

Lettre d'information du site dialogue-social.fr

Editorial

En 2018, l'IGAS a publié un rapport d'évaluation du congé paternité. Ce rapport dressait le constat que 7 pères sur 10 en moyenne prenaient, pour la très grande majorité d'entre eux, la totalité des 11 jours de congé de paternité, en plus des 3 jours de congé naissance légaux. Le taux de recours était toutefois hétérogène en termes socio-économiques. Par ailleurs, le congé de paternité, comme les aménagements liés à l'exercice de la paternité dans les entreprises, n'était guère un sujet de négociation collective. Les employeurs qui s'investissaient préféraient assurer le maintien de salaire plutôt que d'allonger le congé.

Le rapport proposait alors d'amplifier les effets positifs et durables du congé, qu'il s'agisse de la construction du lien entre le père et l'enfant, ou d'amorcer un rééquilibrage du partage des tâches familiales entre les femmes et les hommes en allongeant sa durée et en instituant, par ailleurs, un droit individuel à une période d'accomplissement d'une Paternité Active (P.A.P.A).

Trois ans plus tard, le législateur a consacré, en partie, ces propositions en portant la durée de du congé paternité à 28 jours (contre 4 semaines préconisées). La période P.A.P.A n'a pas été instaurée par le législateur, mais le thème de l'articulation entre la vie privée et la vie professionnelle, dans le cadre la négociation sur la qualité de vie au travail, pourrait prévoir des mesures facilitant et sécurisant la prise du congé paternité pour les pères.

Bonne lecture

Michèle Forté & Tiphaine Garat



Rédaction

Tiphaine Garat, Evdokia Liakopoulou
Maria Konstantina Kiapekaki

Direction de publication

Michèle Forté et Nicolas Moizard

Cette lettre est réalisée dans le cadre de la convention d'appui au dialogue social territorial signée avec la DREETS Grand Est

Dans ce numéro

P. 2 Les brèves

P.5 Présentation du congé de paternité et d'accueil

P.12 Modes d'accueil des enfants, réforme de l'indemnisation du congé parental, entreprises « family friendly »

P. 17 Sélection bibliographique

Contact

03.68.85.87.00 /

institut.travail@unistra.fr

Pour retrouver toutes les lettres d'information et l'actualité sociale :
www.dialogue-social.fr

LES BREVES

Nouvelle Charte de la parentalité en entreprise

Signée depuis 2008 par 700 employeurs, représentant 30 000 établissements et 20% de la population active, la Charte de la parentalité en entreprise vise à promouvoir un environnement de travail permettant aux salariés de concilier vie professionnelle et vie personnelle.

Pour réaffirmer leurs engagements, 22 gros employeurs signent, le 6 octobre 2021, une nouvelle Charte de la parentalité en entreprise lors de la Conférence des familles à Paris et à l'occasion de la Journée des aidants, sous l'égide du secrétaire d'État à l'Enfance Adrien Taquet. Placée sous le signe de l'inclusion, la nouvelle Charte insiste sur la parentalité tout au long des cycles de vie et sous toutes ses formes (monoparentalité, homoparentalité, familles recomposées, aidants familiaux, grands-parents actifs, etc.).

<https://www.observatoire-qvt.com/symboliquement-22-entreprises-renouvellent-leur-engagement-2/>

Dispositif de « congé parent » renforcé pour les salariés de Philip Morris France

Parallèlement à l'entrée en vigueur des dispositions relatives au rallongement du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, Philip Morris France adopte des nouvelles mesures « pour mieux prendre en compte la problématique du partage de la parentalité ». La société et les organisations syndicales représentatives CFDT, la CFE-CGC et la CGT signent, à cet effet, un avenant à l'accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 26 avril 2018 mettant en place le congé parent. Par son biais, Philip Morris France va au-delà des dispositions légales et prévoit :

-Pour le congé total de maternité ou d'adoption (parent principal), s'agissant du 1er et 2ème enfant : un passage de 18 à 24 semaines, sans condition d'ancienneté (6 semaines de congé prénatal, 18 semaines postnatales) ;

-Pour le congé paternité (parent secondaire) : 8 semaines au total, soit 15 jours de plus que le minimum légal fixé par les nouvelles dispositions.

