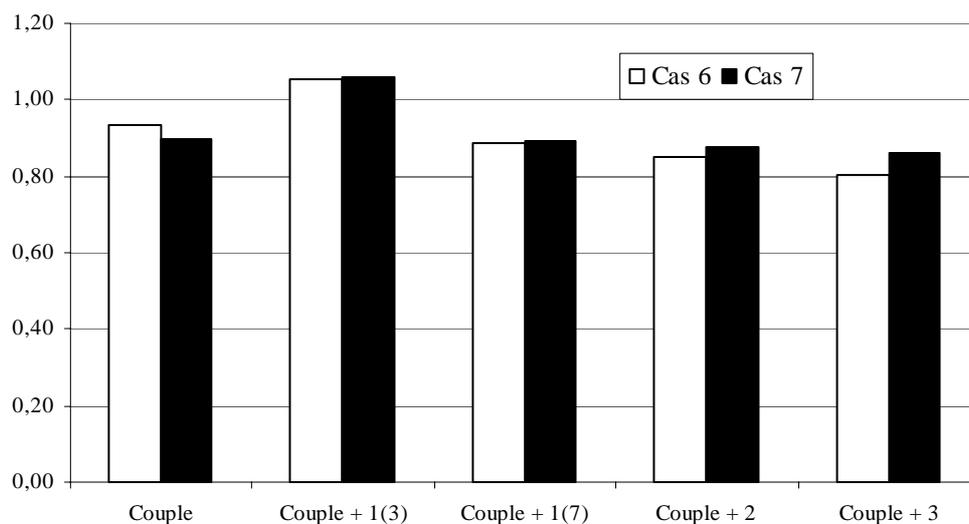
**Belgique - - élasticité revenu net/salaire brut – passage de l'inactivité à l'emploi**



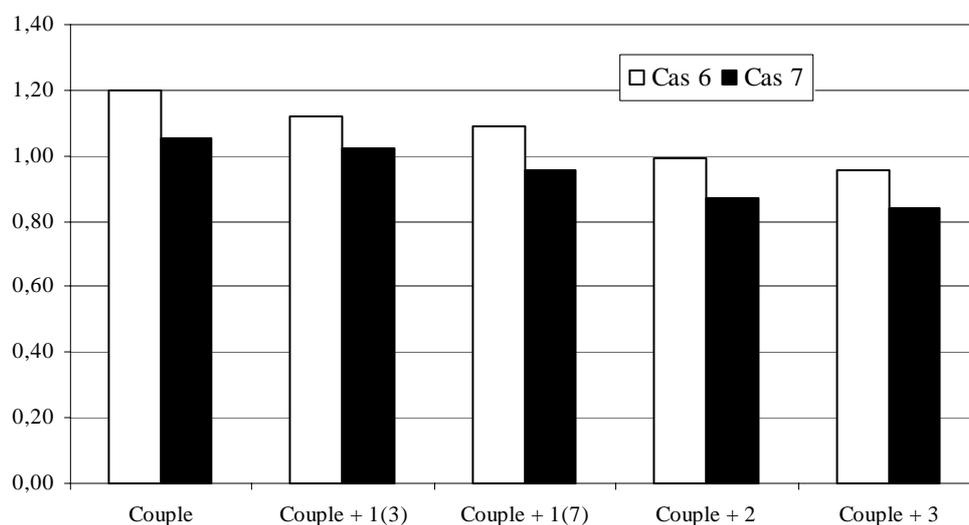
**Danemark- - élasticité revenu net/salaire brut – passage de l'inactivité à l'emploi**



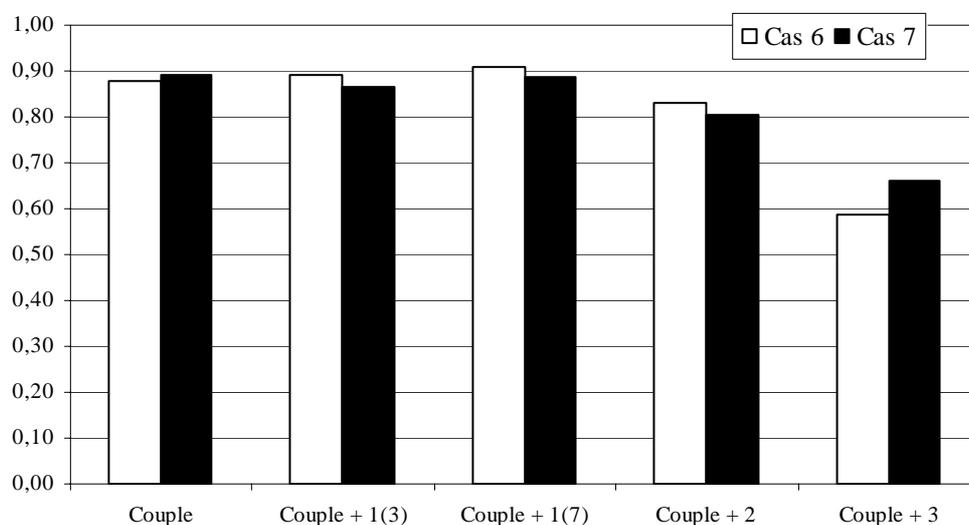
**Espagne - - élasticité revenu net/salaire brut - passage de l'inactivité à l'emploi**



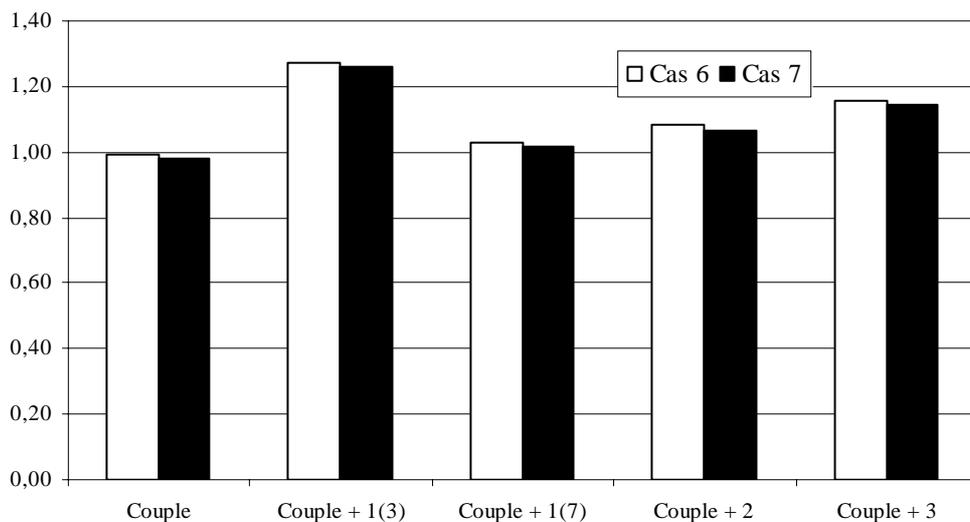
**Finlande - - élasticité revenu net/salaire brut - passage de l'inactivité à l'emploi**



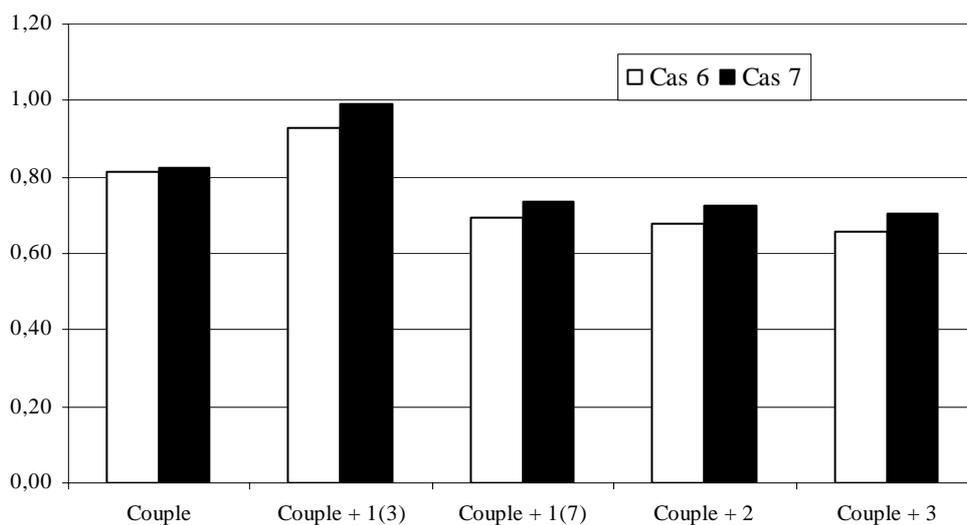
**France - - élasticité revenu net/salaire brut - passage de l'inactivité à l'emploi**



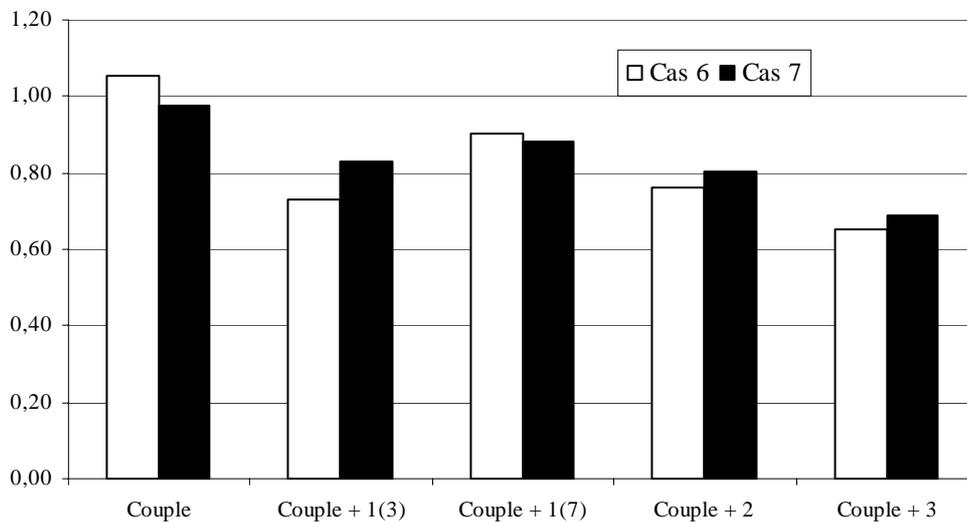
**Grèce - élasticité revenu net/salaire brut – passage de l'inactivité à l'emploi**



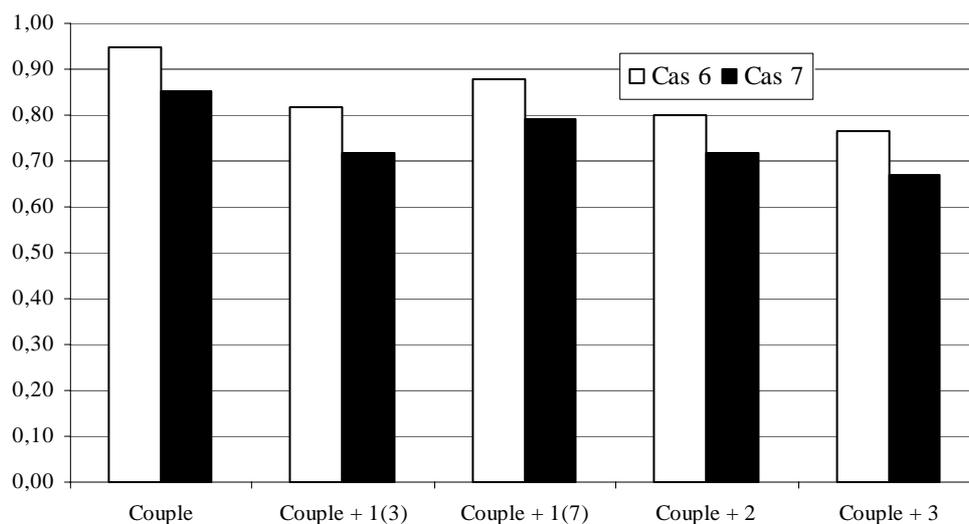
**Irlande - élasticité revenu net/salaire brut – passage de l'inactivité à l'emploi**



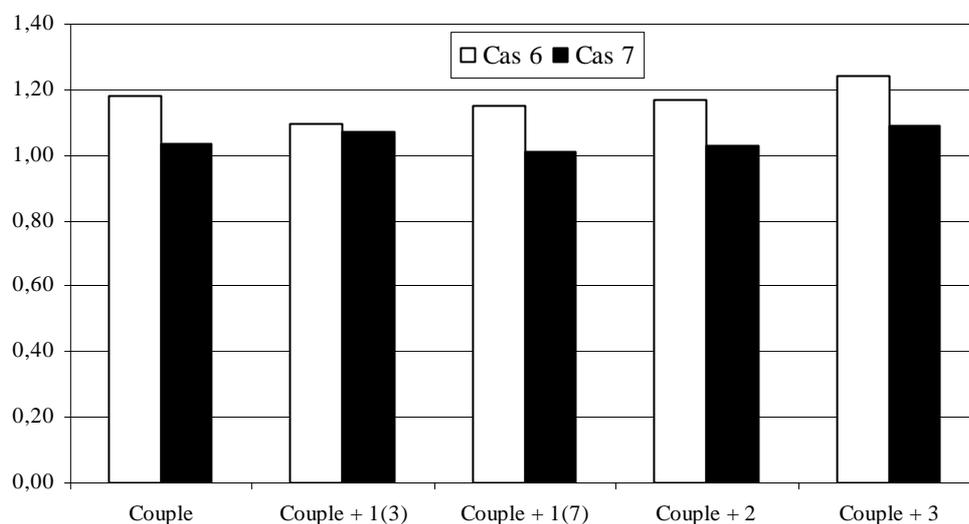
**Italie - élasticité revenu net/salaire brut – passage de l'inactivité à l'emploi**



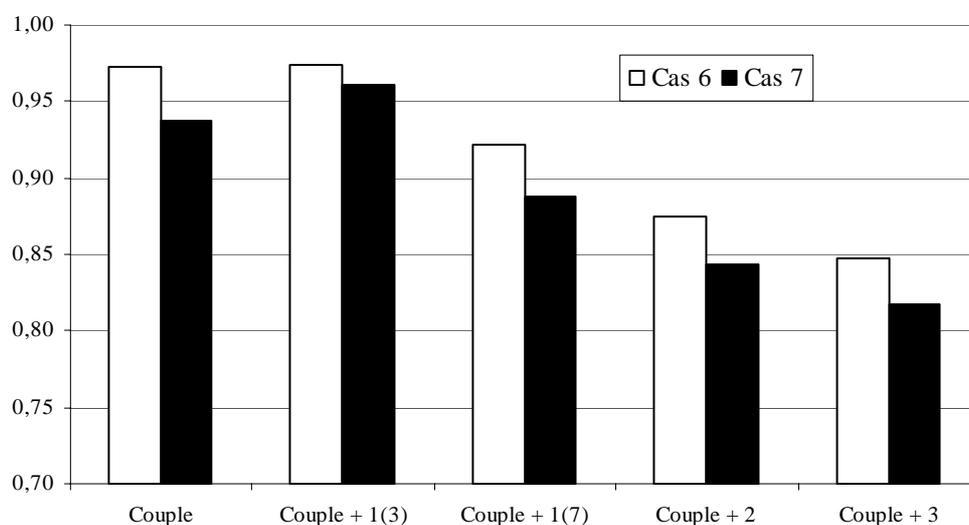
**Luxembourg - élasticité revenu net/salaire brut – passage de l'inactivité à l'emploi**



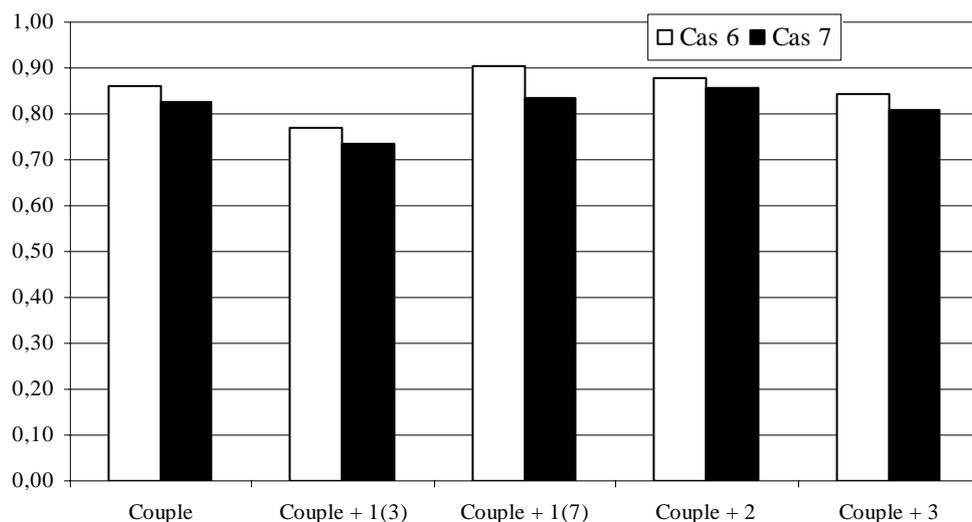
**Pays-Bas - élasticité revenu net/salaire brut – passage de l'inactivité à l'emploi**



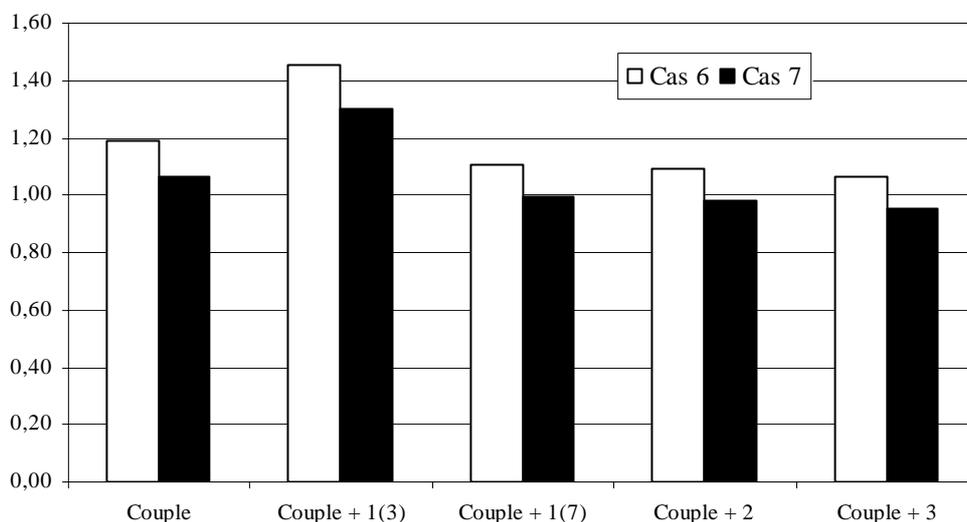
**Norvège - élasticité revenu net/salaire brut – passage de l'inactivité à l'emploi**



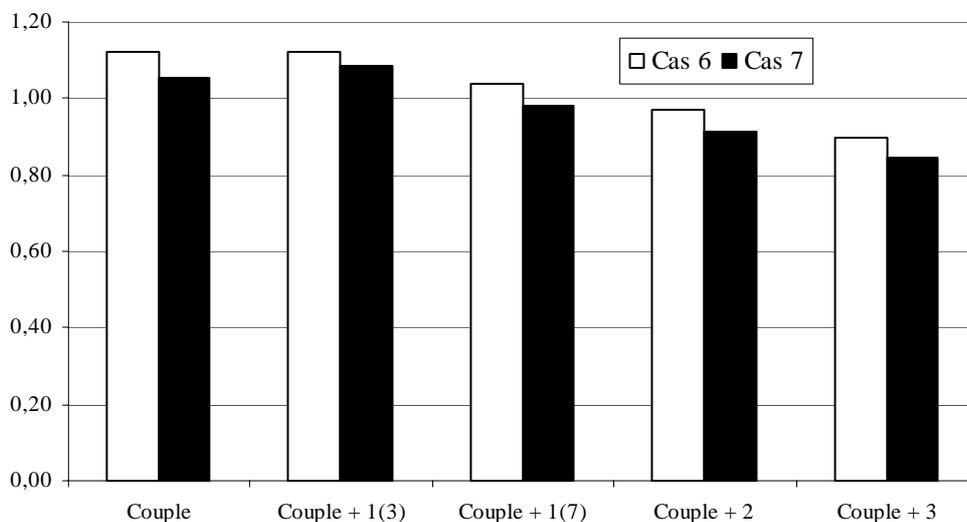
**Portugal - élasticité revenu net/salaire brut – passage de l'inactivité à l'emploi**



