



CONTRE. La maternité, oui. Fragiliser nos PME, non !

Par Benoît Rousseau
Directeur juridique de la Fédération patronale
interprofessionnelle SDI

En Belgique, le congé de maternité des salariées est aujourd'hui de quinze semaines. Certains appellent à l'allonger. La motivation est louable : mieux protéger la santé des mères, favoriser le lien avec l'enfant et encourager un équilibre plus humain...

Malheureusement, cette proposition à première vue attractive ne serait pas sans conséquences pour des milliers de petites entreprises.

Rappelons tout d'abord qu'en Belgique, près d'un emploi sur deux est généré par une PME. Ce tissu économique, composé d'artisans, de commerçants, de professions libérales et de TPE, est souvent fragile et confronté à une pénurie chronique de main-d'œuvre. Dans ces structures, une seule absence peut déstabiliser toute l'organisation.

Ne pas rajouter de contraintes

Contrairement aux grandes entreprises, elles ne possèdent pas de pools de remplaçants ou de cellules RH capables de jongler avec les absences longues. Lorsqu'une collaboratrice s'absente pendant trois mois, l'entreprise doit déjà s'adapter. Allonger son congé reviendrait à alourdir la charge de structures déjà fragilisées par les crises successives – sanitaire, énergétique, inflationniste – et pourrait accélérer une dynamique délétère : la friabilité à l'embauche, notamment de jeunes femmes, et la pénalisation de leur carrière professionnelle.

Soyons clairs : il ne s'agit pas ici d'opposer les droits sociaux à l'économie. Nous soutenons pleinement le droit des femmes à concilier leur vie professionnelle et la maternité. Cependant, allon-

ger purement et simplement le congé de naissance, sans adaptation ni soutien renforcé des pouvoirs publics, reviendrait à ajouter une contrainte là où il y a plutôt lieu de bâtir de la résilience.

En ce qui concerne la durée du congé de maternité, notre pays se situe déjà dans la moyenne européenne. Plutôt que de prolonger cette durée, ne serait-il pas préférable de chercher à améliorer le système existant ? Voici quelques pistes qu'il serait intéressant d'explorer :

- un retour progressif au travail, encadré et financé en partie par des fonds publics ou des structures mixtes (cogérées par l'État et les partenaires sociaux), permettant aux mères de reprendre à temps partiel les premières semaines sans impacter l'entreprise ;

- un soutien renforcé aux remplacements dans les petites structures, via un fonds spécifique, à l'image du programme Impulseo qui soutient financièrement le remplacement des médecins généralistes lors d'un congé (maternité, maladie, formation, etc.) afin d'éviter les interruptions de service ;

- un investissement massif dans l'accueil de la petite enfance, notamment pour les horaires décalés, une réalité fréquente dans les métiers de terrain ;

- une valorisation des entreprises qui adoptent des pratiques *parent-friendly*, à travers des labels et des incitatifs concrets ;

- une réforme du congé de maternité des indé-

pendantes, aujourd'hui limité à 12 semaines et très mal rémunéré (890,31 € brut par semaine pour les quatre premières semaines et 814,32 € brut par semaine à partir de la cinquième semaine), pour mettre fin à une inégalité criante !

Enfin, encourager une meilleure implication des pères dans les semaines qui suivent la naissance

nous semble également une piste essentielle. Trop souvent, la charge de la parentalité repose quasi exclusivement sur les épaules des mères. Pourtant, les pères ont un rôle clé à jouer dès le départ, pour le bien de l'enfant, l'équilibre du couple et la répartition plus juste des responsabilités familiales.

En conclusion, ce débat mérite une approche plus large. La parentalité ne peut pas reposer uniquement sur les épaules des employeurs ni des mères. Il s'agit d'une responsabilité collective.

La véritable urgence n'est pas l'allongement du congé de maternité des travailleuses, mais l'amélioration de sa qualité. Le chantier prioritaire doit être d'égaliser la situation des indépendantes avec celle des salariées. Ensuite, il faut améliorer la flexibilité du retour

au travail, investir dans les crèches, faciliter le temps partiel choisi et offrir un réel soutien aux entreprises qui s'adaptent, plutôt que de leur imposer de nouvelles contraintes sans concertation.

Les pouvoirs publics, les entreprises et les parents ont chacun un rôle important à jouer pour créer un environnement favorable à la vie de famille, mais sans pour autant alourdir un modèle économique déjà sous pression !

“En Belgique, près d'un emploi sur deux est généré par une PME. Une seule absence peut déstabiliser toute l'organisation.”



Benoît Rousseau
Directeur juridique
de la Fédération patronale
interprofessionnelle SDI