Philip Morris France, avenant mettant en place le congé parent PMI modifiant l'accord collectif d'entreprise en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, 18 mai 2021 :

<https://www.maitredata.com/app/accords-entreprise/philip-morris-france/151023>

Webinaires de l'ANACT sur le télétravail

Le recours grandissant au télétravail invite les acteurs du dialogue social des entreprises et administrations à initier ou à reprendre des discussions sur l'organisation et les modalités de ce travail à distance. Pour les outiller dans la négociation et favoriser la signature d'accords et chartes innovants, le réseau Anact-Aract propose une série de quatre rendez-vous en ligne avec des experts (certains sont déjà passés, mais il y a des rediffusions gratuites).

La prochaine aura lieu le 20 janvier et portera sur « Négociation télétravail : comment intégrer l'égalité professionnelle dans son accord ». Le contexte sanitaire pousse les acteurs du dialogue social dans les entreprises à (re)négocier sur le sujet de l'aménagement du télétravail. Les situations de télétravail des femmes et des hommes n'étaient pas les mêmes, ni avant la crise ni pendant. L'objectif de ce webinaire est de définir comment faire pour que le travail distant devienne un vecteur d'égalité en termes de conditions de travail pour toutes et tous ?

Participation gratuite et rediffusion du webinaire : <https://webikeo.fr/webinar/nego-teletravail-comment-integrer-l-egalite-professionnelle-dans-son-accord>

Pour aller plus loin sur la question du congé parental

Evaluation du congé paternité, rapport de l'IGAS établi par Hervé Gosselin et Carole Lépine (juin 2018)

Ce rapport d'évaluation du congé de paternité, dans les entreprises privées et dans le secteur public, a été demandé par le Premier ministre à l'IGAS en 2018.

Il dresse un état des lieux détaillé du dispositif et formule des propositions d'évolution afin de mieux répondre aux besoins des pères.

Le rapport intègre une exploitation approfondie des statistiques et des études scientifiques existantes, une évaluation du recours réel au congé de paternité, ainsi que des comparaisons internationales.

Trois scénarios d'évolution sont proposés. Les propositions de la mission visent soit à ajuster le dispositif actuel, soit à le réformer plus profondément.

<https://www.igas.gouv.fr/spip.php?article701>

Les hommes en entreprises : regards croisés Hommes-Femmes, enquête nationale sur la parentalité des hommes en entreprises (ORSE - Goods To Know octobre 2018)

Les objectifs de cette étude menée en 2018 étaient de chiffrer les attentes des hommes, aujourd'hui plus soucieux de leur équilibre vie personnelle/vie professionnelle, de sensibiliser aussi bien les hommes et les femmes aux stéréotypes touchant les hommes et de mesurer l'intérêt des hommes pour certaines mesures de conciliation de temps de vie déjà existantes.

Les hommes mais aussi les femmes ont été interrogés, afin de savoir quel regard elles portaient sur les hommes et leurs attentes vis-à-vis de leur employeur. Au final, 5897 participants ont répondu à l'étude organisée en 2018, dont 2002 hommes pour 3462 femmes.

<https://www.orse.org/nos-travaux/resultats-de-lenquete-nationale-sur-la-parentalite-les-hommes-en-entreprise>

Présentation du congé de paternité et d'accueil

Le 23 septembre 2020, le Président de la République a annoncé l'allongement de la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Deux lois successives le mettent en œuvre. Tout d'abord, la loi du 14 décembre 2020¹ et son décret d'application du 10 mai 2021² allongent la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant et le rendent en partie obligatoire. Dans un second temps, le projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) pour 2022 étend la liste des bénéficiaires. Par le biais de ces mesures, l'exécutif souhaite « *lutter contre les inégalités aujourd'hui observées dans le recours à ce congé, en permettant aux salariés plus précaires d'y avoir accès plus facilement* » et œuvrer « *en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, qui est la grande cause nationale de ce quinquennat* ».