**Royaume-Uni - élasticité revenu net/salaire brut – passage de l'inactivité à l'emploi**



**Suède - élasticité revenu net/salaire brut – passage de l'inactivité à l'emploi**



## ANNEXE 8 - ELASTICITE DES DIFFERENTES MESURES DE POLITIQUE PUBLIQUE POUR UN PASSAGE DE L'INACTIVITE A L'EMPLOI

### Elasticité au salaire brut – passage 4 à 6 – moyennes des 5 configurations familiales

	AUT	B	D	DK	ES	F	FIN	GR	IRL	ITA	LUX	NL	NOR	POR	RU	SWE
Salaire brut	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Cotisations sociales	1,00	0,50	1,00	1,20	1,01	1,01	0,97	1,00	0,00	1,00	0,99	0,00	1,00	1,00	0,63	1,00
Impôts (revenu + locaux)	0,26	2,22	3,41	1,37	4,11	1,68	0,50	0,00	3,94	0,99	4,09	1,29	1,18	2,73	0,49	0,73
Prestations	-0,22	0,00	-0,53	-0,80	0,00	-0,92	0,00	0,00	-1,54	-1,30	0,00	0,00	0,00	-0,27	0,00	0,00
Autres	0,09	0,27	0,00	0,15	0,00	0,68	0,26	0,00	0,00	1,07	0,29	-0,51	0,05	0,23	0,00	0,09
Revenu net	0,95	0,73	0,77	0,69	0,91	0,82	1,07	1,11	0,75	0,82	0,84	1,17	0,92	0,85	1,18	1,03

### Elasticité au salaire brut – passage 4 à 6 – couple sans enfant

	AUT	B	D	DK	ES	F	FIN	GR	IRL	ITA	LUX	NL	NOR	POR	RU	SWE
Salaire brut	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Cotisations sociales	1,00	0,50	1,00	1,20	1,01	1,01	0,97	1,00	0,00	1,00	0,99	0,00	1,00	1,00	0,63	1,00
Impôts (revenu + locaux)	0,26	1,87	1,63	1,37	1,81	2,52	0,50	0,00	1,82	0,81	1,76	1,27	1,14	2,32	0,46	0,73
Prestations	0,00	1,25	0,00	-1,91	0,00	0,00	0,00	0,00	-3,03	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Autres	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-1,19	0,00	0,00	0,00	0,00
Revenu net	1,15	0,82	0,82	0,76	0,93	0,88	1,20	0,99	0,81	1,05	0,95	1,18	0,97	0,86	1,19	1,12

### Elasticité au salaire brut – passage 4 à 6 – couple avec un enfant de moins de 3 ans

	AUT	B	D	DK	ES	F	FIN	GR	IRL	ITA	LUX	NL	NOR	POR	RU	SWE
Salaire brut	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Cotisations sociales	1,00	0,50	1,00	1,20	1,01	1,01	0,97	1,00	0,00	1,00	0,99	0,00	1,00	1,00	0,63	1,00
Impôts (revenu + locaux)	0,26	2,35	2,24	1,37	2,90	1,26	0,50	0,00	4,47	1,04	3,93	1,29	1,33	2,50	0,52	0,73
Prestations	0,00	-0,58	0,00	-0,42	0,00	-1,42	0,00	0,00	-1,49	-1,67	0,00	0,00	0,00	-1,37	0,00	0,00
Autres	0,43	0,44	0,00	0,75	0,00	0,19	1,32	0,00	0,00	3,15	1,43	0,31	0,24	0,69	0,00	0,46
Revenu net	1,11	0,79	0,92	0,71	1,05	0,89	1,12	1,27	0,93	0,73	0,82	1,10	0,97	0,77	1,45	1,12

### Elasticité au salaire brut – passage 4 à 6 – couple avec un enfant (7 ans)

	AUT	B	D	DK	ES	F	FIN	GR	IRL	ITA	LUX	NL	NOR	POR	RU	SWE
Salaire brut	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Cotisations sociales	1,00	0,50	1,00	1,20	1,01	1,01	0,97	1,00	0,00	1,00	0,99	0,00	1,00	1,00	0,63	1,00
Impôts (revenu + locaux)	0,26	1,96	2,24	1,37	2,78	2,02	0,50	0,00	4,47	1,00	2,76	1,29	1,14	2,50	0,52	0,73
Prestations	0,00	-0,46	0,00	-0,55	0,00	-2,08	0,00	0,00	-1,49	-1,67	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Autres	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,41	0,00	-0,73	0,00	0,00	0,00	0,00
Revenu net	1,06	0,78	0,76	0,73	0,89	0,91	1,09	1,03	0,70	0,90	0,88	1,15	0,92	0,90	1,11	1,04

**Elasticité au salaire brut – passage 4 à 6 – couple avec deux enfants**

	AUT	B	D	DK	ES	F	FIN	GR	IRL	ITA	LUX	NL	NOR	POR	RU	SWE
Salaire brut	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Cotisations sociales	1,00	0,50	1,00	1,20	1,01	1,01	0,97	1,00	0,00	1,00	0,99	0,00	1,00	1,00	0,63	1,00
Impôts (revenu + locaux)	0,26	2,12	3,55	1,37	4,19	1,65	0,50	0,00	4,47	1,06	6,56	1,29	1,14	3,31	0,49	0,73
Prestations	0,00	-0,12	0,00	-0,56	0,00	-0,57	0,00	0,00	-0,99	-1,81	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Autres	0,00	0,43	0,00	0,00	0,00	1,60	0,00	0,00	0,00	0,78	0,00	-0,55	0,00	0,00	0,00	0,00
Revenu net	0,97	0,70	0,71	0,65	0,85	0,83	0,99	1,08	0,68	0,76	0,80	1,17	0,88	0,88	1,09	0,97

**Elasticité au salaire brut – passage 4 à 6 – couple avec trois enfants**

	AUT	B	D	DK	ES	F	FIN	GR	IRL	ITA	LUX	NL	NOR	POR	RU	SWE
Salaire brut	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Cotisations sociales	1,00	0,50	1,00	1,20	1,01	1,01	0,97	1,00	0,00	1,00	0,99	0,00	1,00	1,00	0,63	1,00
Impôts (revenu + locaux)	0,26	2,80	7,40	1,37	8,86	0,95	0,50	0,00	4,47	1,03	5,46	1,29	1,14	3,04	0,49	0,73
Prestations	-1,10	-0,06	-2,67	-0,56	0,00	-0,54	0,00	0,00	-0,69	-1,36	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Autres	0,00	0,48	0,00	0,00	0,00	1,60	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-0,39	0,00	0,45	0,00	0,00
Revenu net	0,44	0,59	0,66	0,59	0,80	0,59	0,96	1,16	0,66	0,65	0,76	1,24	0,85	0,84	1,06	0,90

**Elasticité au salaire brut – passage 4 à 7 – moyenne des 5 configurations familiales**

	AUT	B	D	DK	ES	F	FIN	GR	IRL	ITA	LUX	NL	NOR	POR	RU	SWE
Salaire brut	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Cotisations sociales	1,00	1,00	1,00	1,05	1,01	1,01	0,99	1,00	0,50	1,00	1,00	0,00	1,00	1,00	0,92	1,00
Impôts (revenu + locaux)	0,89	3,26	5,28	2,03	4,06	2,37	0,92	0,74	4,87	1,45	11,12	1,36	1,49	4,12	0,82	0,92
Prestations	-0,23	-0,02	-0,42	-0,71	0,00	-0,75	0,00	0,00	-0,96	-1,02	0,00	0,00	0,00	-0,19	0,00	0,00
Autres	0,04	0,20	0,00	0,10	0,00	0,54	0,13	0,00	0,07	0,76	0,30	-0,29	0,02	0,18	0,00	0,05
Revenu net	0,90	0,67	0,75	0,71	0,92	0,82	0,95	1,09	0,79	0,84	0,75	1,05	0,89	0,81	1,06	0,97

**Elasticité au salaire brut – passage 4 à 7 – couple sans enfant**

	AUT	B	D	DK	ES	F	FIN	GR	IRL	ITA	LUX	NL	NOR	POR	RU	SWE
Salaire brut	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Cotisations sociales	1,00	1,00	1,00	1,05	1,01	1,01	0,99	1,00	0,50	1,00	1,00	0,00	1,00	1,00	0,92	1,00
Impôts (revenu + locaux)	0,71	2,39	2,20	1,86	2,45	2,71	0,82	0,31	2,64	1,14	3,48	1,35	1,37	3,24	0,75	0,85
Prestations	0,00	1,57	0,00	-1,59	0,00	0,00	0,00	0,00	-1,84	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Autres	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-0,68	0,00	0,00	0,00	0,00
Revenu net	1,05	0,75	0,79	0,77	0,90	0,89	1,05	0,98	0,82	0,98	0,85	1,03	0,94	0,82	1,06	1,05

**Elasticité au salaire brut – passage 4 à 7 – couple avec un enfant de moins de 3 ans**

	AUT	B	D	DK	ES	F	FIN	GR	IRL	ITA	LUX	NL	NOR	POR	RU	SWE
Salaire brut	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Cotisations sociales	1,00	1,00	1,00	1,05	1,01	1,01	0,99	1,00	0,50	1,00	1,00	0,00	1,00	1,00	0,92	1,00
Impôts (revenu + locaux)	0,72	3,16	2,65	1,92	2,66	2,27	0,85	0,33	4,24	1,46	9,77	1,33	1,54	4,38	0,69	0,82
Prestations	0,00	-0,76	0,00	-0,36	0,00	-1,44	0,00	0,00	-0,76	-1,43	0,00	0,00	0,00	-0,94	0,00	0,00
Autres	0,22	0,43	0,00	0,48	0,00	0,11	0,66	0,00	0,00	1,57	1,48	0,18	0,12	0,69	0,00	0,23
Revenu net	1,03	0,72	0,89	0,75	1,06	0,86	1,02	1,26	0,99	0,83	0,72	1,07	0,96	0,73	1,30	1,09

**Elasticité au salaire brut – passage 4 à 7 – couple avec un enfant (7 ans)**

	AUT	B	D	DK	ES	F	FIN	GR	IRL	ITA	LUX	NL	NOR	POR	RU	SWE
Salaire brut	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Cotisations sociales	1,00	1,00	1,00	1,05	1,01	1,01	0,99	1,00	0,50	1,00	1,00	0,00	1,00	1,00	0,92	1,00
Impôts (revenu + locaux)	0,76	2,64	3,20	1,95	3,08	2,73	0,90	0,40	5,72	1,32	5,86	1,40	1,45	3,85	0,90	0,91
Prestations	0,00	-0,62	0,00	-0,47	0,00	-1,40	0,00	0,00	-1,02	-1,34	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Autres	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,36	1,25	0,00	-0,42	0,00	0,00	0,00	0,00
Revenu net	0,97	0,71	0,73	0,74	0,89	0,89	0,96	1,01	0,73	0,88	0,79	1,01	0,89	0,83	0,99	0,98

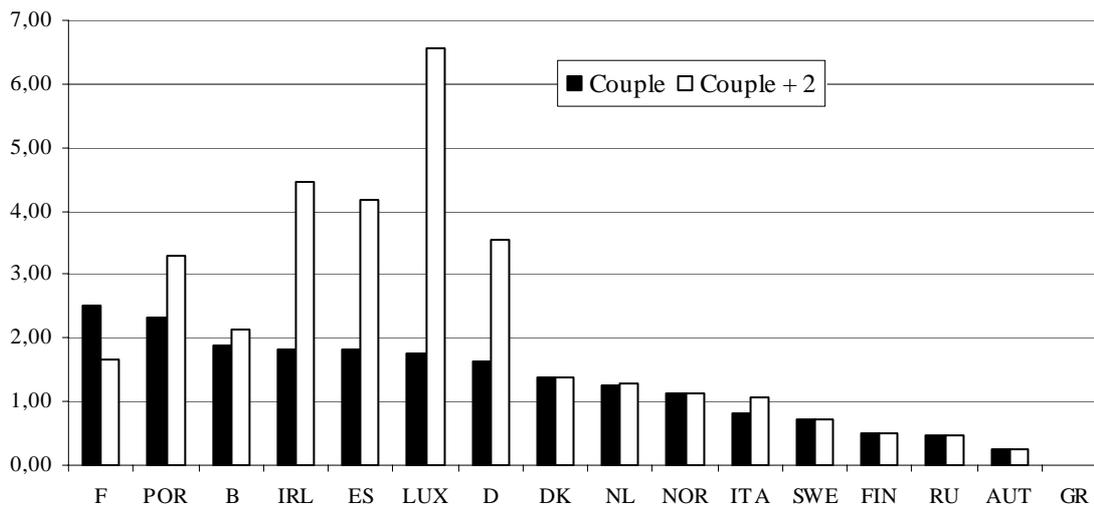
**Elasticité au salaire brut – passage 4 à 7 – couple avec deux enfants**

	AUT	B	D	DK	ES	F	FIN	GR	IRL	ITA	LUX	NL	NOR	POR	RU	SWE
Salaire brut	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Cotisations sociales	1,00	1,00	1,00	1,05	1,01	1,01	0,99	1,00	0,50	1,00	1,00	0,00	1,00	1,00	0,92	1,00
Impôts (revenu + locaux)	0,84	3,18	5,47	2,13	4,20	3,03	1,00	0,56	5,79	1,54	15,34	1,38	1,52	4,14	0,87	0,98
Prestations	0,00	-0,18	0,00	-0,53	0,00	-0,43	0,00	0,00	-0,68	-1,17	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Autres	0,00	0,26	0,00	0,00	0,00	1,63	0,00	0,00	0,00	0,62	0,00	-0,32	0,00	0,00	0,00	0,00
Revenu net	0,89	0,64	0,68	0,68	0,88	0,80	0,87	1,07	0,72	0,80	0,72	1,03	0,84	0,86	0,98	0,91

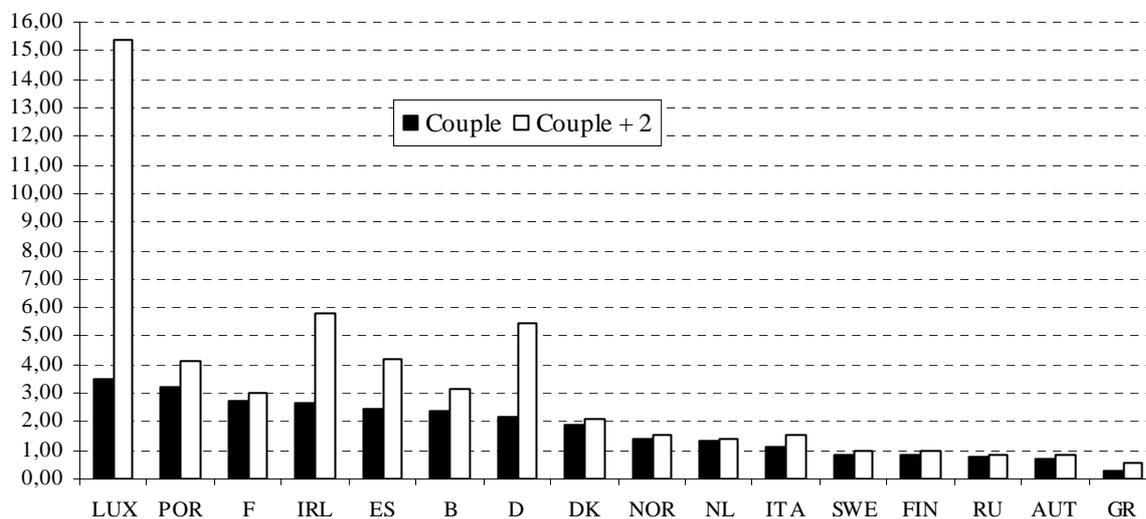
**Elasticité au salaire brut – passage 4 à 7 – couple avec trois enfants**

	AUT	B	D	DK	ES	F	FIN	GR	IRL	ITA	LUX	NL	NOR	POR	RU	SWE
Salaire brut	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Cotisations sociales	1,00	1,00	1,00	1,05	1,01	1,01	0,99	1,00	0,50	1,00	1,00	0,00	1,00	1,00	0,92	1,00
Impôts (revenu + locaux)	1,41	4,94	12,91	2,32	7,92	1,11	1,03	2,11	5,97	1,80	21,15	1,31	1,57	4,97	0,89	1,06
Prestations	-1,14	-0,10	-2,11	-0,58	0,00	-0,49	0,00	0,00	-0,49	-1,16	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Autres	0,00	0,29	0,00	0,00	0,00	0,95	0,00	0,00	0,00	0,34	0,00	-0,23	0,00	0,23	0,00	0,00
Revenu net	0,53	0,54	0,63	0,62	0,86	0,66	0,84	1,14	0,70	0,69	0,67	1,09	0,82	0,81	0,95	0,84

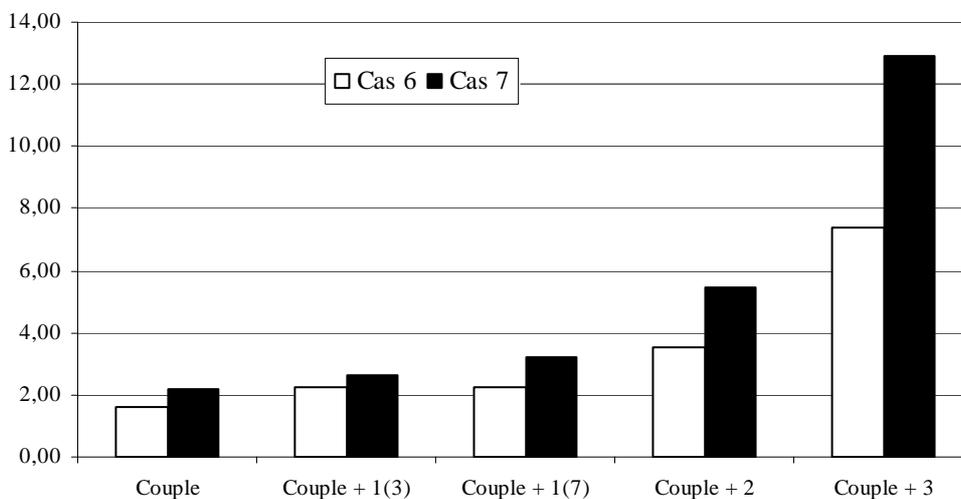
### Elasticité de l'impôt au salaire brut – passage de cas 4 à cas 6



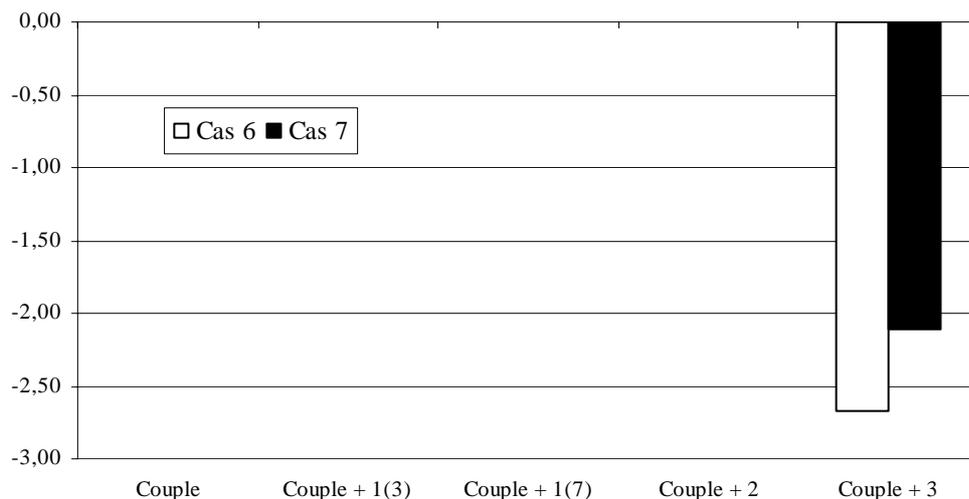
### Elasticité de l'impôt au salaire brut – passage de cas 4 à cas 7



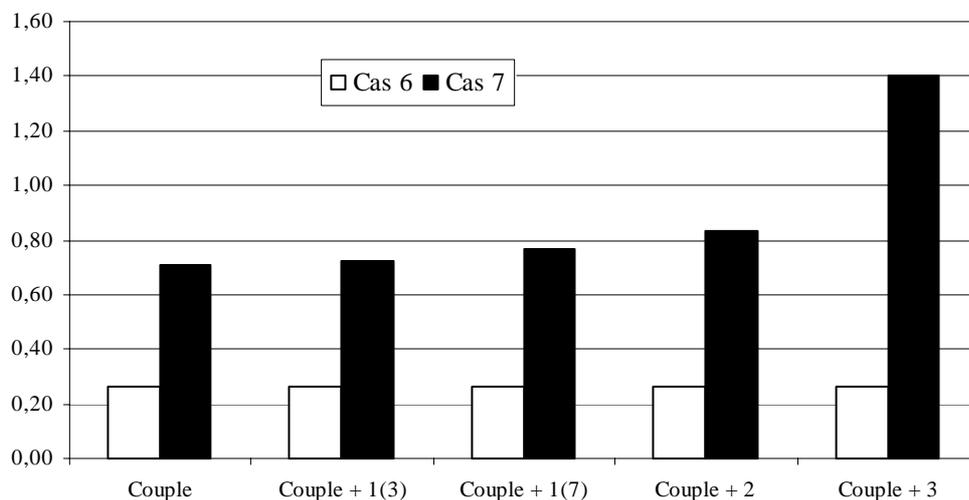
### Allemagne – élasticité impôts (revenu + locaux) / salaire brut



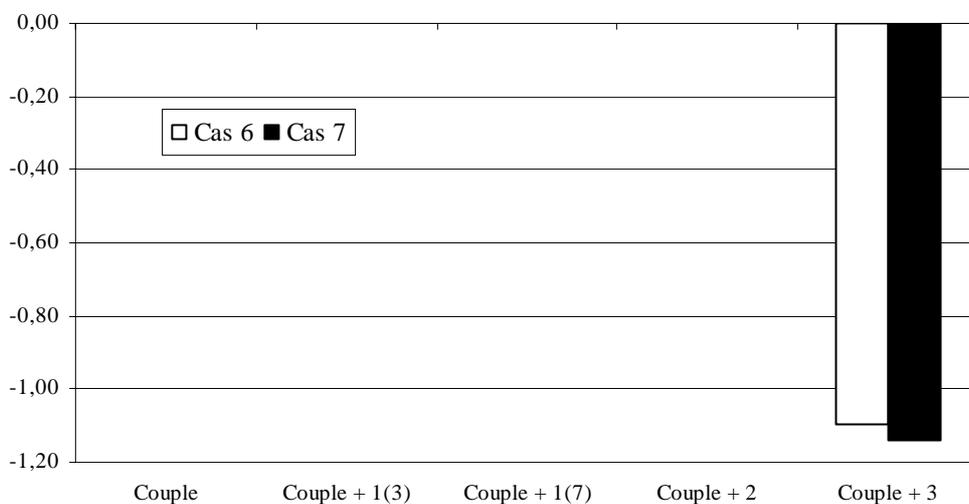
**Allemagne – élasticité prestations sociales / salaire brut**



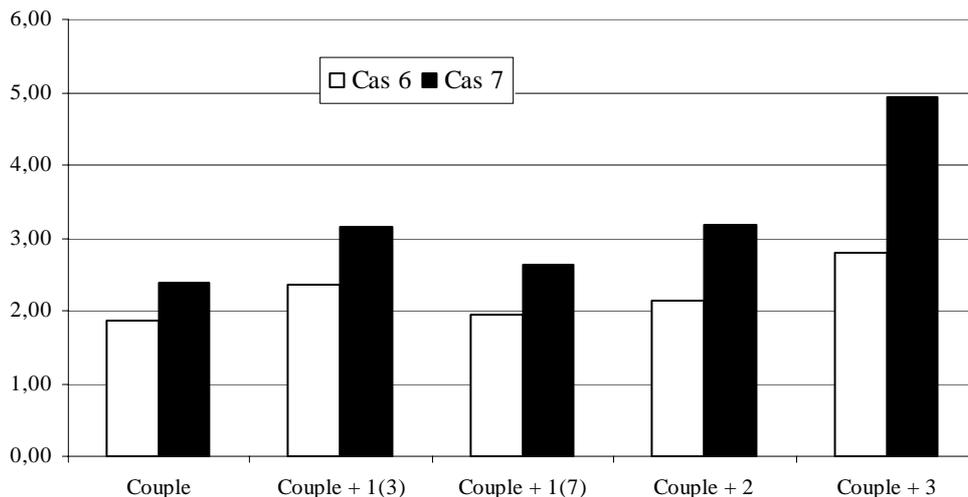
**Autriche – élasticité impôts (revenu + locaux) / salaire brut**



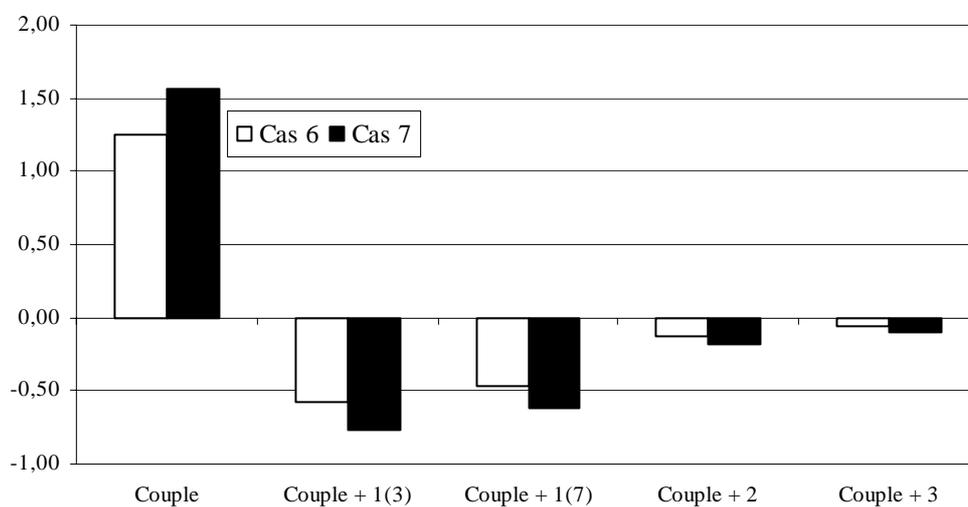
**Autriche – élasticité prestations sociales / salaire brut**



**Belgique – élasticité impôts (revenu + locaux) / salaire brut**

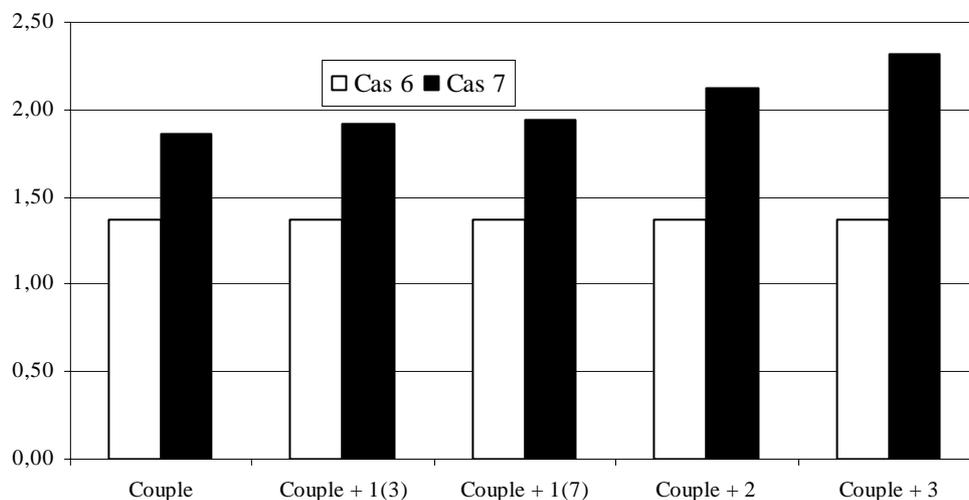


**Belgique – élasticité prestations sociales / salaire brut**

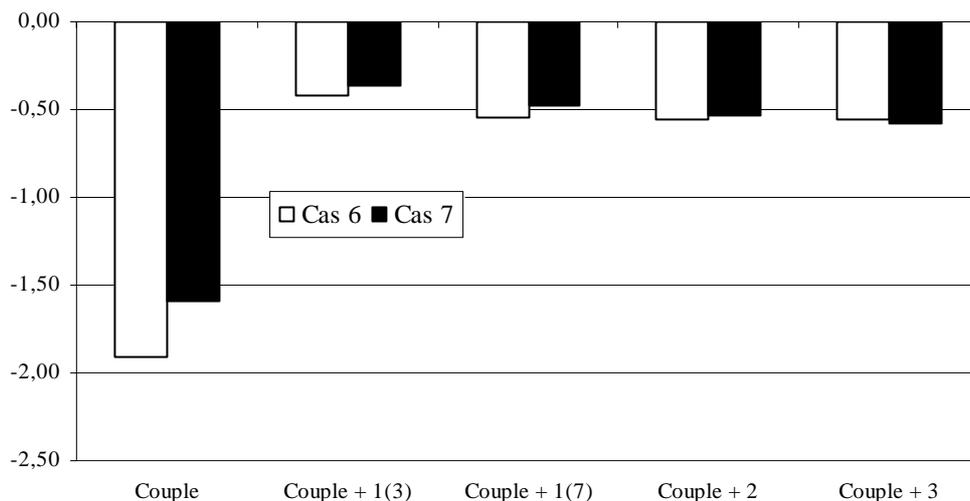


L'élasticité est positive dans le cas du couple sans enfant car l'indicateur « prestations sociales » comprend en l'occurrence également un cotisation spéciale qui augmente avec le niveau de revenu.

**Danemark – élasticité impôts (revenu + locaux) / salaire brut**

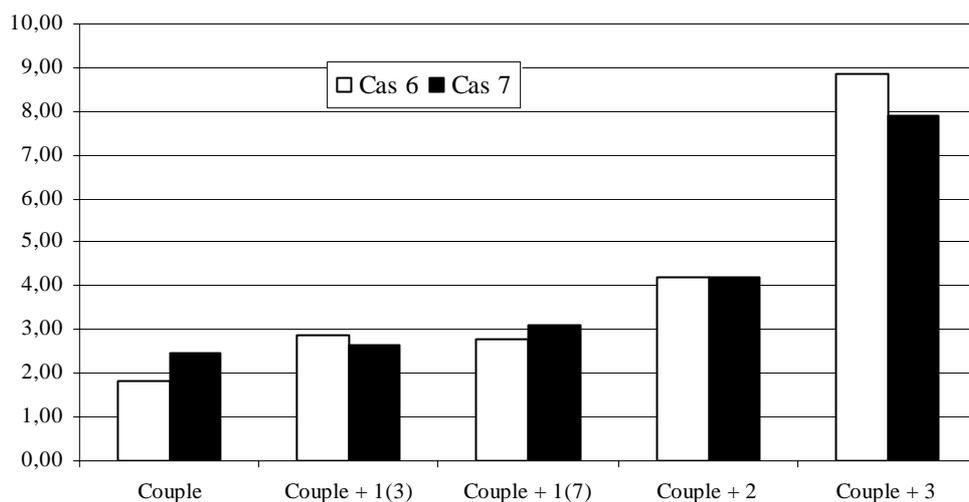


### Danemark – élasticité prestations sociales / salaire brut

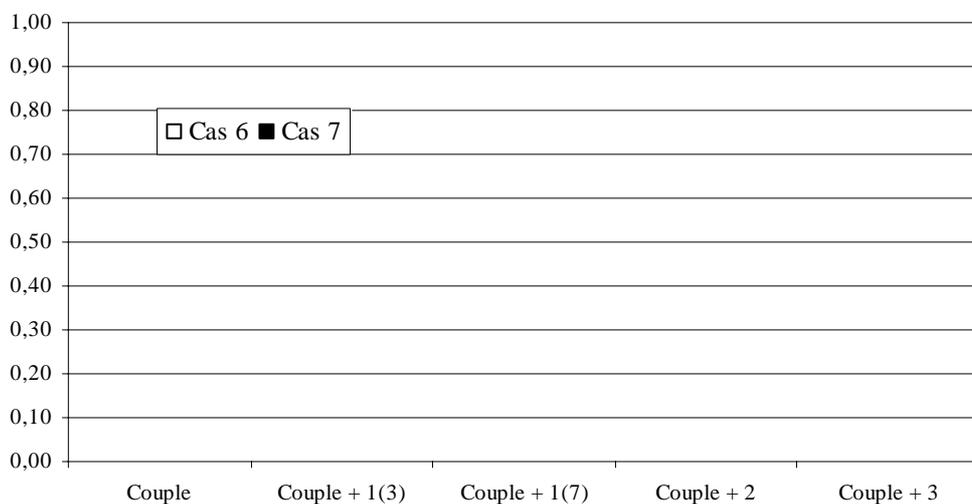


Pour le Danemark, il s'agit de la diminution des aides au logement uniquement

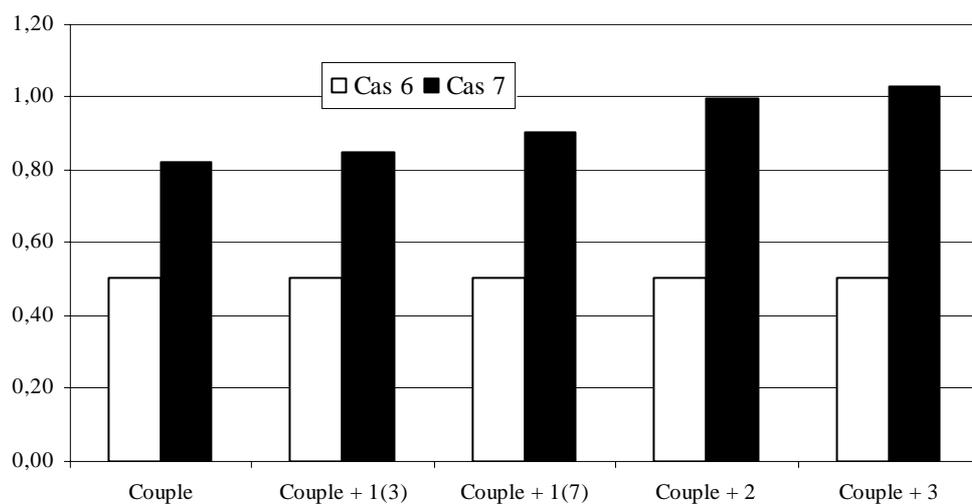
### Espagne – élasticité impôts (revenu + locaux) / salaire brut



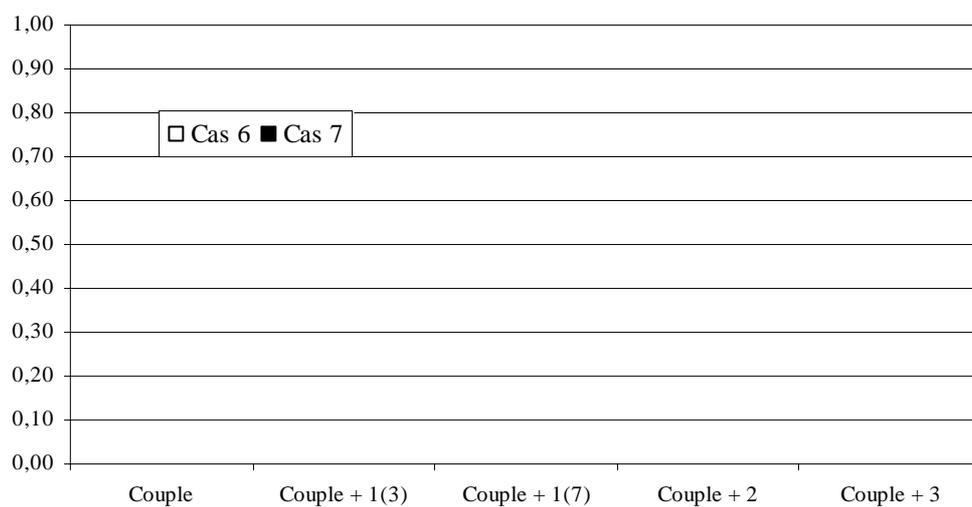
### Espagne – élasticité prestations sociales / salaire brut



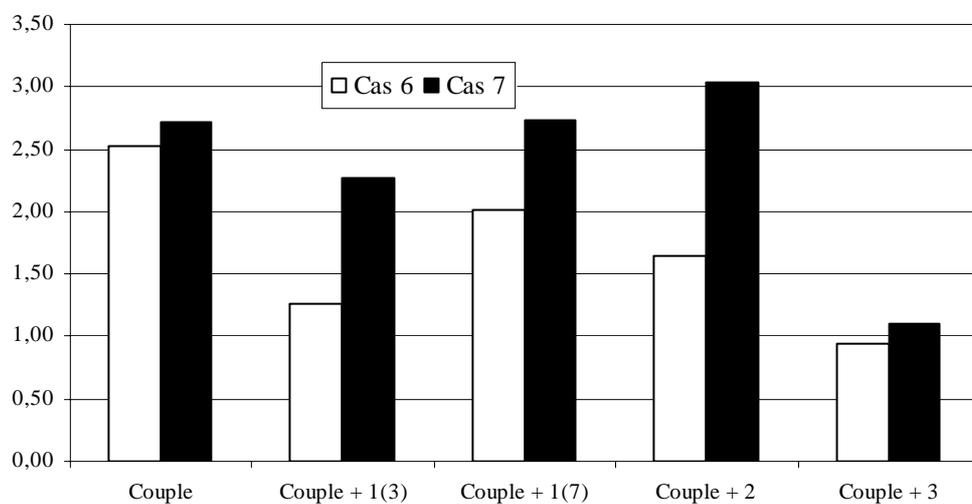
**Finlande – élasticité impôts (revenu + locaux) / salaire brut**



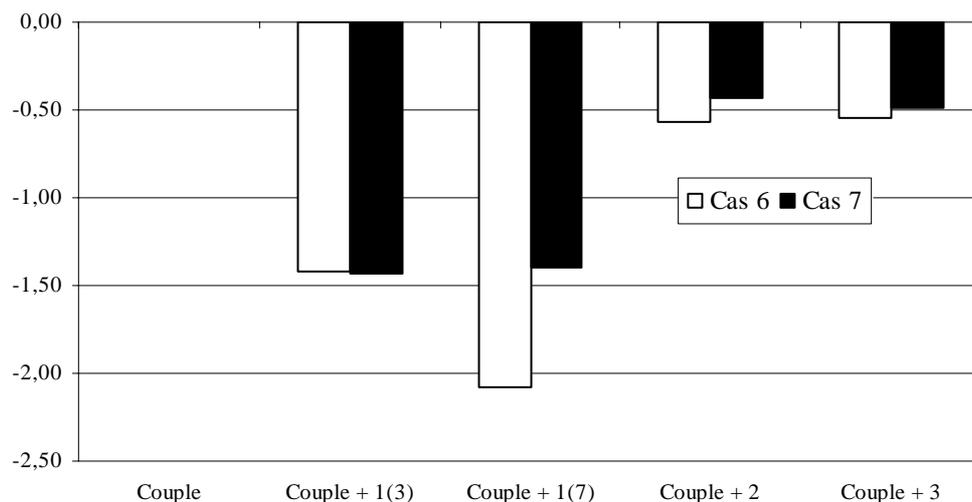
**Finlande – élasticité prestations sociales / salaire brut**



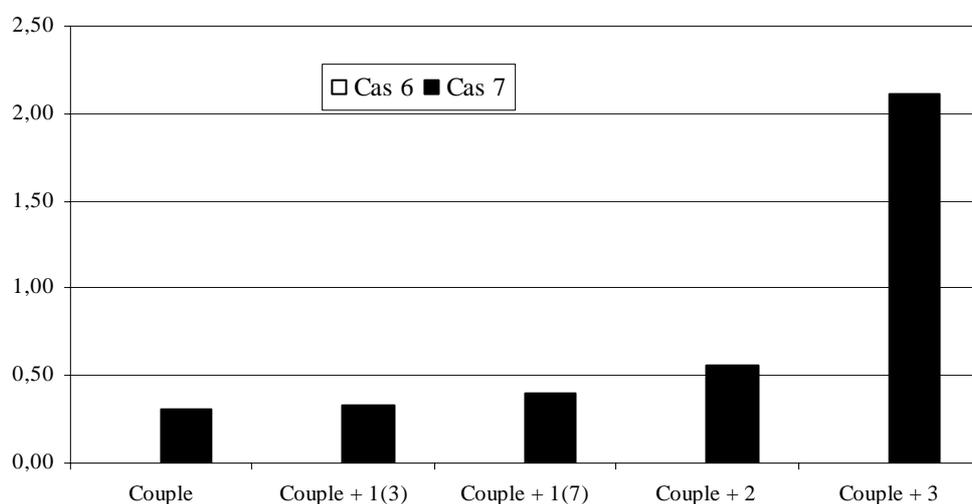
**France – élasticité impôts (revenu + locaux) / salaire brut**



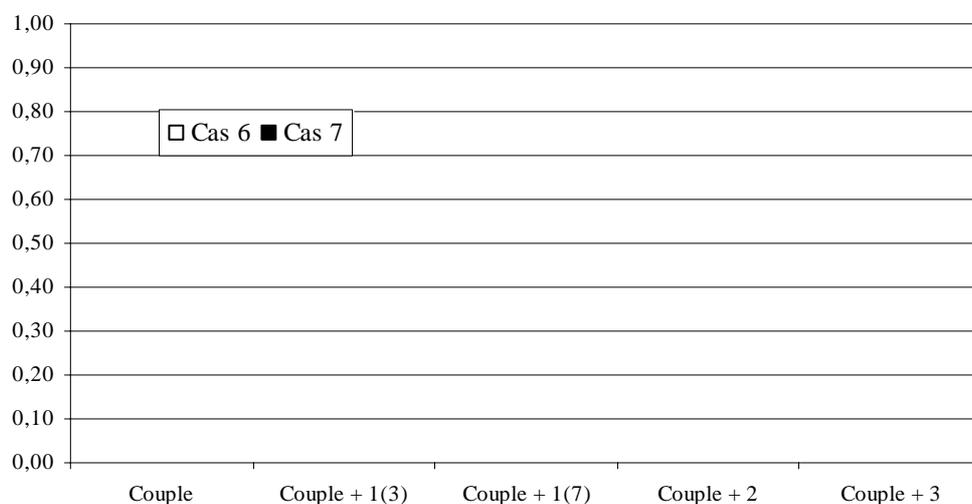
France – élasticité prestations sociales / salaire brut