Cette mesure intervient après la publication de plusieurs rapports depuis 2018 pronant une telle mesure et notamment, en 2020, le rapport du ministère des solidarités et de la santé pour les « 1 000 premiers jours »³. Ce rapport met en exergue le caractère fondamental de la proximité physique et émotionnelle des parents pendant les 1 000 premiers jours de l'enfant et plaide, à ce titre, pour l'allongement du congé paternité « *qui serait une première étape d'une réforme ambitieuse du congé parental, dans l'intérêt du développement de l'enfant, mais également pour lutter contre la solitude et l'isolement des mamans* ».

Par ailleurs, cette réforme s'inscrit dans un contexte législatif évolutif et marqué par une meilleure prise en compte des enjeux de la parentalité. En effet, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019, puis un décret du 24 juin 2019 avaient déjà instauré un congé spécifique en cas

¹ Loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021.

² Décret n° 2021-574 du 10 mai 2021 relatif à l'allongement et à l'obligation de prise d'une partie du congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

³ Ministère des Solidarités et de la Santé, Rapport de la commission des 1000 premiers jours, Septembre 2020.

d'hospitalisation de l'enfant après la naissance, d'une durée de 30 jours maximum, qui s'ajouterait à la durée du congé de paternité et d'accueil.

Allongement du congé de paternité et d'accueil : concrètement de quoi s'agit-il ?

Les mesures présentées sont applicables aux enfants nés à partir du 1er juillet 2021 et aux enfants nés avant cette date alors que leur naissance présumée était postérieure au 30 juin 2021.

Bénéficiaires

La loi du 14 décembre 2020 n'a pas modifié la liste des bénéficiaires, telle que fixée dans l'art. L. 1225-35, al.1 du Code du travail. Ainsi, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant bénéficie :

- au père salarié de l'enfant, même s'il est séparé de la mère ;
- au conjoint ou concubin salarié de la mère de l'enfant ;
- à la personne salariée liée à elle par un PACS.

En revanche, le mari du père ou de la personne salariée liée à lui par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec lui sont exclus du dispositif. Saisi de cette question, le Défenseur des droits a considéré que cette exclusion « constitue une différence de traitement fondée sur le sexe ainsi que sur l'orientation sexuelle » (Décision du Défenseur des droits n°2020-036 de 9 octobre 2020).

Le congé de paternité et d'accueil concerne tous les salariés, indépendamment de leur ancienneté et de leur contrat de travail (CDI, CDD, intérimaire, saisonnier, temps partiel...) et est ouvert à plusieurs statuts professionnels : aux demandeurs d'emploi (sous certaines conditions requises par l'Assurance Maladie), aux exploitants agricoles, aux travailleurs indépendants (artisans,

commerçants, chefs d'entreprise, micro-entrepreneurs), aux professions libérales (médecins, notaires, avocats, etc.), aux fonctionnaires.

A noter : le PLFSS pour 2022 (article 47), adopté en nouvelle lecture par l'Assemblée nationale le 10 décembre, étend le bénéfice aux collaborateurs des professions libérales à partir du 1er janvier 2022.

Allongement de la durée

L'article 73 de la loi du 14 décembre 2020 a doublé la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant grâce à un financement par la sécurité sociale. Celui-ci est porté de 11 à 25 jours (ou 32 jours en cas de naissances multiples) calendaires consécutifs (week-ends et jours fériés compris), qui continuent à s'ajouter aux 3 jours ouvrables du congé de naissance (tous les jours à l'exception du jour de repos hebdomadaire, généralement le dimanche et des jours fériés habituellement non travaillés en entreprise).