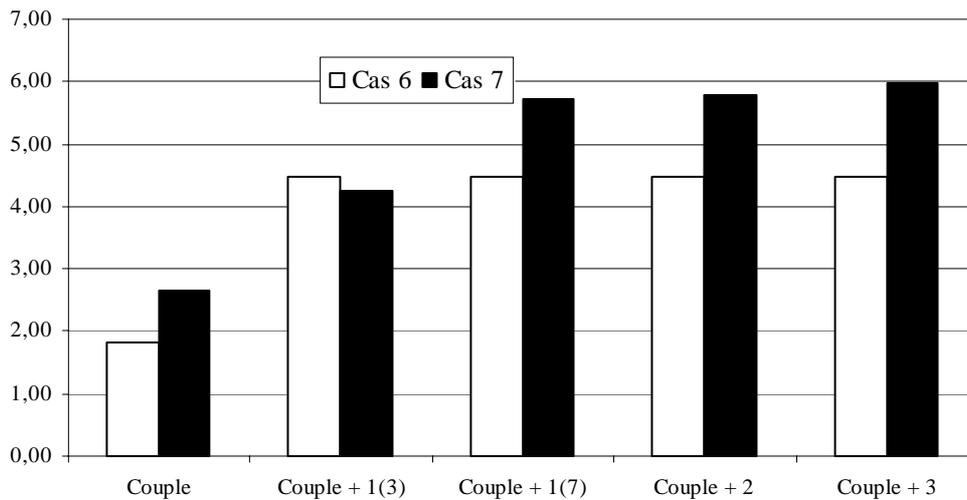
Grèce – élasticité impôts (revenu + locaux) / salaire brut



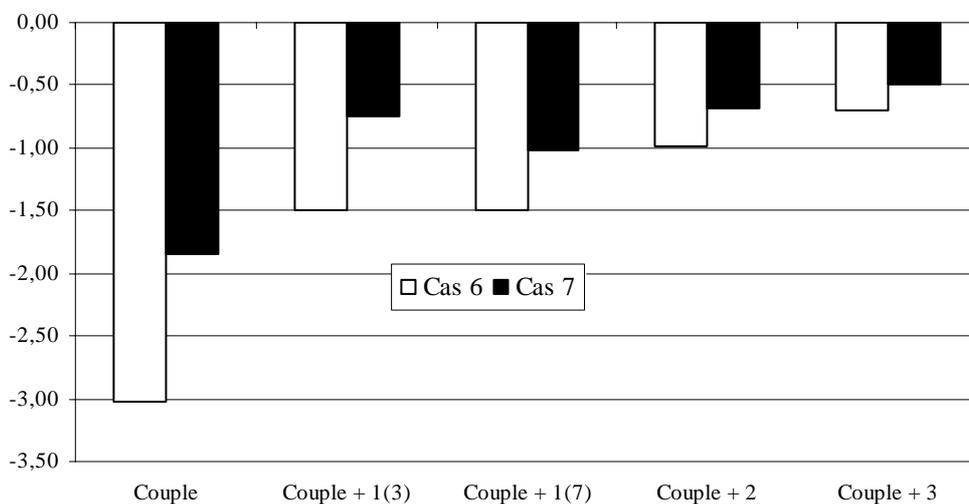
Grèce – élasticité prestations sociales / salaire brut



**Irlande – élasticité impôts (revenu + locaux) / salaire brut**

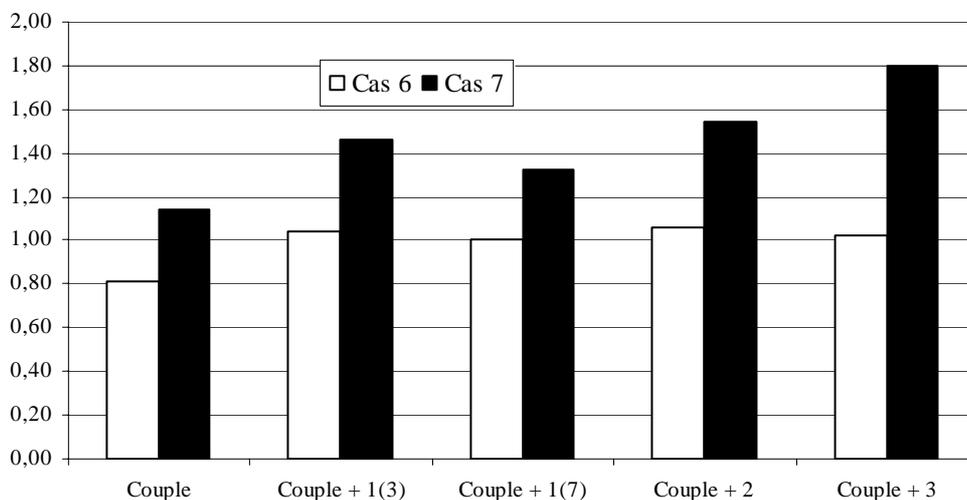


**Irlande – élasticité prestations sociales / salaire brut**

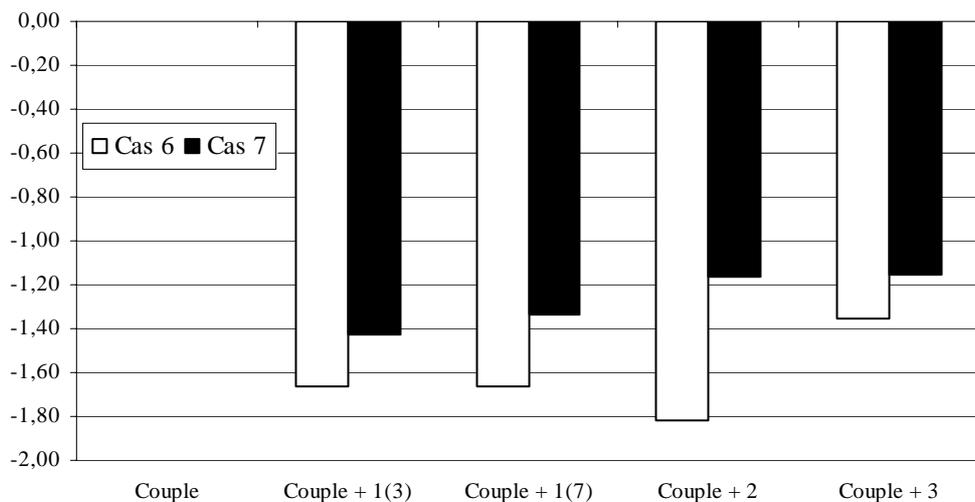


Pour l'Irlande, il s'agit de la disparition des aides au logement (les prestations familiales sans condition de ressources restent au même niveau en passant de 4 à 6 ou 7).

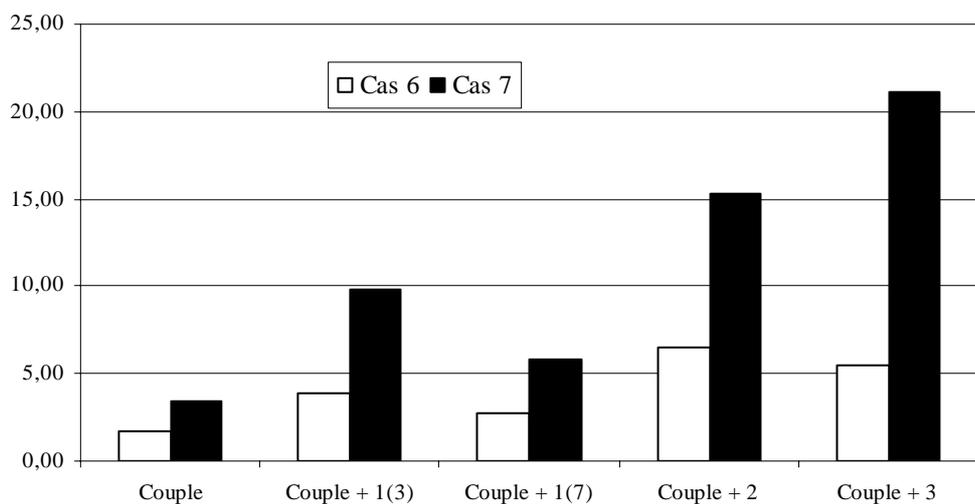
**Italie – élasticité impôts (revenu + locaux) / salaire brut**



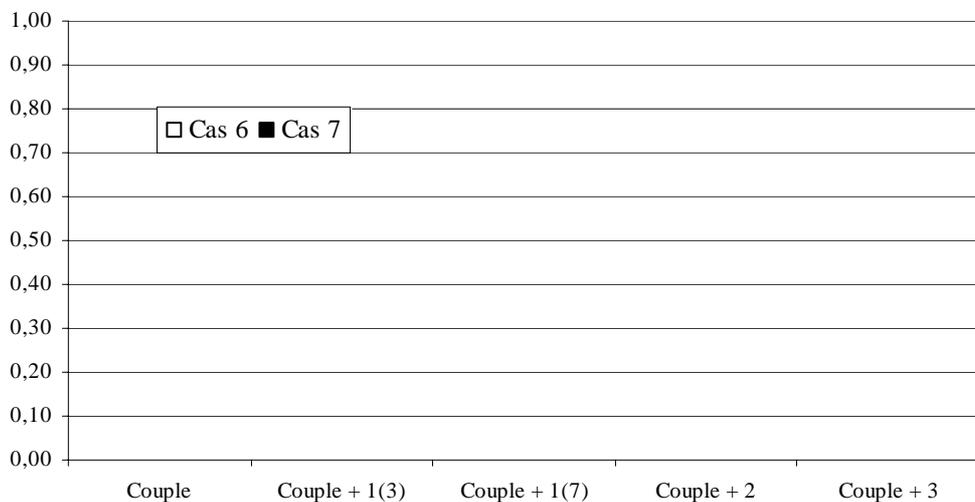
**Italie – élasticité prestations sociales / salaire brut**



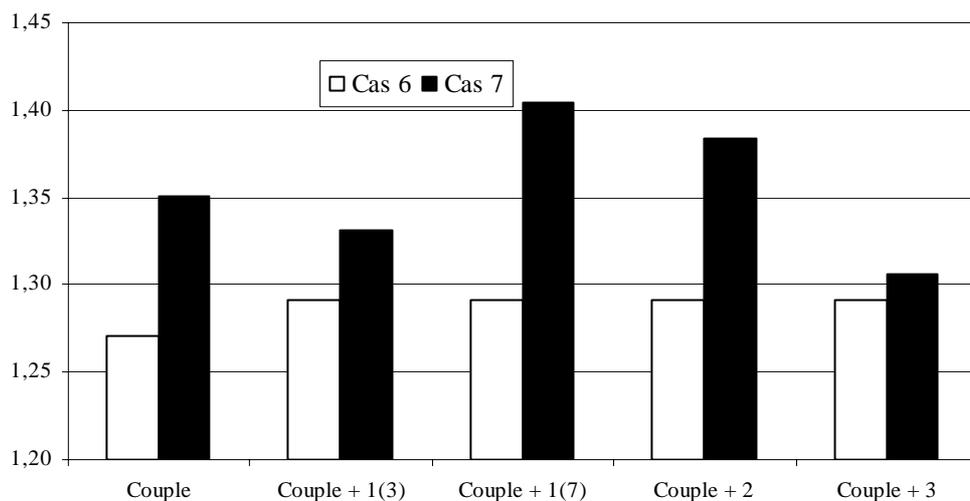
**Luxembourg – élasticité impôts (revenu + locaux) / salaire brut**



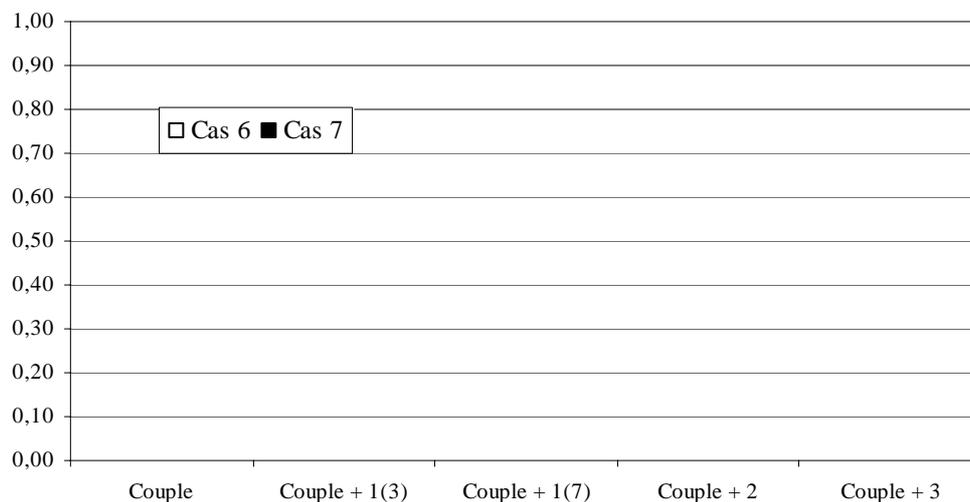
**Luxembourg – élasticité prestations sociales / salaire brut**



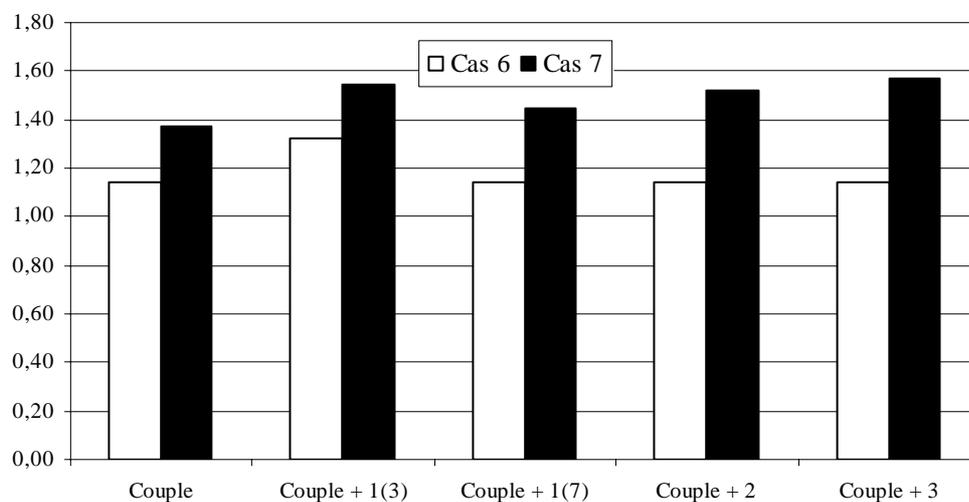
**Pays-Bas – élasticité impôts (revenu + locaux) / salaire brut**



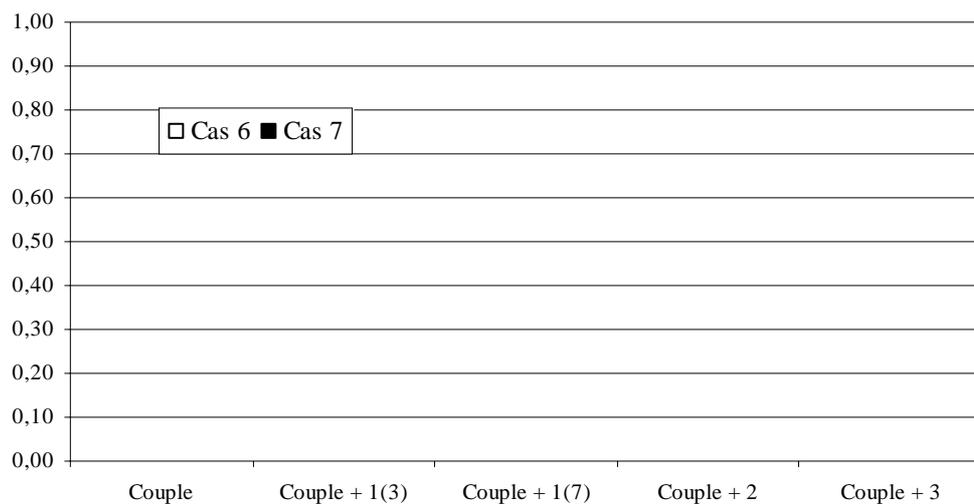
**Pays-Bas – élasticité prestations sociales / salaire brut**



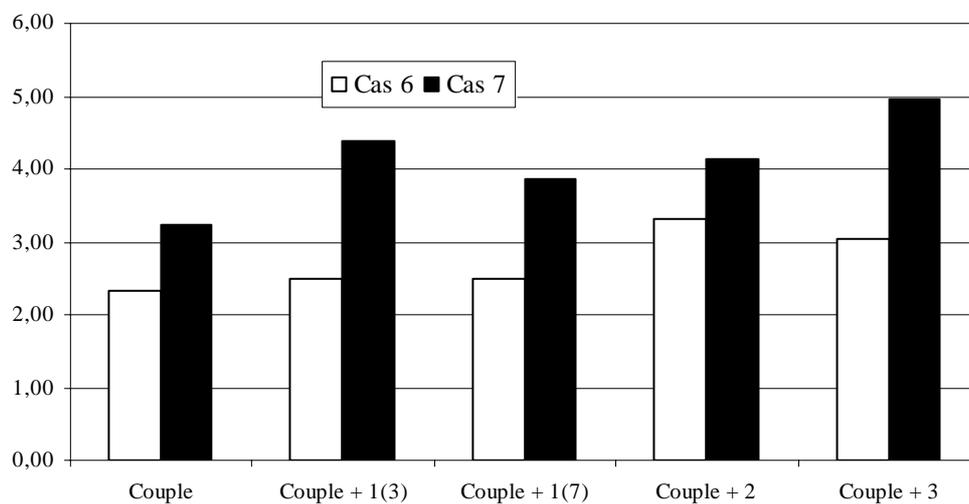
**Norvège – élasticité impôts (revenu + locaux) / salaire brut**



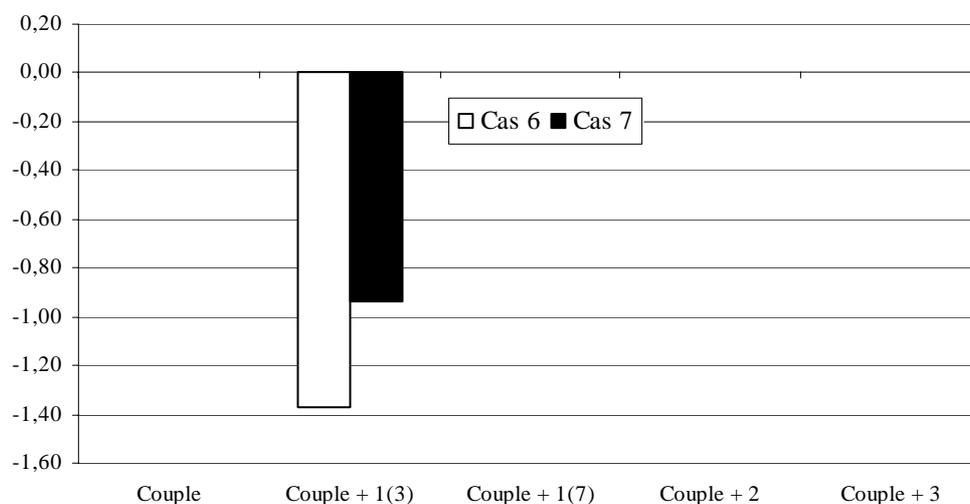
Norvège – élasticité prestations sociales / salaire brut



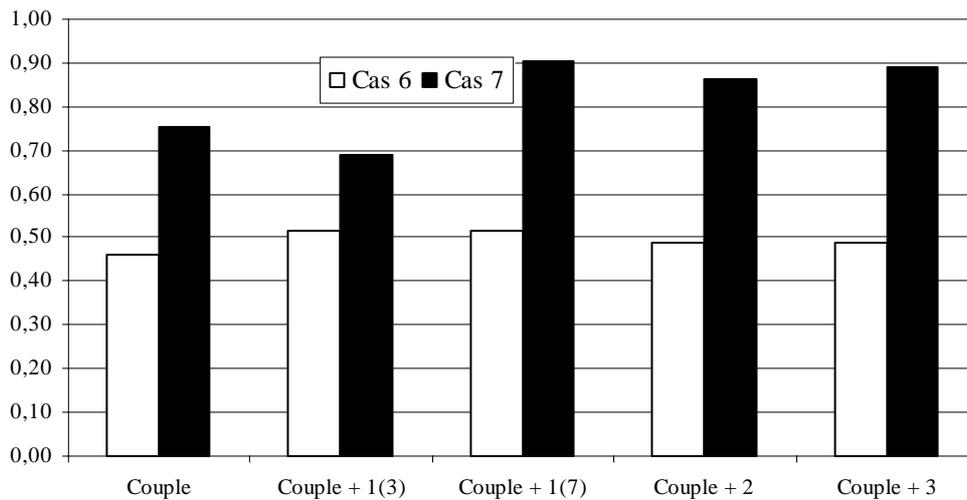
Portugal – élasticité impôts (revenu + locaux) / salaire brut



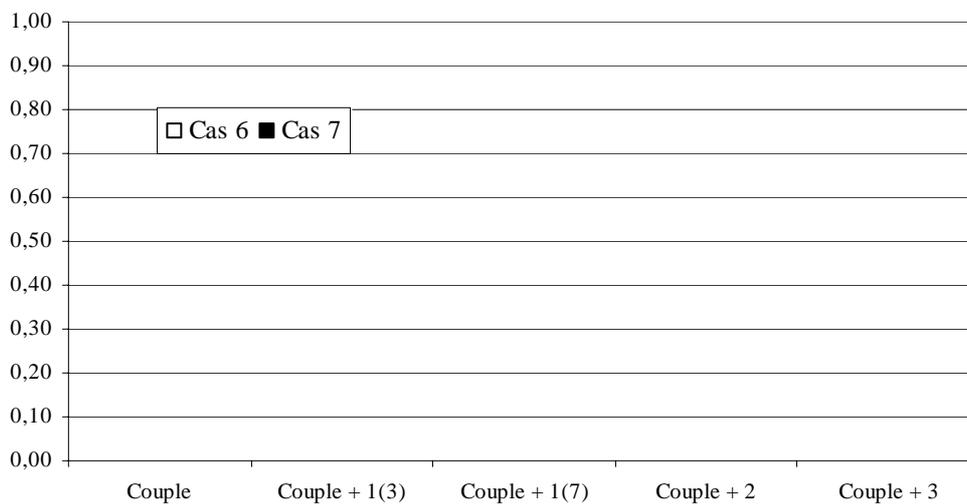
Portugal – élasticité prestations sociales / salaire brut



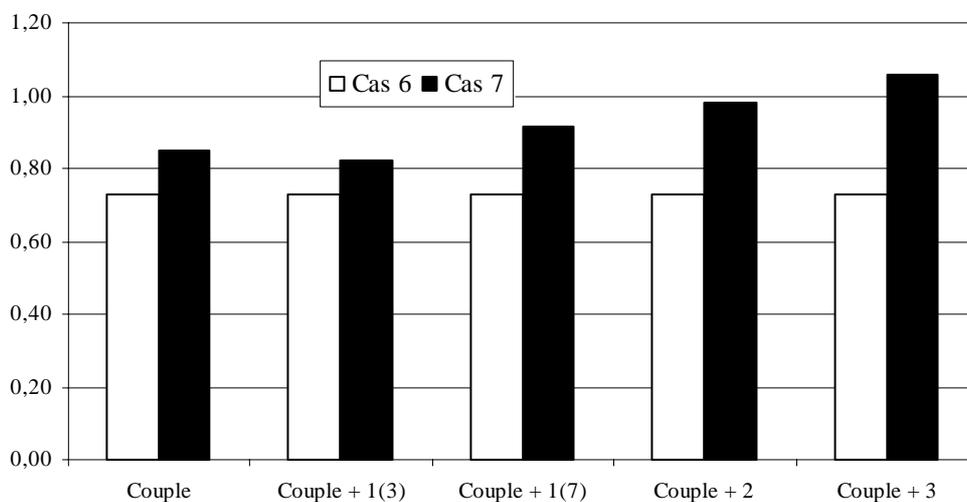
Royaume-Uni – élasticité impôts (revenu + locaux) / salaire brut



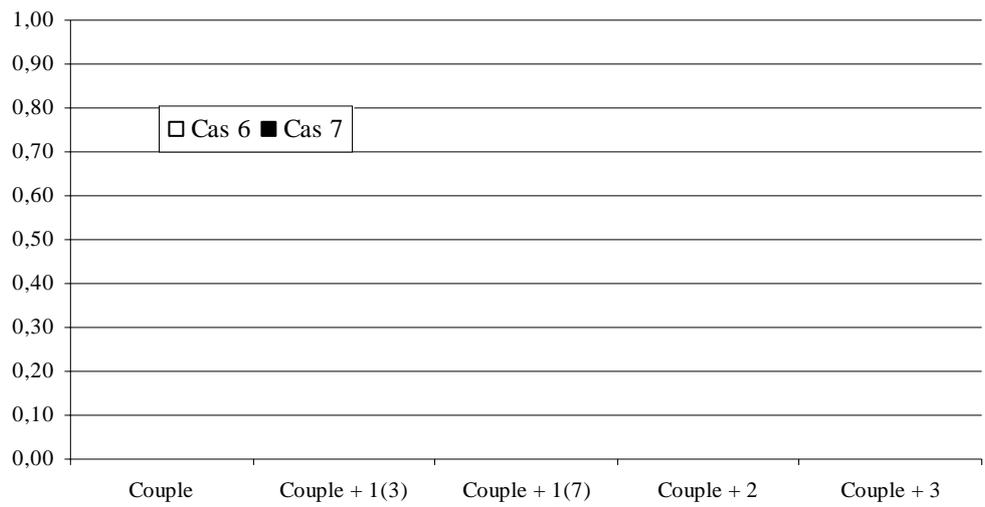
Royaume-Uni – élasticité prestations sociales / salaire brut



Suède – élasticité impôts (revenu + locaux) / salaire brut



Suède – élasticité prestations sociales / salaire brut

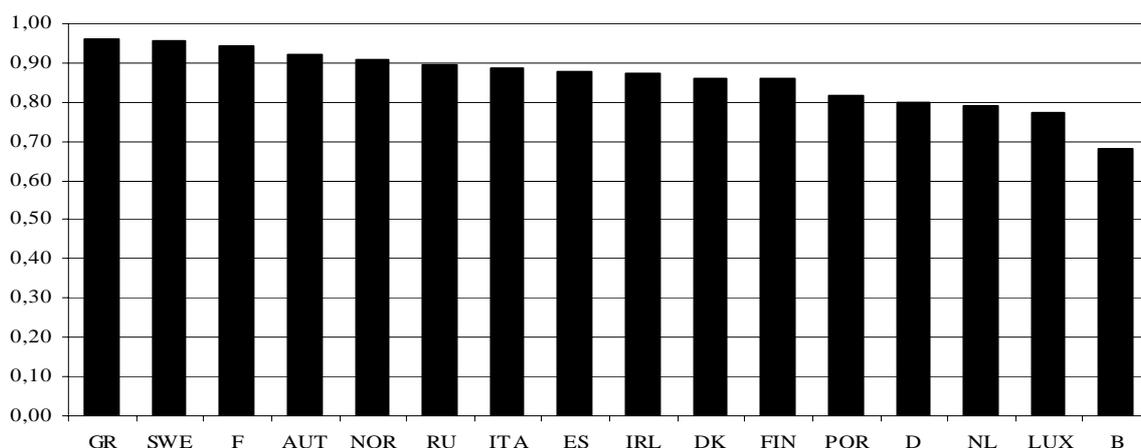


**ANNEXE 9 - ELASTICITE DU REVENU NET AU SALAIRE BRUT POUR UN PASSAGE DU TEMPS PARTIEL AU TEMPS PLEIN DU 2<sup>EME</sup> APORTEUR DE REVENU (augmentation de l'activité)**

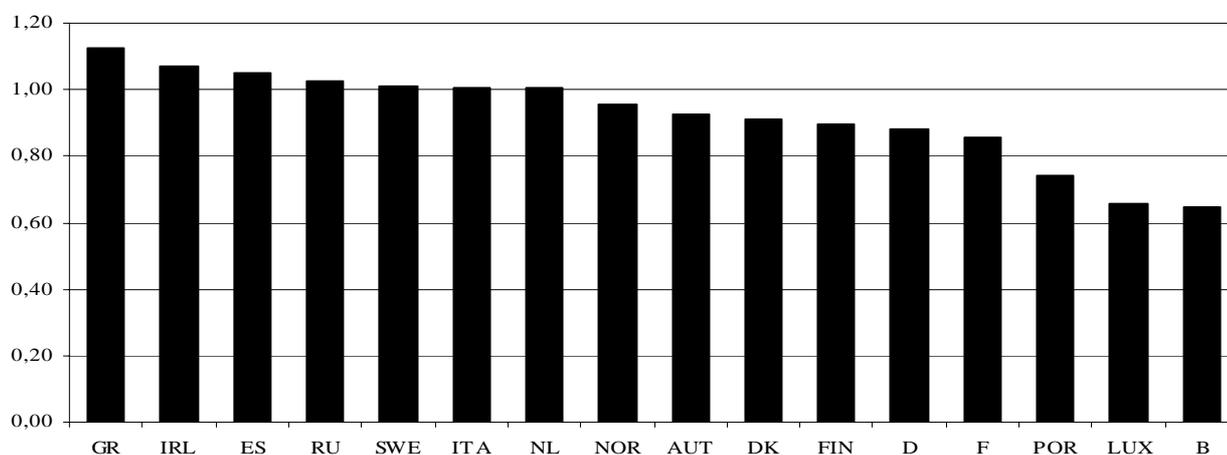
**Elasticité du revenu net au salaire brut - augmentation de l'activité du 2<sup>e</sup>- apporteur de revenu (passage de 6 à 7)**

	Couple	Couple + 1(3)	Couple + 1(7)	Couple + 2	Couple + 3
Allemagne	0,80	0,88	0,76	0,72	0,67
Autriche	0,92	0,93	0,87	0,81	0,71
Belgique	0,68	0,65	0,65	0,61	0,55
Danemark	0,86	0,91	0,84	0,81	0,79
Espagne	0,88	1,05	0,92	0,94	0,97
Finlande	0,86	0,89	0,80	0,75	0,73
France	0,94	0,86	0,88	0,81	0,88
Grèce	0,96	1,13	0,98	1,01	1,06
Irlande	0,87	1,07	0,83	0,84	0,82
Italie	0,89	1,01	0,89	0,90	0,81
Luxembourg	0,77	0,66	0,73	0,68	0,62
Norvège	0,91	0,96	0,88	0,84	0,83
Pays-Bas	0,79	1,00	0,79	0,80	0,83
Portugal	0,82	0,74	0,79	0,86	0,81
RU	0,89	1,02	0,85	0,84	0,83
Suède	0,96	1,01	0,91	0,86	0,81

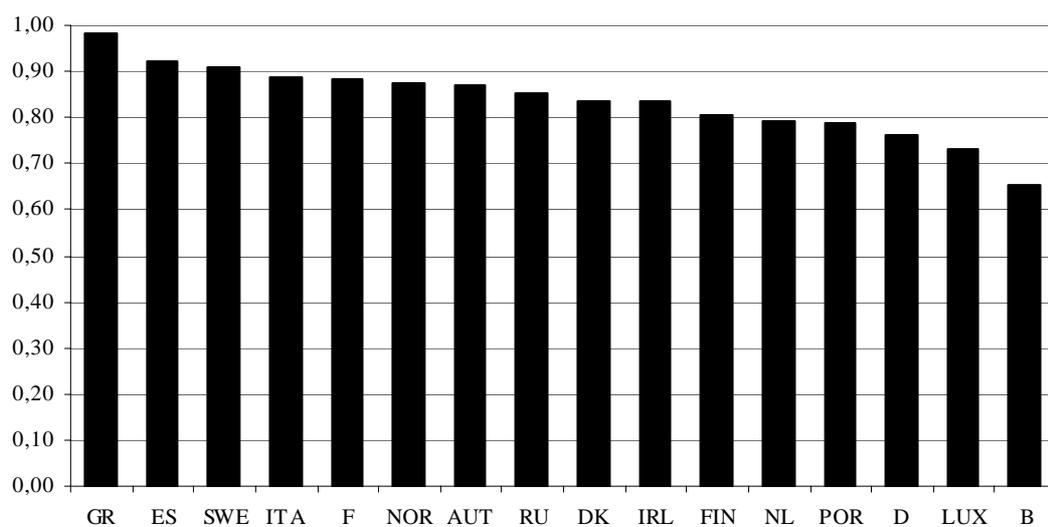
**Elasticité du revenu net au salaire brut - augmentation de l'activité du 2<sup>e</sup>- apporteur de revenu (passage de 6 à 7) – couple sans enfant**



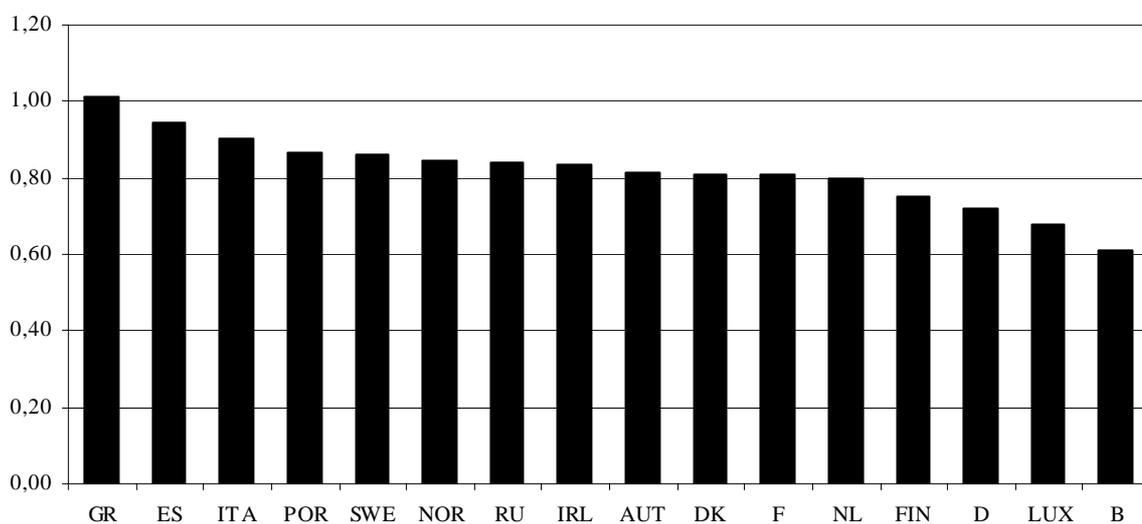
**Elasticité du revenu net au salaire brut - augmentation de l'activité du 2<sup>e</sup>- apporteur de revenu (passage de 6 à 7) – couple avec un enfant de moins de 3 ans**



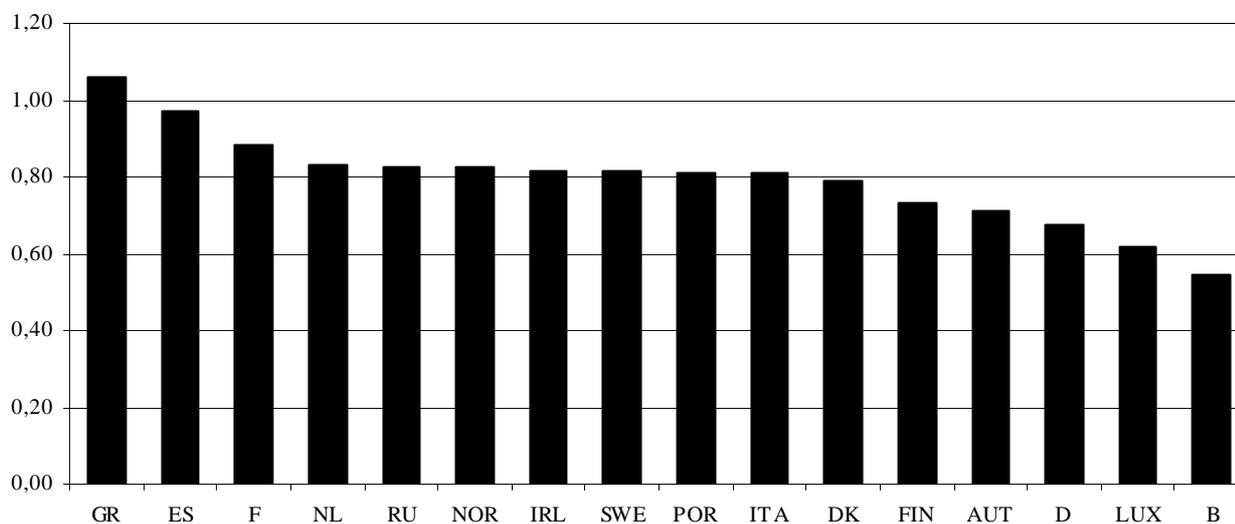
**Elasticité du revenu net au salaire brut - augmentation de l'activité du 2<sup>e</sup> apporteur de revenu (passage de 6 à 7) – couple avec un enfant de 7 ans**



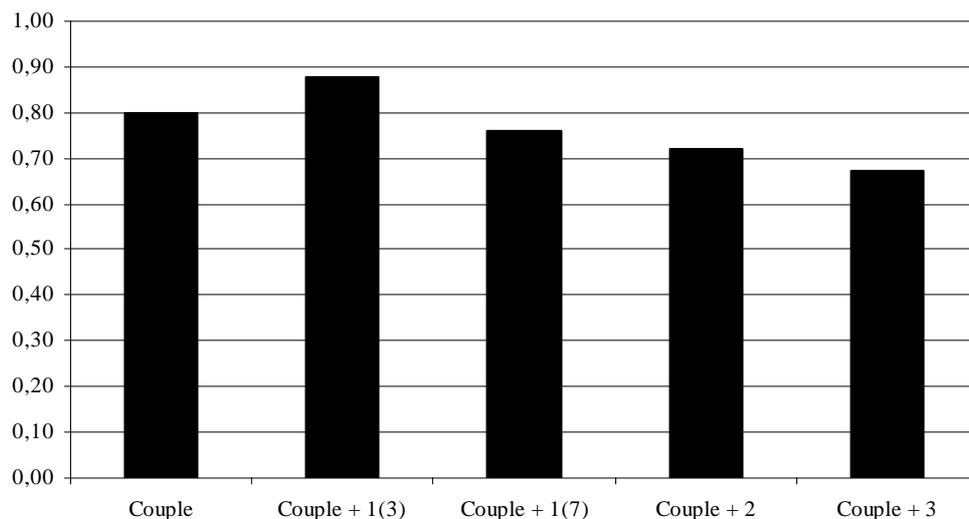
**Elasticité du revenu net au salaire brut - augmentation de l'activité du 2<sup>e</sup> apporteur de revenu (passage de 6 à 7) – couple avec deux enfants**



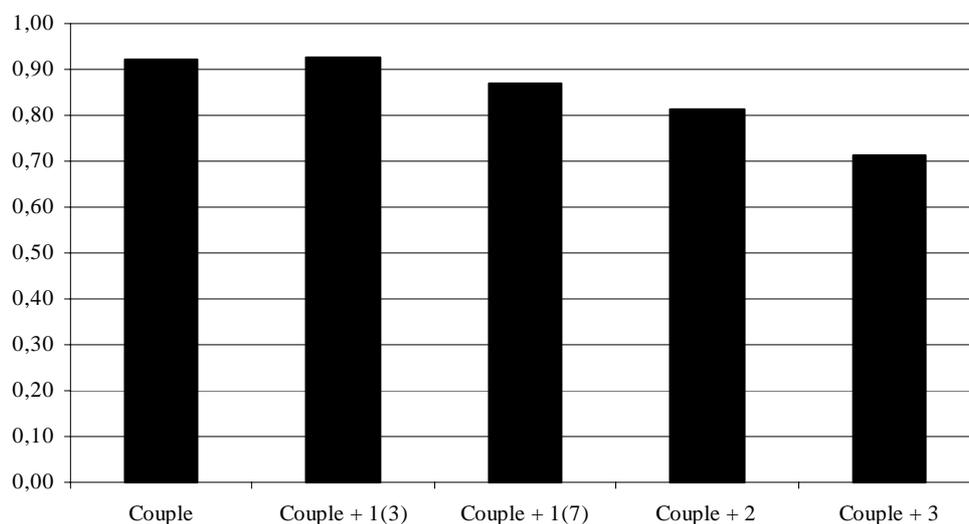
**Elasticité du revenu net au salaire brut - augmentation de l'activité du 2<sup>e</sup> apporteur de revenu (passage de 6 à 7) – couple avec trois enfants**



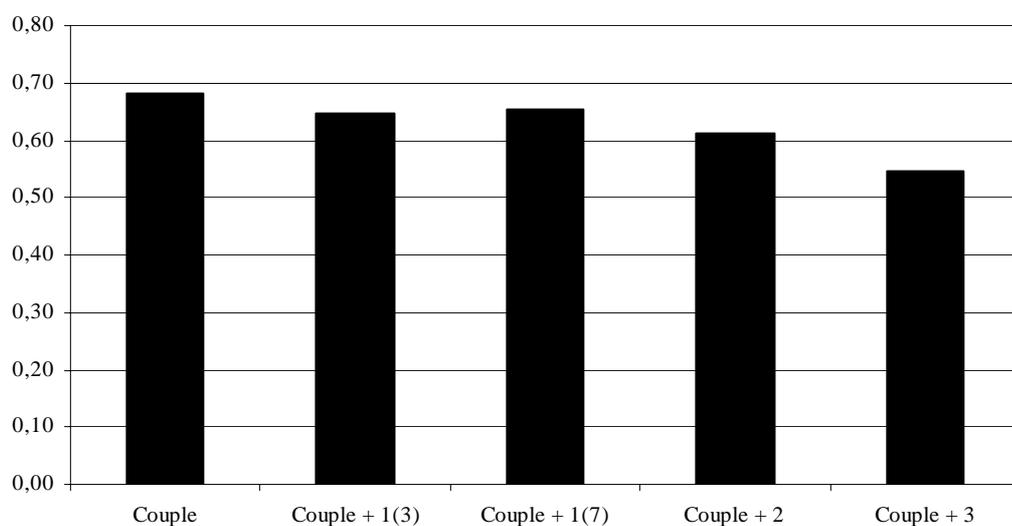
**Allemagne - Elasticité du revenu net au salaire brut - augmentation de l'activité du 2<sup>e</sup> apporteur de revenu (passage de 6 à 7)**