Modalités de prise du congé de paternité et d'accueil :

Les modalités de prise du congé ont été modifiées, lui apportant plus de flexibilité. Désormais, le congé de paternité et d'accueil est composé de deux périodes distinctes :

- Une période initiale de prise obligatoire

Cette période correspond à 4 jours de congé obligatoire qui succèdent immédiatement les 3 jours de congé de naissance (art. L. 1225-35, al. 3 du Code du travail). En pratique donc, les bénéficiaires auront l'obligation de prendre 7 jours immédiatement dès la naissance, sous peine d'amende.

En d'autres termes, contrairement au régime antérieur, le salarié ne pourra plus dissocier totalement son congé de paternité et d'accueil de l'enfant et son congé de naissance (qui pourrait être pris dans un laps de temps proche à l'accouchement).

Désormais, le point de départ du congé de naissance est fixé au choix du salarié : au jour de la naissance ou au premier jour ouvrable qui le suit (art. L. 3142-4, 3° du Code du travail). Dans le cas où le salarié était déjà en congés (payés ou pour évènements familiaux) le jour de la naissance de l'enfant, le congé de naissance commence à l'issue de ce congé (art. L. 1225-35-1, al. 2 du Code du travail).

Durant cette période de prise obligatoire, l'employeur aura l'interdiction d'employer le salarié concerné, même si celui-ci ne respecte pas le délai de prévenance (art. L. 1225-35-1, al. 1 du Code du travail) à l'exception d'une prolongation éventuelle en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après la naissance (voir supra). De même, deux dérogations sont prévues : i) l'interdiction d'emploi ne s'applique pas au cas où le salarié ne peut pas bénéficier d'une indemnisation au titre du congé paternité (voir supra) ; ii) lorsque au moment de la naissance de l'enfant le salarié se trouve en congés payés ou en congés pour évènements familiaux, l'interdiction d'emploi débute à compter de l'issue de cette période de congés.

Cas particulier : prolongation de la période initiale en cas d'hospitalisation de l'enfant

Une prolongation de la période de 4 jours est prévue en cas d'hospitalisation de l'enfant dès sa naissance dans une unité de soins spécialisée (art. L. 1225-35, al. 5 du Code du travail). La période est prolongée de droit, à la demande du salarié, pendant la période d'hospitalisation, dans la limite de 30 jours consécutifs (art. L. 1225-35, al. 5 et D.1225-8-1 du Code du travail).

- Une période fractionnable facultative

Le reste du congé paternité, soit 21 jours (28 en cas de naissances multiples), pourrait être pris dans un délai de 6 mois suivant la naissance, contre 4 mois auparavant (art. D. 1225-8, al. 1 du Code du travail). De plus, il serait fractionnable, en deux périodes d'une durée minimale de 5 jours chacune (art. D. 1225-8, al. 3 du Code du travail).

Deux exceptions limitatives permettent de reporter le congé au-delà de 6 mois (art. D. 1225-8, al. 6 du Code du travail) : l'hospitalisation de l'enfant (le congé est pris dans les 6 mois qui suivent la fin de l'hospitalisation) et le décès de la mère (le congé est pris dans les 6 mois qui suivent la fin du congé dont bénéficie le père en remplacement du congé maternité).

Information de l'employeur

Le salarié doit informer l'employeur au moins un mois avant la date prévisionnelle de l'accouchement (art. D.1225-8, al. 2 du Code du travail).

Pour la seconde partie du congé (21 ou 28 jours en cas de naissances multiples), il doit informer l'employeur des dates de prise et des durées de la ou des périodes du congé (s'il fractionne) au moins un mois avant le début de chacune d'elles (art. D. 1225-8, al. 4 du Code du travail). Dans le cas où la naissance intervient avant la date prévisionnelle d'accouchement, le salarié peut débiter la ou les périodes de la seconde partie du congé au cours du mois suivant la naissance, et doit à ce titre informer sans délai son employeur (art. D. 1225-8, al. 5 du Code du travail).