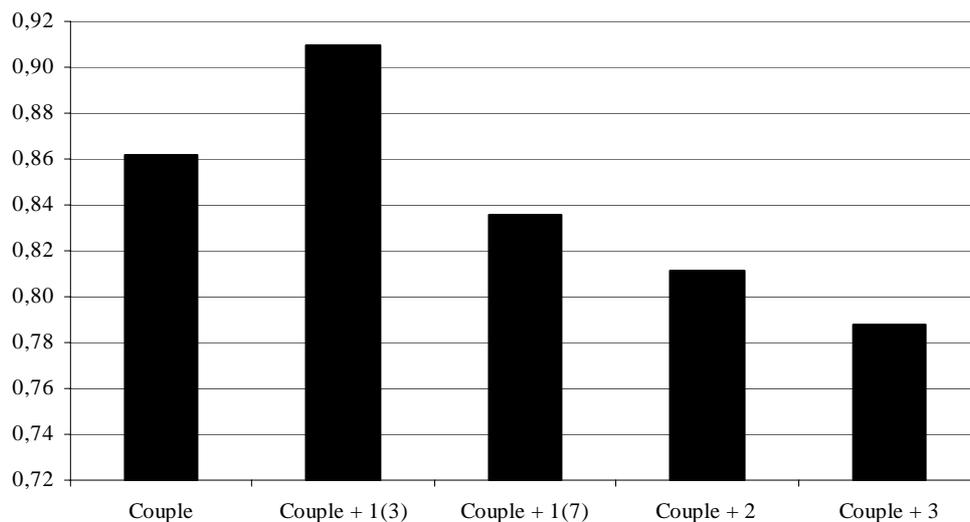
**Autriche - Elasticité du revenu net au salaire brut - augmentation de l'activité du 2<sup>e</sup> apporteur de revenu (passage de 6 à 7)**



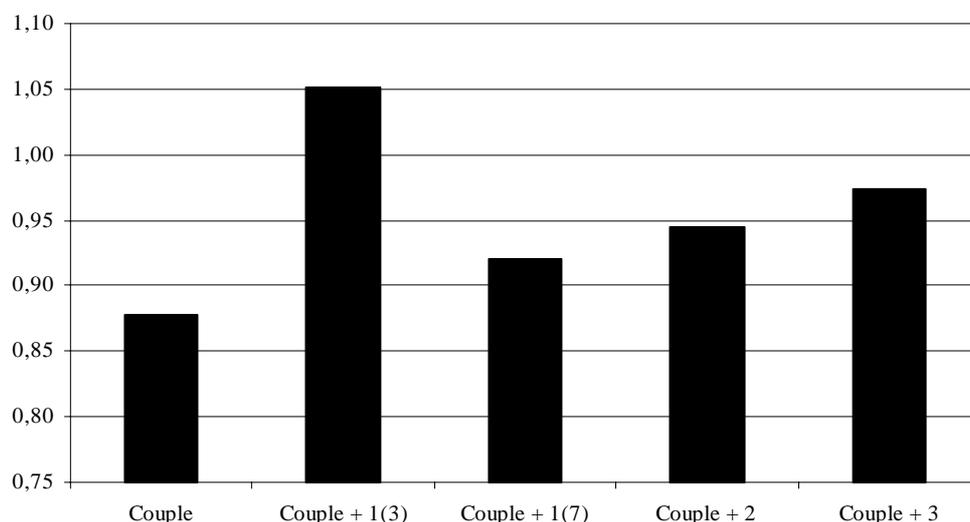
**Belgique - Elasticité du revenu net au salaire brut - augmentation de l'activité du 2<sup>e</sup> apporteur de revenu (passage de 6 à 7)**



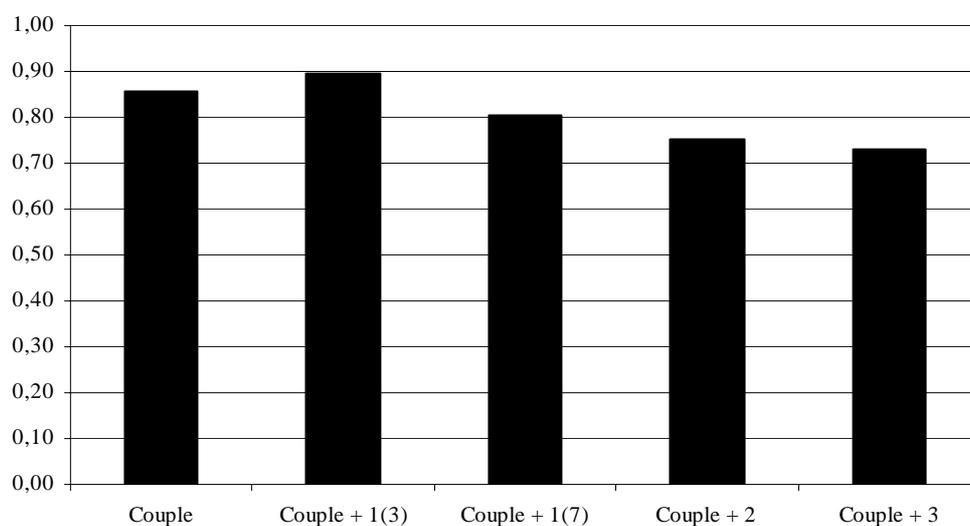
Danemark - Elasticité du revenu net au salaire brut - augmentation de l'activité du 2<sup>e</sup> apporteur de revenu (passage de 6 à 7)



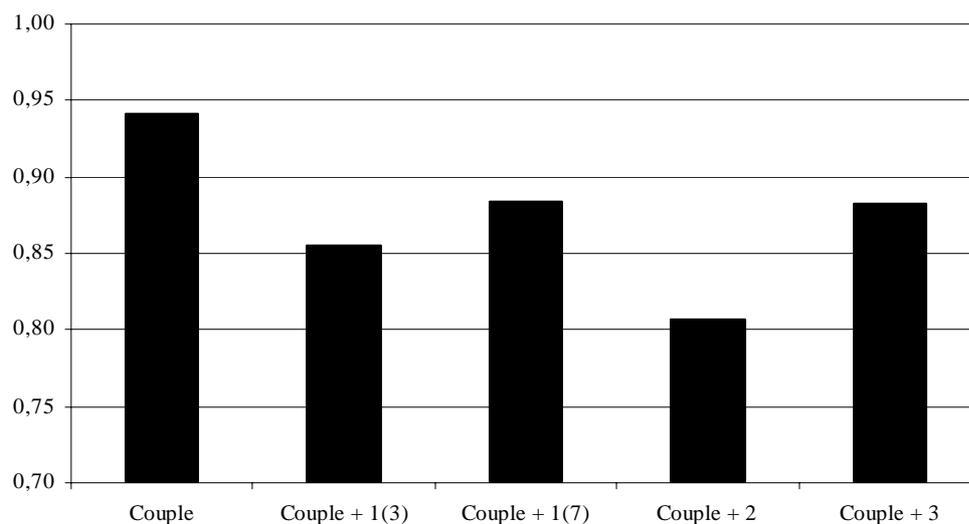
Espagne - Elasticité du revenu net au salaire brut - augmentation de l'activité du 2<sup>e</sup> apporteur de revenu (passage de 6 à 7)



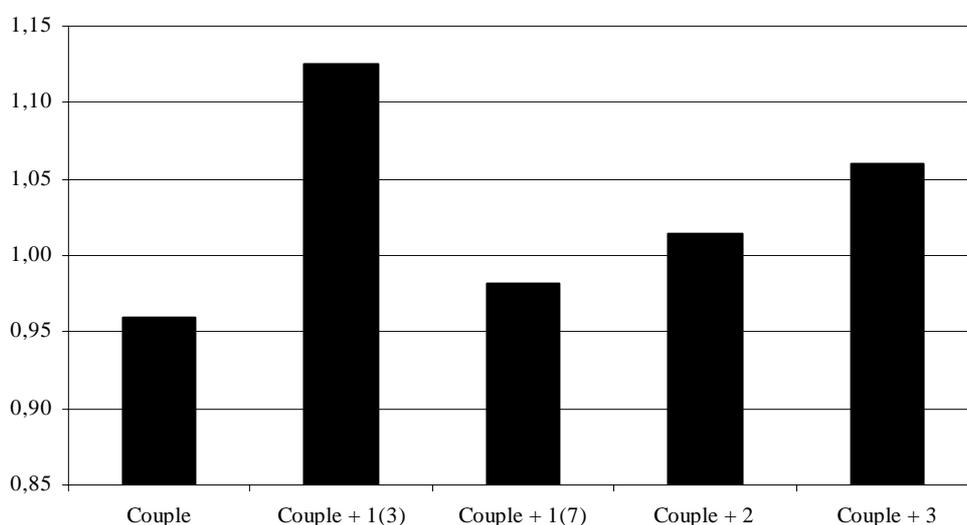
Finlande - Elasticité du revenu net au salaire brut - augmentation de l'activité du 2<sup>e</sup> apporteur de revenu (passage de 6 à 7)



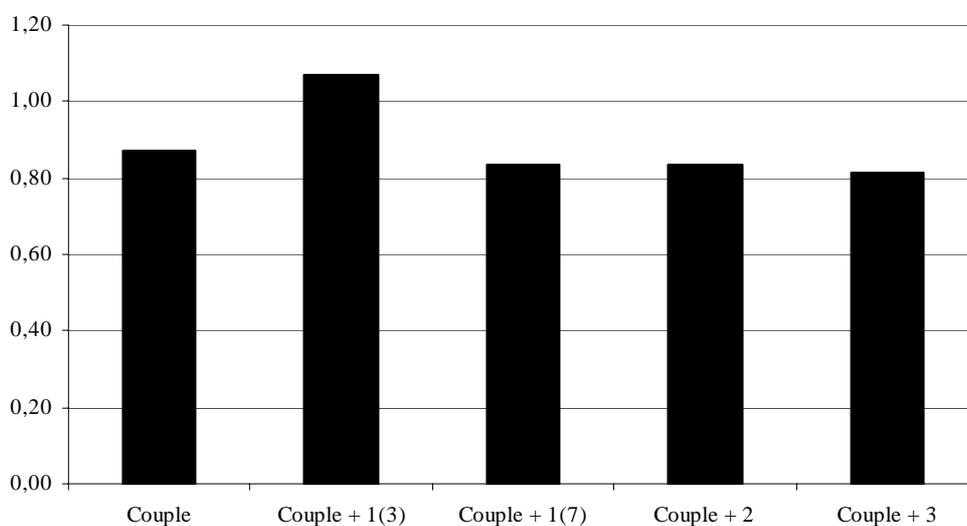
France - Elasticité du revenu net au salaire brut - augmentation de l'activité du 2<sup>e</sup>- apporteur de revenu (passage de 6 à 7)



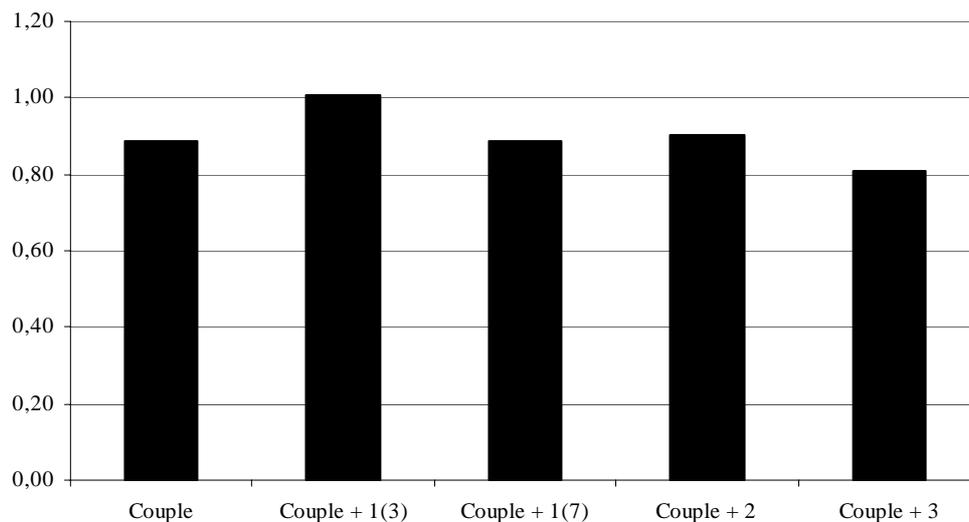
Grèce - Elasticité du revenu net au salaire brut - augmentation de l'activité du 2<sup>e</sup>- apporteur de revenu (passage de 6 à 7)



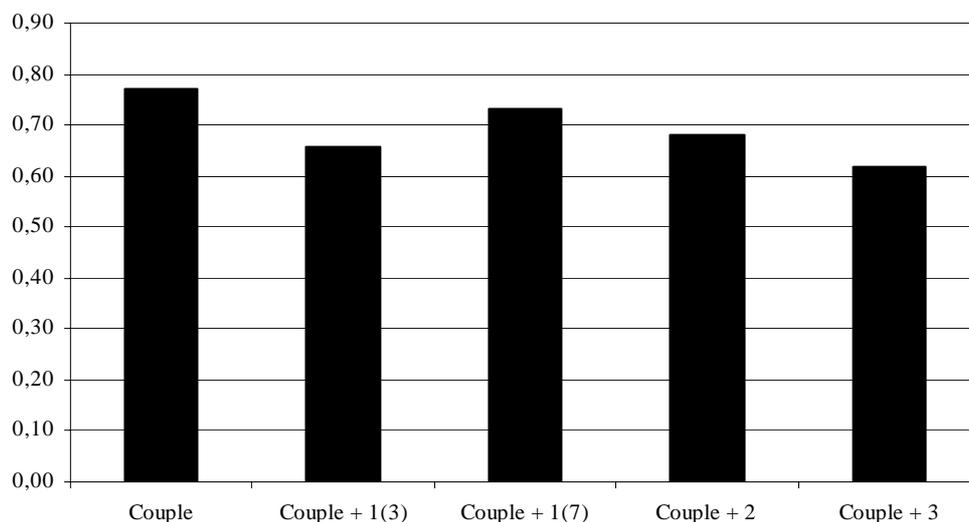
Irlande - Elasticité du revenu net au salaire brut - augmentation de l'activité du 2<sup>e</sup>- apporteur de revenu (passage de 6 à 7)



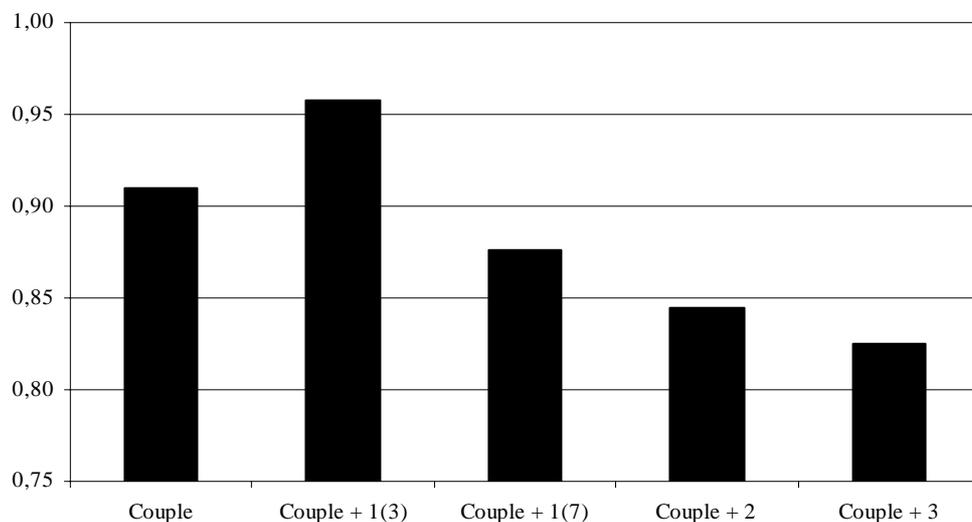
**Italie - Elasticité du revenu net au salaire brut - augmentation de l'activité du 2<sup>e</sup> apporteur de revenu (passage de 6 à 7)**



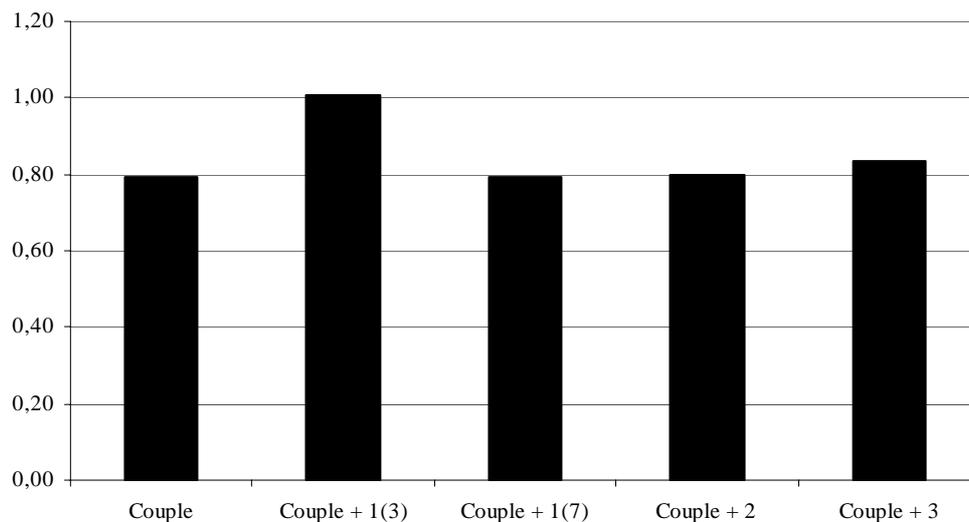
**Luxembourg - Elasticité du revenu net au salaire brut - augmentation de l'activité du 2<sup>e</sup> apporteur de revenu (passage de 6 à 7)**



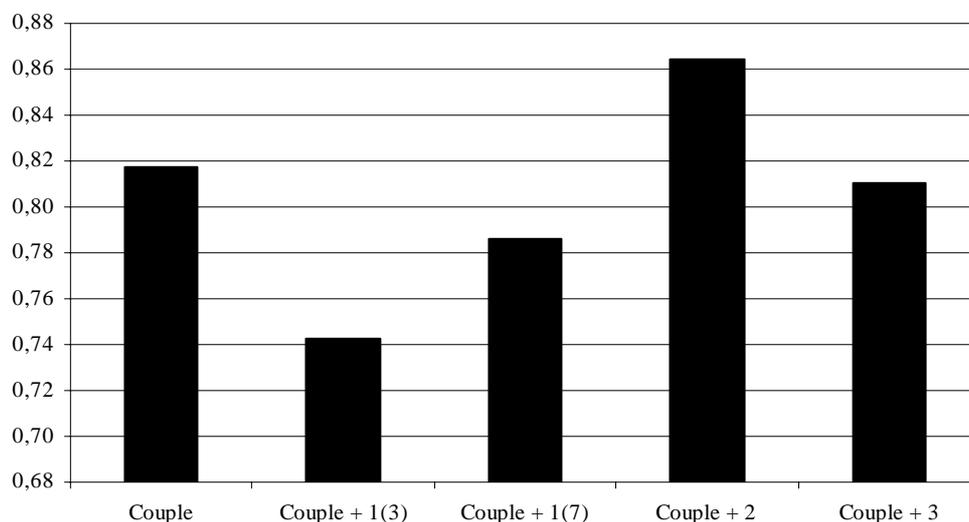
**Norvège - Elasticité du revenu net au salaire brut - augmentation de l'activité du 2<sup>e</sup> apporteur de revenu (passage de 6 à 7)**



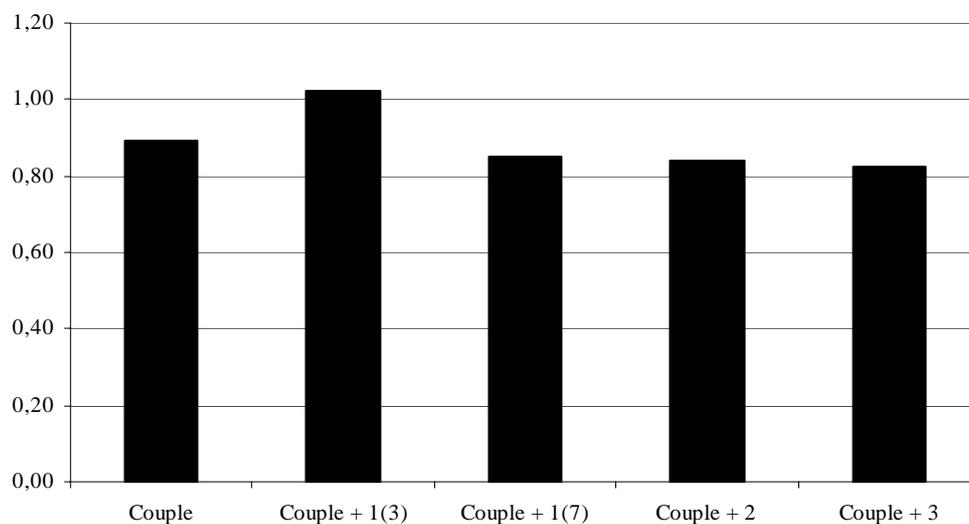
**Pays-Bas - Elasticité du revenu net au salaire brut - augmentation de l'activité du 2- apporteur de revenu (passage de 6 à 7)**



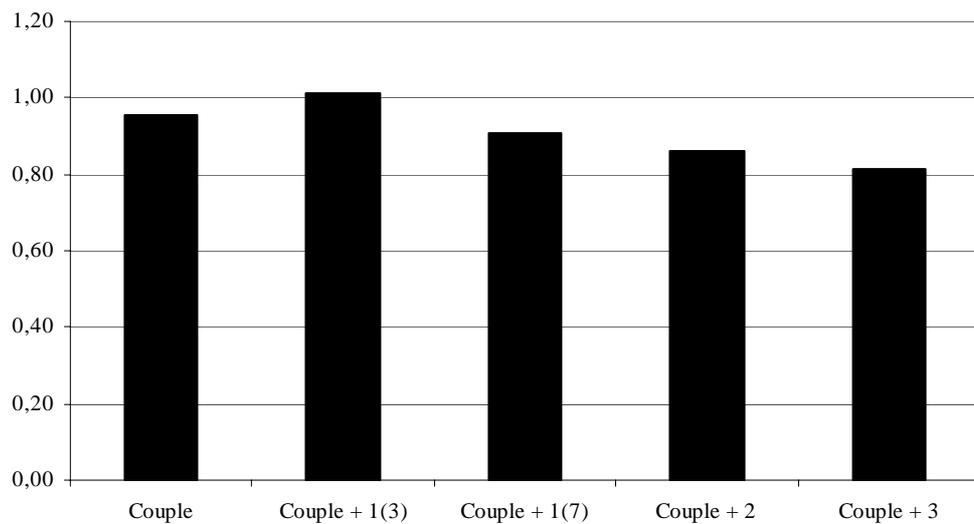
**Portugal - Elasticité du revenu net au salaire brut - augmentation de l'activité du 2- apporteur de revenu (passage de 6 à 7)**



**Royaume-Uni - Elasticité du revenu net au salaire brut - augmentation de l'activité du 2- apporteur de revenu (passage de 6 à 7)**



Suède - Elasticité du revenu net au salaire brut - augmentation de l'activité du 2<sup>e</sup> apporteur de revenu (passage de 6 à 7)



**ANNEXE 10 - ELASTICITE DES DIVERSES MESURES DE POLITIQUE PUBLIQUE AU SALAIRE BRUT – PASSAGE DU TEMPS PARTIEL AU TEMPS PLEIN DU 2<sup>EME</sup> APORTEUR DE RESSOURCES**

Augmentation de l'activité du deuxième adulte du couple (passage du cas 6 au cas 7)

**Couple sans enfant - Elasticité de divers éléments au salaire brut**

**Augmentation de l'activité du 2<sup>e</sup> apporteur de revenu (passage de 6 à 7)**

	AUT	B	D	DK	ES	F	FIN	GR	IRL	ITA	LUX	NL	NOR	POR	RU	SWE
Salaire brut	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Cotisations sociales	1,00	2,11	1,00	0,73	1,01	1,00	1,03	1,00	1,34	1,00	1,01	0,00	1,00	1,00	1,36	1,00
Impôts	1,48	1,29	1,56	1,38	2,11	1,51	1,43	1,24	2,11	1,49	3,41	1,46	1,36	2,24	1,34	1,14
Prestations	0,00	0,98	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Autres	0,00	0,00	-1,84	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Revenu net	0,92	0,68	0,80	0,86	0,88	0,94	0,86	0,96	0,87	0,89	0,77	0,79	0,91	0,82	0,89	0,96

**Couple + un enfant (moins de 3 ans) - Elasticité de divers éléments au salaire brut**

**Augmentation de l'activité du 2<sup>e</sup> apporteur de revenu (passage de 6 à 7)**

	AUT	B	D	DK	ES	F	FIN	GR	IRL	ITA	LUX	NL	NOR	POR	RU	SWE
Salaire brut	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Cotisations sociales	1,00	2,11	1,00	0,73	1,01	1,00	1,03	1,00	1,34	1,00	1,01	0,00	1,00	1,00	1,36	1,00
Impôts	1,48	1,46	1,85	1,38	1,81	2,77	1,43	1,67	2,11	1,36	5,43	1,48	1,49	2,81	1,47	1,14
Prestations	0,00	-1,03	0,00	0,00	0,00	-4,57	0,00	0,00	0,00	-3,36	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Autres	0,00	0,50	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,36	0,00	0,00	0,75	0,00	0,00
Revenu net	0,93	0,65	0,88	0,91	1,05	0,86	0,89	1,13	1,07	1,01	0,66	1,00	0,96	0,74	1,02	1,01

**Couple + un enfant (7 ans) - Elasticité de divers éléments au salaire brut**

**Augmentation de l'activité du 2<sup>e</sup> apporteur de revenu (passage de 6 à 7)**

	AUT	B	D	DK	ES	F	FIN	GR	IRL	ITA	LUX	NL	NOR	POR	RU	SWE
Salaire brut	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Cotisations sociales	1,00	2,11	1,00	0,73	1,01	1,00	1,03	1,00	1,34	1,00	1,01	0,00	1,00	1,00	1,36	1,00
Impôts	1,48	1,32	1,85	1,38	1,82	2,26	1,43	1,67	2,11	1,33	4,30	1,48	1,36	2,81	1,47	1,14
Prestations	0,00	-0,76	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-3,36	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Autres	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,96	0,98	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Revenu net	0,87	0,65	0,76	0,84	0,92	0,88	0,80	0,98	0,83	0,89	0,73	0,79	0,88	0,79	0,85	0,91

**Couple + deux enfants (7 et 14 ans) - Elasticité de divers éléments au salaire brut**

**Augmentation de l'activité du 2<sup>e</sup> apporteur de revenu (passage de 6 à 7)**

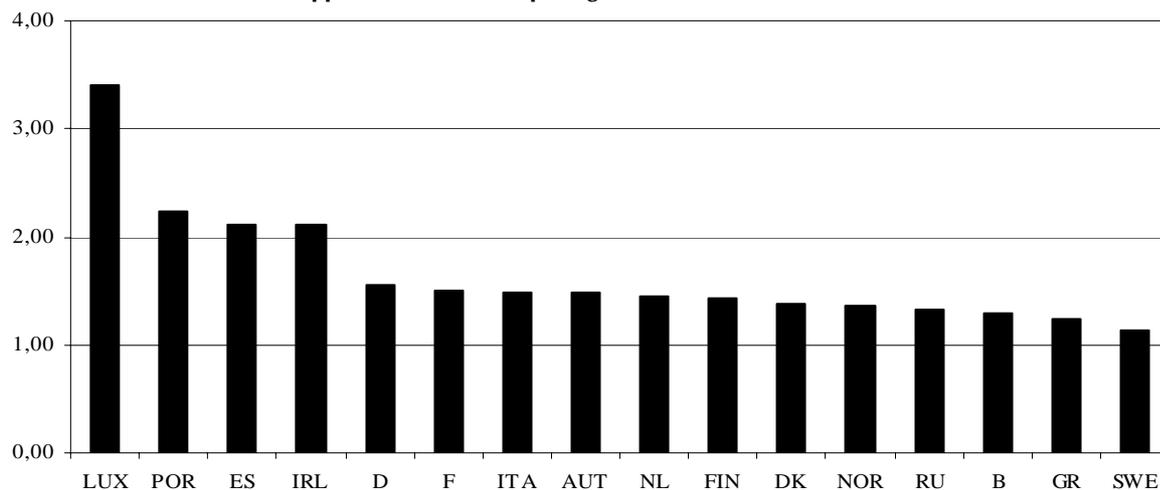
	AUT	B	D	DK	ES	F	FIN	GR	IRL	ITA	LUX	NL	NOR	POR	RU	SWE
Salaire brut	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Cotisations sociales	1,00	2,11	1,00	0,73	1,01	1,00	1,03	1,00	1,34	1,00	1,01	0,00	1,00	1,00	1,36	1,00
Impôts	1,48	1,37	2,32	1,38	1,70	2,98	1,43	2,42	2,11	1,38	5,89	1,48	1,36	2,36	1,40	1,14
Prestations	0,00	-0,17	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-0,34	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Autres	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,42	0,00	0,00	0,00	0,49	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Revenu net	0,81	0,61	0,72	0,81	0,94	0,81	0,75	1,01	0,84	0,90	0,68	0,80	0,84	0,86	0,84	0,86

**Couple + trois enfants (7, 14 et 17 ans) - Elasticité de divers éléments au salaire brut**

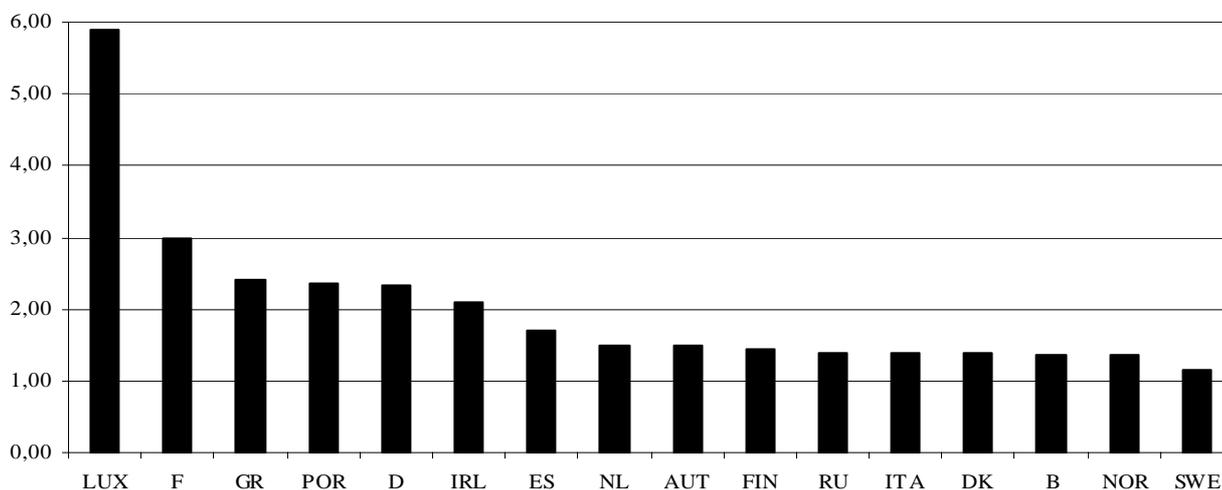
**Augmentation de l'activité du 2<sup>e</sup> apporteur de revenu (passage de 6 à 7)**

	AUT	B	D	DK	ES	F	FIN	GR	IRL	ITA	LUX	NL	NOR	POR	RU	SWE
Salaire brut	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Cotisations sociales	1,00	2,11	1,00	0,73	1,01	1,00	1,03	1,00	1,34	1,00	1,01	0,00	1,00	1,00	1,36	1,00
Impôts	1,48	1,56	3,27	1,38	1,52	0,41	1,43	9,83	2,11	1,44	9,91	1,48	1,36	3,23	1,40	1,14
Prestations	-0,22	-0,08	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-0,79	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Autres	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,95	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Revenu net	0,71	0,55	0,67	0,79	0,97	0,88	0,73	1,06	0,82	0,81	0,62	0,83	0,83	0,81	0,83	0,81

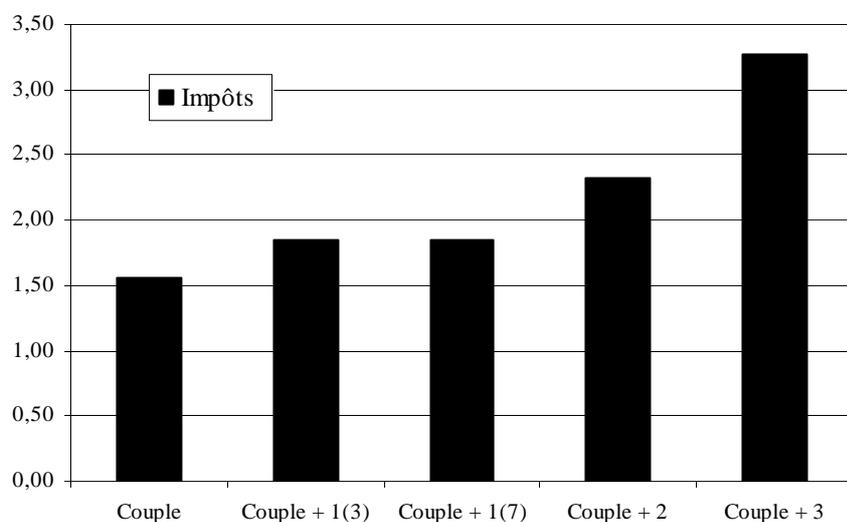
**Couple sans enfant - Elasticité de l'impôt au salaire brut**  
**Augmentation de l'activité du 2<sup>e</sup> apporteur de revenu (passage de 6 à 7)**



**Couple avec deux enfants - Elasticité de l'impôt au salaire brut**  
**Augmentation de l'activité du 2<sup>e</sup> apporteur de revenu (passage de 6 à 7)**

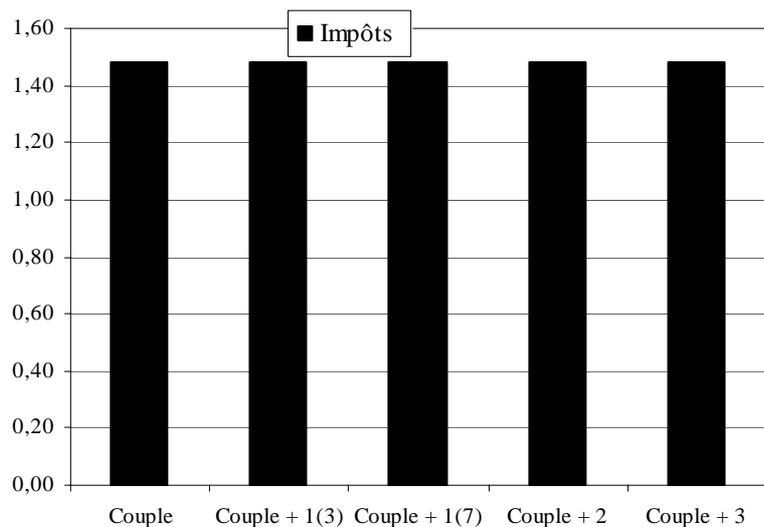


**Allemagne - Elasticité des impôts (impôt sur le revenu + impôts locaux) au salaire brut - augmentation de l'activité du 2<sup>e</sup> apporteur de revenu (passage de 6 à 7)**

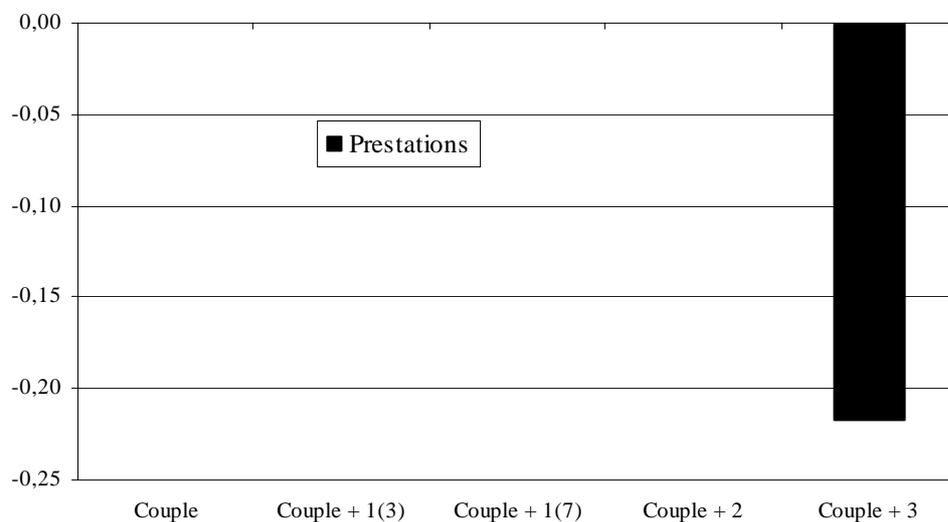


**Elasticité prestation au salaire brut : nulle pour toutes les configurations familiales**

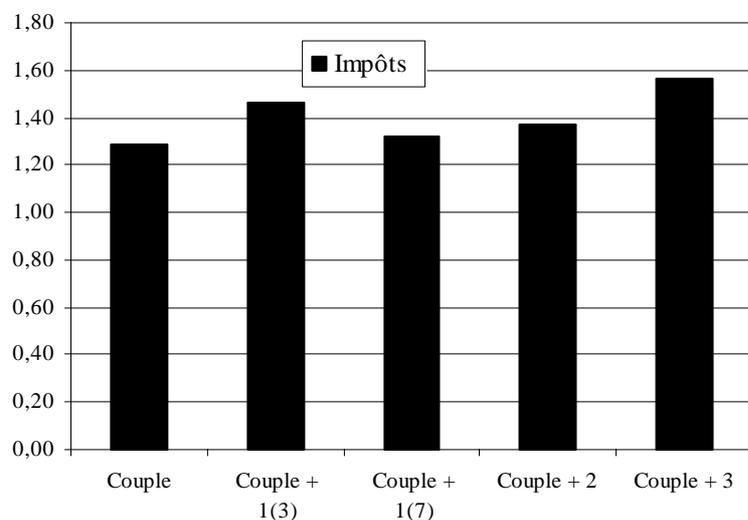
**Autriche - Elasticité des impôts (impôt sur le revenu + impôts locaux) au salaire brut - augmentation de l'activité du 2<sup>e</sup> apporteur de revenu (passage de 6 à 7)**



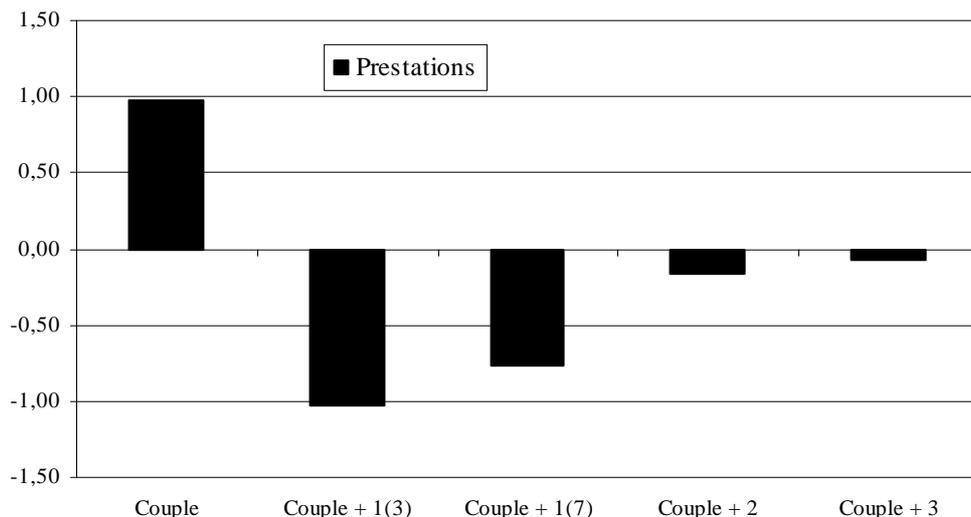
**Autriche - Elasticité des prestations sociales au salaire brut - augmentation de l'activité du 2<sup>e</sup> apporteur de revenu (passage de 6 à 7)**



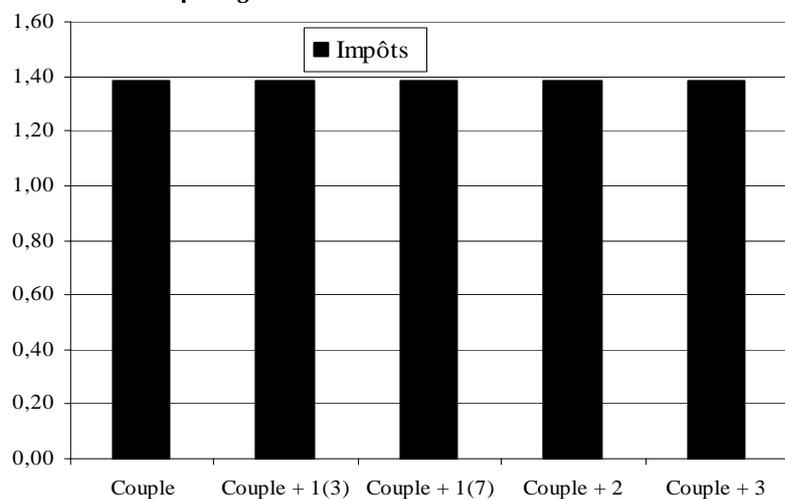
**Belgique - Elasticité des impôts (impôt sur le revenu + impôts locaux) au salaire brut - augmentation de l'activité du 2<sup>e</sup> apporteur de revenu (passage de 6 à 7)**



**Belgique - Elasticité des prestations sociales au salaire brut - augmentation de l'activité du 2- apporteur de revenu (passage de 6 à 7)**

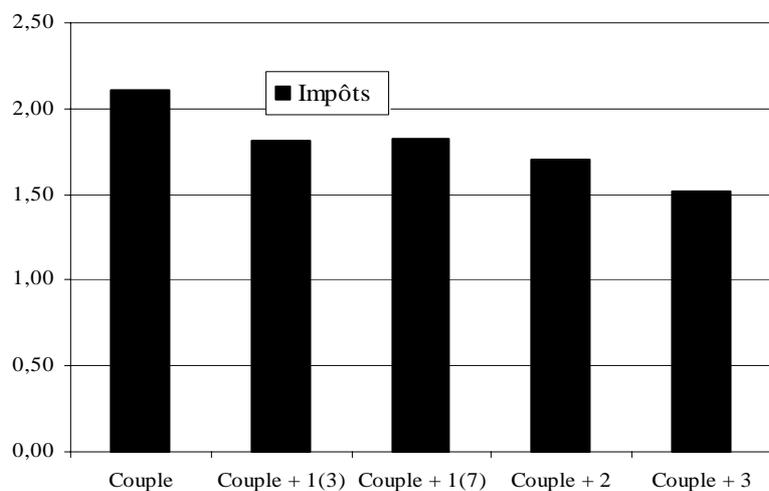


**Danemark - Elasticité des impôts (impôt sur le revenu + impôts locaux) au salaire brut - augmentation de l'activité du 2- apporteur de revenu (passage de 6 à 7)**