Effets sur le contrat de travail et prise en charge

Le congé paternité entraîne la suspension du contrat de travail du salarié. Le salaire n'étant pas maintenu, il ne perçoit donc pas de rémunération. Cependant, les 3 jours de congé de naissance continueront d'être à la charge de l'employeur et les 25 jours restants seront indemnisés par la sécurité sociale, au titre d'indemnités journalières (art. L. 331-3 et L. 331-8 du Code de la sécurité sociale). Ces indemnités sont aussi versées en cas de prolongation de la période initiale du congé liée à une hospitalisation de l'enfant, pendant une durée maximale de 30 jours consécutifs (art. L. 331-8 du Code de la sécurité sociale).

Pour bénéficier de cette indemnisation, le salarié doit :

-exercer son droit à congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans les six mois suivant la naissance de l'enfant (art. D1225-8, al 1 Du Code du travail). A contrario, la CPAM est en droit de refuser d'indemniser le salarié au titre du congé de paternité pris hors délai (Cass. 2e civ., 10 novembre 2009, n° 08-19.510) ;

-remplir les conditions d'ouverture des droits régies par l' art. R. 313-3 du Code de la sécurité sociale ;

-cesser toute activité salariée ou assimilée pendant le congé et au minimum pendant la période de sept jours pris immédiatement à compter de la naissance (art. D. 623-2, al. 3 du Code de la sécurité sociale), et ne pas reprendre cette activité pendant la durée d'indemnisation (art. L. 623-1 du Code de la sécurité sociale).

L'employeur n'est pas tenu de compléter ces indemnités, sauf si un accord collectif le prévoit. À l'issue du congé de paternité et d'accueil, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente (art. L. 1225-36 du Code du travail) (voir les brèves).

Autres options possibles envisagées dans l'Etude d'impact du projet de loi de financement de la Sécurité sociale pour 2021.

https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/dossiers/alt/plfss_2021

Mesure envisagée	Raisons pour lesquelles la mesure a été écartée
Actions de communication sur le congé paternité	<u>Impact limité de la mesure</u> : seuls 4% des pères n'ont pas recours au congé par défaut d'information.
Amélioration de l'indemnisation du congé	<u>Impact restreint de la mesure</u> : seuls les hauts niveaux de rémunération (recourant déjà largement au congé) y bénéficieraient, les CDD ou les chômeurs (recourant peu au congé) bénéficiant d'un remplacement quasi-intégral de leur salaire net.

<p>Mise en œuvre d'un mécanisme incitatif pour encourager les employeurs à favoriser la prise du congé paternité chez leurs salariés (à l'instar de l'index égalité)</p>	<p><u>Difficulté de mise en place de la mesure</u> : elle nécessiterait de recueillir au niveau de chaque entreprise le nombre de pères éligibles ainsi que le nombre de congés effectivement pris, ce qui n'est aujourd'hui le cas.</p> <p>Ce taux de recours devrait être rapporté au taux constaté dans les entreprises de même taille et de même secteur.</p> <p>Il pourrait en outre difficilement être appliqué aux petites entreprises, des taux de recours pouvant n'être pas significatifs sur un nombre réduit de personnes concernées.</p> <p>Enfin, cette information comporterait un biais important, dans la mesure où les salariés ne sont pas contraints de révéler à leur employeur qu'ils viennent d'être pères.</p>
--	--

Voir plus d'informations sur le site du code du travail numérique

<https://code.travail.gouv.fr/fiche-service-public/conge-de-paternite-et-daccueil-de-lenfant-dun-salarie-du-secteur-prive>

Modes d'accueil des enfants, réforme de l'indemnisation du congé parental, entreprises « family friendly »

Présentation des propositions du rapport pour renforcer le modèle français de conciliation entre vie des enfants, vie des parents et vie des entreprises

Rapport Damon-Heydemann, octobre 2021

La thématique de la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle est plus que jamais d'actualité. Le recours massif au télétravail, induit par la pandémie, bouleverse l'organisation des entreprises et des familles. De plus, les salariés, et notamment les jeunes actifs, sont de plus en plus exigeants en matière de qualité de vie au travail. Ces nouvelles exigences pèsent sur les entreprises, notamment lorsqu'elle aborde la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle via les négociations collectives. Ainsi, politiques publiques et entreprises intensifient leurs efforts pour répondre aux exigences d'une meilleure conciliation des temps de vie.

En partant de ces constats, le rapport Damon-Heydemann, publié le 6 octobre 2021, se penche sur une série de mesures pour optimiser les politiques et pratiques en matière de conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle⁴. L'objectif est clair : « *Mieux concilier responsabilités familiales et carrières professionnelles compte désormais parmi les dimensions importantes de la qualité de vie au travail. Et, partant, de la qualité du travail et de la performance des organisations* ».

Le rapport se veut prospectif et original dans la formulation de propositions, établies le plus souvent du point de vue de l'entreprise. En son sein figurent 45 recommandations classées dans 5 grands chapitres, à savoir : progresser par l'exemplarité ; renforcer et réorganiser l'offre de

⁴ Par une lettre de mission datant d'avril dernier, le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, le ministère des Solidarités et de la Santé, le ministère de la Transformation et de la Fonction publiques et le Secrétaire d'État en charge de l'enfance et des familles ont commandé à Christel Heydemann, présidente de Schneider Electric France et Julien Damon, conseiller scientifique de l'École nationale supérieure de sécurité sociale la réalisation d'un rapport sur « la conciliation des temps professionnel et familial des parents ». Le rapport a été remis le 6 octobre 2021 dans le cadre de la Conférence des familles.

services ; reformater l'indemnisation du congé parental (PreParE) ; unifier les congés familiaux ; impliquer et appuyer davantage les entreprises et partenaires sociaux.

- **La petite enfance au cœur des préoccupations, pour articuler vie familiale et vie professionnelle**

Les auteurs constatent que, malgré les efforts réalisés, l'offre d'accueil de la petite enfance est insuffisante, surtout « *si l'on ne raisonne plus en nombre de places mais en nombre d'heures d'accueil* ». Une offre d'accueil de la petite enfance renforcée et organisée de façon optimale constitue ainsi un besoin crucial pour les entreprises.

A cet égard, le rapport envisage de mieux structurer l'accueil du jeune enfant en le séquençant en trois temps :

-Pour les moins d'un an : il s'agit de favoriser le congé parental dans les premiers mois en réduisant sa durée (idéalement à six mois pour chacun des deux parents) mais en l'indemnisant mieux ;

-Pour les 1-2 ans : il s'agit ici de se concentrer sur le déploiement des modes de garde en finançant et en gouvernant mieux l'offre de services, dans les équipements collectifs (EAJE) mais aussi dans le secteur des assistants maternels ;

-Enfin, pour les 2-3 ans : il s'agit ici de structurer l'offre d'accueil afin d'organiser le passage progressif à l'école maternelle. En effet, la fusion des jardins d'enfants, jardins d'éveil et classes passerelles pourrait avoir lieu d'ici 2024.

De manière plus intéressante encore, les auteurs proposent un « droit opposable » à un mode d'accueil pour les parents. Le principe qui entoure cette proposition est d'avoir un service homogène, qui englobe tant le secteur public que le secteur privé, et qui comporte non seulement l'offre d'accueil collectif mais aussi l'offre des assistants maternels. Toutefois, il ne s'agit pas ici

« de nationaliser et fonctionnariser les salariés des crèches associatives et marchandes, encore moins les assistants maternels », assurent les auteurs.

D'autres propositions ambitieuses sont présentées : l'établissement d'un droit à l'information personnalisé au sujet de la conciliation des temps, à l'image du droit à l'information retraite, le soutien à l'attractivité des professions de la petite enfance, la révision du modèle des crèches à vocation d'insertion professionnelle AVIP, avec un soutien accru de Pôle Emploi, ou même l'intégration du sujet de la petite enfance dans les opérations d'aménagement.