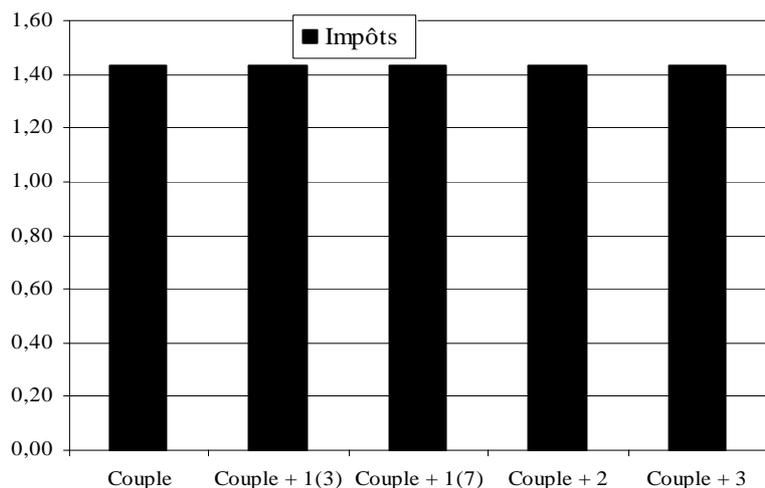
Elasticité prestation au salaire brut : nulle pour toutes les configurations familiales

**Espagne - Elasticité des impôts (impôt sur le revenu + impôts locaux) au salaire brut - augmentation de l'activité du 2- apporteur de revenu (passage de 6 à 7)**



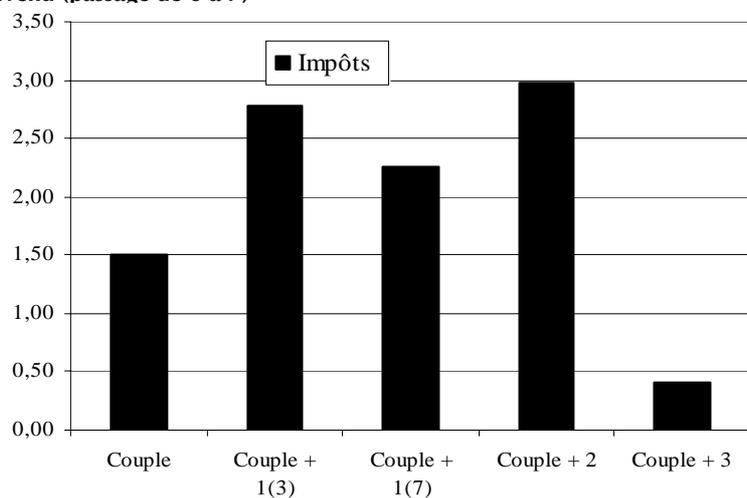
Elasticité prestation au salaire brut : nulle pour toutes les configurations familiales

**Finlande - Elasticité des impôts (impôt sur le revenu + impôts locaux) au salaire brut - augmentation de l'activité du 2<sup>e</sup> - apporteur de revenu (passage de 6 à 7)**



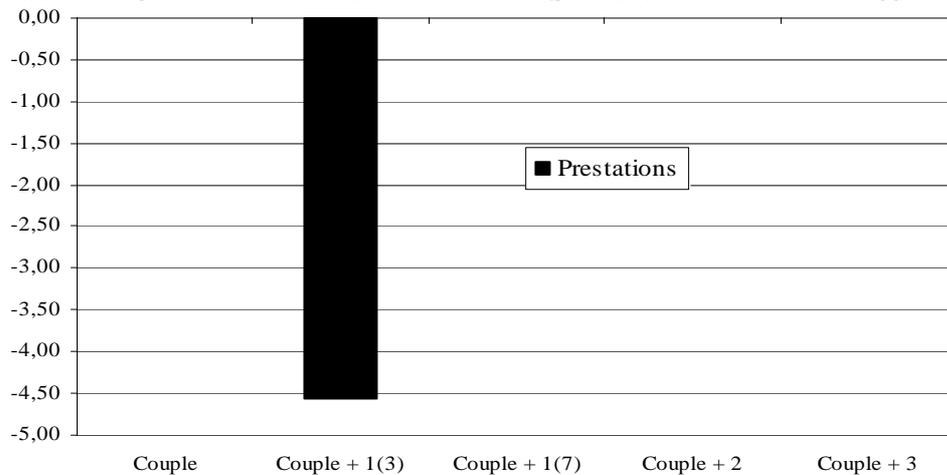
**Elasticité prestation au salaire brut : nulle pour toutes les configurations familiales**

**France - Elasticité des impôts (impôt sur le revenu + impôts locaux) au salaire brut - augmentation de l'activité du 2<sup>e</sup> - apporteur de revenu (passage de 6 à 7)**

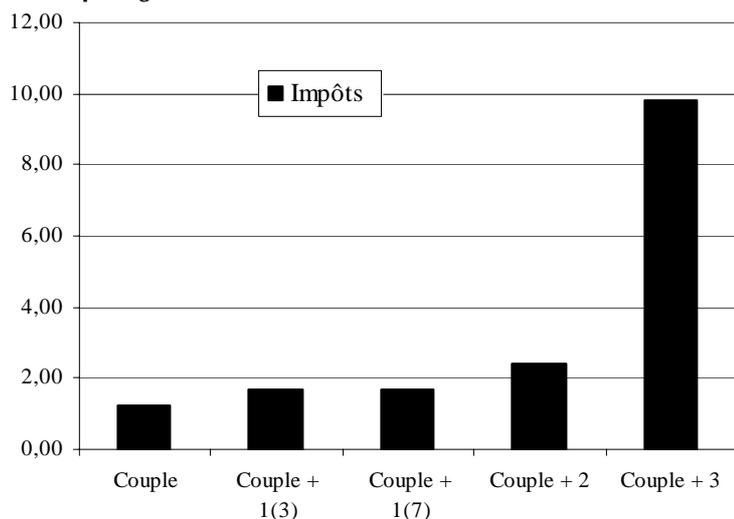


**< à 1 en France = dû à l'effet impôts locaux qui l'emporte sur augmentation de l'impôt sur le revenu**

**France - Elasticité des prestations sociales au salaire brut - augmentation de l'activité du 2<sup>e</sup> - apporteur de revenu (passage de 6 à 7)**

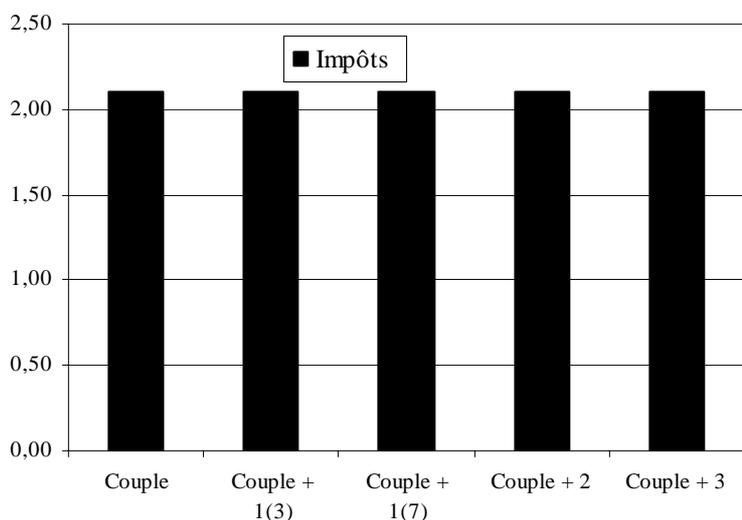


**Grèce - Elasticité des impôts (impôt sur le revenu + impôts locaux) au salaire brut - augmentation de l'activité du 2<sup>e</sup> apporteur de revenu (passage de 6 à 7)**



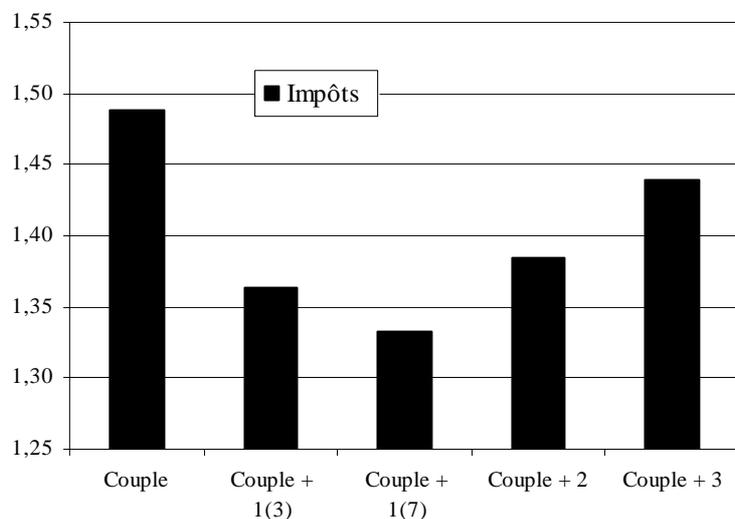
**Elasticité prestation au salaire brut : nulle pour toutes les configurations familiales**

**Irlande - Elasticité des impôts (impôt sur le revenu + impôts locaux) au salaire brut - augmentation de l'activité du 2<sup>e</sup> apporteur de revenu (passage de 6 à 7)**

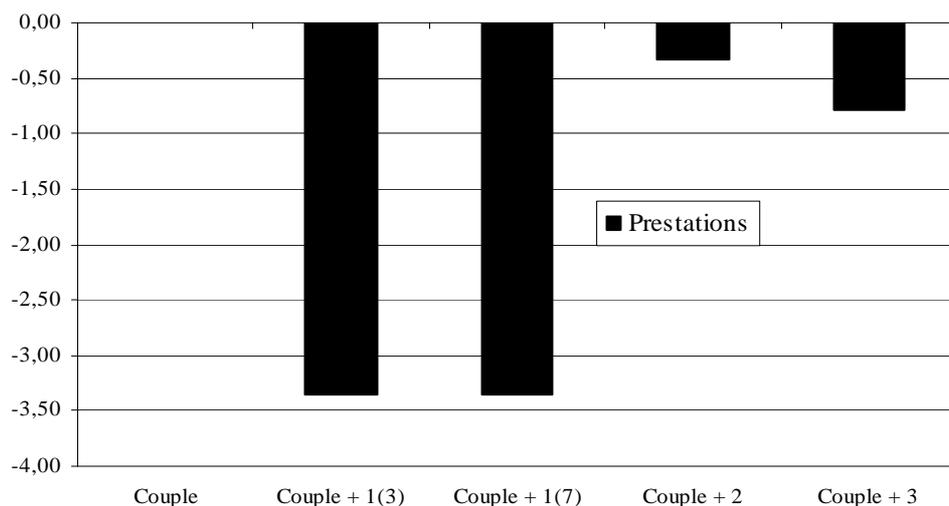


**Elasticité prestation au salaire brut : nulle pour toutes les configurations familiales**

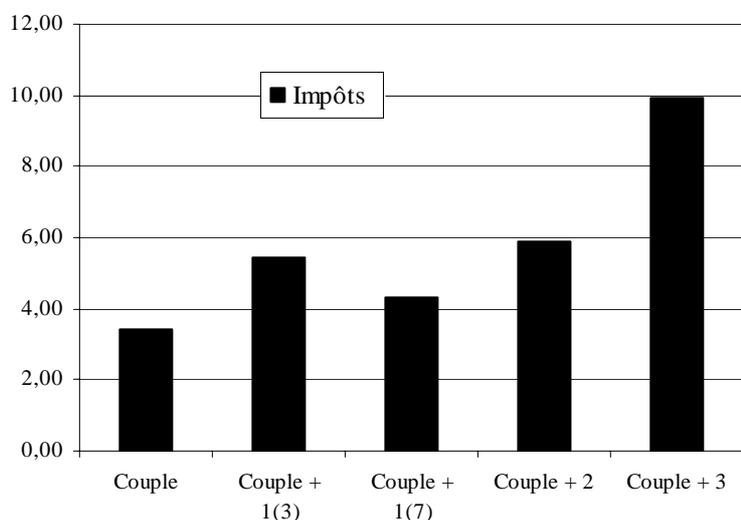
**Italie - Elasticité des impôts (impôt sur le revenu + impôts locaux) au salaire brut - augmentation de l'activité du 2<sup>e</sup> apporteur de revenu (passage de 6 à 7)**



**Italie - Elasticité des prestations sociales au salaire brut - augmentation de l'activité du 2<sup>e</sup> apporteur de revenu (passage de 6 à 7)**

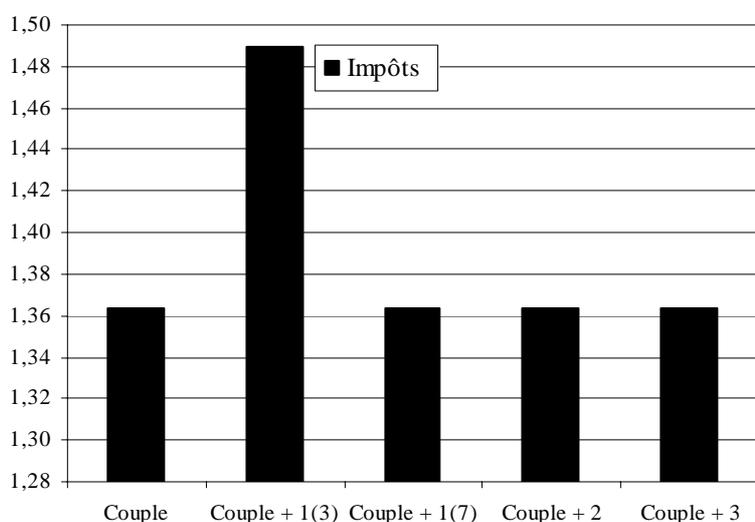


**Luxembourg - Elasticité des impôts (impôt sur le revenu + impôts locaux) au salaire brut - augmentation de l'activité du 2<sup>e</sup> apporteur de revenu (passage de 6 à 7)**



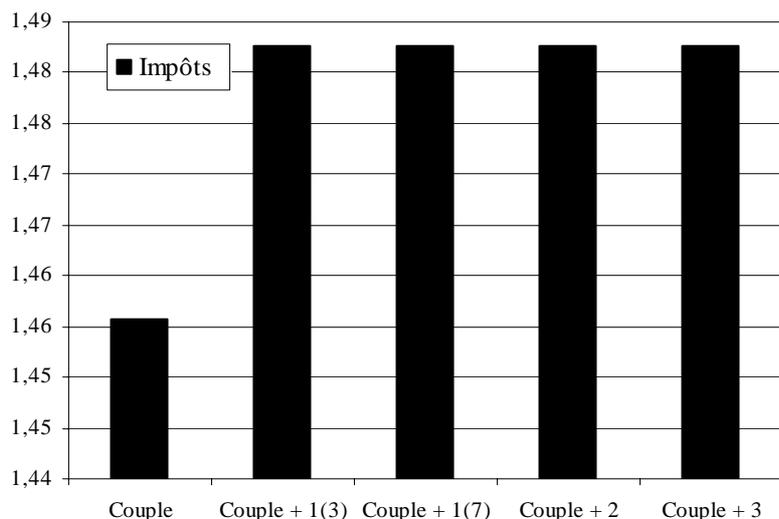
**Elasticité prestation au salaire brut : nulle pour toutes les configurations familiales**

**Norvège - Elasticité des impôts (impôt sur le revenu + impôts locaux) au salaire brut - augmentation de l'activité du 2<sup>e</sup> apporteur de revenu (passage de 6 à 7)**



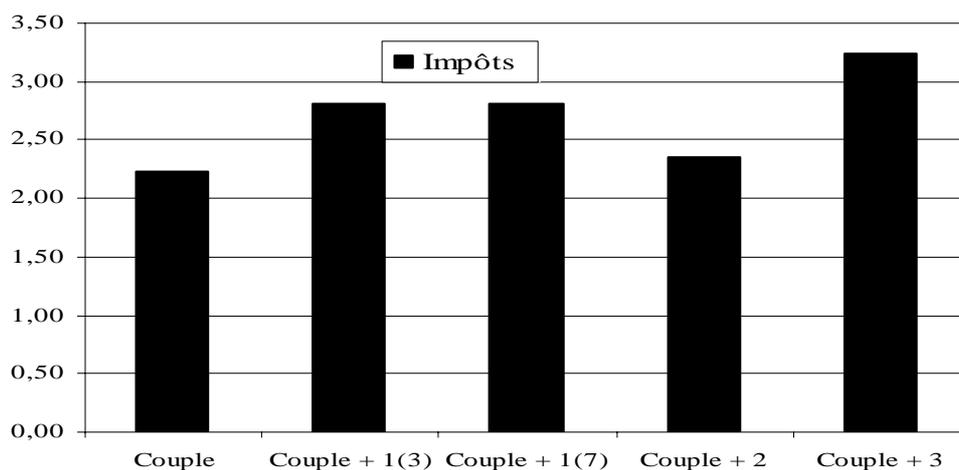
**Elasticité prestation au salaire brut : nulle pour toutes les configurations familiales**

**Pays-Bas - Elasticité des impôts (impôt sur le revenu + impôts locaux) au salaire brut - augmentation de l'activité du 2<sup>e</sup> apporteur de revenu (passage de 6 à 7)**



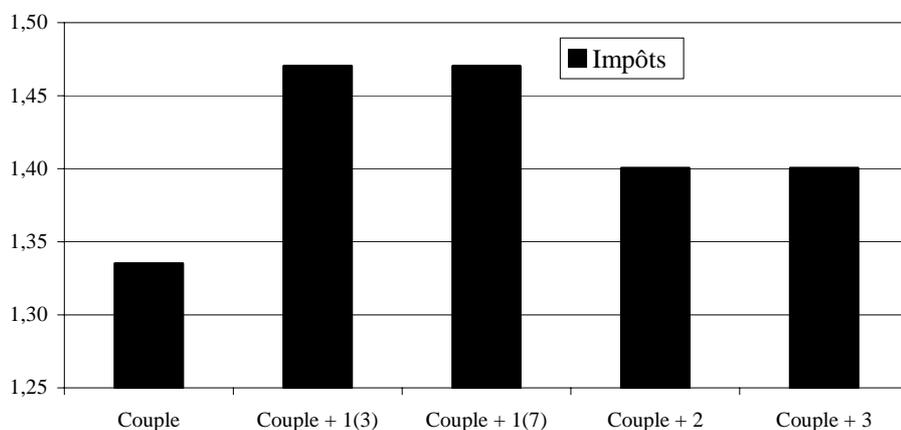
Elasticité prestation au salaire brut : nulle pour toutes les configurations familiales

**Portugal - Elasticité des impôts (impôt sur le revenu + impôts locaux) au salaire brut - augmentation de l'activité du 2<sup>e</sup> apporteur de revenu (passage de 6 à 7)**



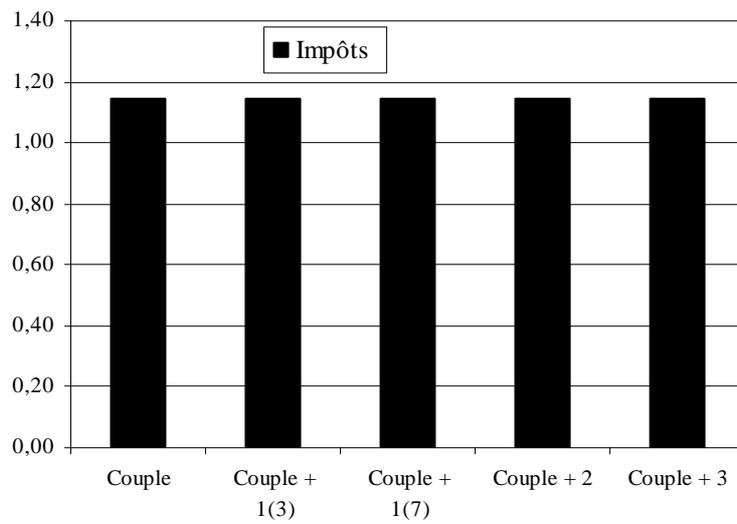
Elasticité prestation au salaire brut : nulle pour toutes les configurations familiales

**Royaume-Uni - Elasticité des impôts (impôt sur le revenu + impôts locaux) au salaire brut - augmentation de l'activité du 2<sup>e</sup> apporteur de revenu (passage de 6 à 7)**



Elasticité prestation au salaire brut : nulle pour toutes les configurations familiales

Suède - Elasticité des impôts (impôt sur le revenu + impôts locaux) au salaire brut - augmentation de l'activité du 2<sup>e</sup> apporteur de revenu (passage de 6 à 7)



Elasticité prestation au salaire brut : nulle pour toutes les configurations familiales