- **La réforme de l'indemnisation du congé parental, dimension d'un chantier plus large, celui de la refonte des congés familiaux**

Les auteurs reviennent sur le sujet de la réforme de l'indemnisation du congé parental. Leurs suggestions tournent autour de quatre axes :

- Réduire encore la durée de cette indemnisation, en lien avec politique d'accueil à trois temps ;
- Prévoir une indemnisation proportionnelle au précédent salaire (sous plafond) ;
- Conserver globalement les règles actuelles sur l'éligibilité ;
- Envisager les fractionnements des congés, jusqu'au trois ans de l'enfant avec une indemnisation qui se concentre sur la première année.

Au-delà de cette révision de la PreParE, les auteurs ambitionnent de basculer, à long terme à « une véritable assurance parentale » : « Les droits, complétés par des accords d'entreprise ou de branche, relèveraient d'une logique contributive, revenant ainsi pleinement au principe d'une contribution à partir de la masse salariale », précisent-ils.

L'ensemble de ces recommandations va de pair avec l'ouverture d'un débat parallèle sur la fusion de l'ensemble des congés familiaux (de naissance, mariage, PACS, décès de proche, congé parental

d'éducation, de présence parentale ou de proche aidant). « *L'ambition générale doit être non pas de continuer à empiler des réponses mais à simplifier la vie, celle des personnes, celle des entreprises* », considèrent les auteurs. La démarche générale consisterait à produire un congé familial unique, en unifiant le régime et les dénominations des congés familiaux : « *Ainsi, singulièrement, congé de présence parentale, congé de solidarité familiale et congé de proche aidant, au régime juridique et aux formes proches, pourraient fusionner et s'inscrire dans un plus vaste ensemble unifié* », précise le rapport.

- **Des entreprises « family friendly » : la politique familiale en tant qu'élément conséquent du dialogue social**

Avec cette terminologie à consonance managériale, les auteurs souhaitent marquer les aménagements des entreprises, en termes d'offre de services ou de gestion attentionnée des carrières, en faveur des jeunes parents. Ainsi, les organisations « family friendly » auraient une longueur d'avance sur les autres qui peinent à s'emparer du sujet.

Dans cette lignée, le rapport invite les entreprises à autoriser davantage de flexibilité des horaires : la facilitation de l'accès au temps partiel pour les parents, l'amélioration du régime des comptes épargne-temps (CET), le recours au télétravail, etc.

Les auteurs appellent aussi à une meilleure information et communication dans les entreprises sur les droits en matière de conciliation : des documents spécifiques explicatifs remis au moment de l'embauche, des guides à destination des managers, etc.

De manière plus intéressante encore, un recours plus large au crédit d'impôt famille (CIF) (reformaté par la même occasion) est aussi préconisé : « *Se profile un enjeu de démocratisation de cet instrument de la politique familiale, afin qu'il ne bénéficie pas principalement aux grands groupes. Le CIF pourrait ainsi être modulé selon la taille des entreprises, afin de mettre l'accent sur les PME et TPE* », soulignent les auteurs.

Le retour au travail des salariés en congé parental est un autre point de préoccupation pour les auteurs : la suspension du contrat de travail qui en découle, « *impose une interruption des relations et des informations garantes d'une parfaite intégration. Une telle coupure présente le risque de rendre difficile le retour à l'emploi* », remarquent-ils. C'est ainsi qu'ils insistent sur le maintien d'un lien minimal entre entreprise et salarié en congé parental total, « *tout en respectant une nécessaire distance* ».

Pour le reste, le rôle des partenaires sociaux sur les questions de conciliation, est longuement souligné. Afin de garantir leur information et soutenir le dialogue social en la matière, le rapport suggère l'insertion dans la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) des indicateurs spécifiques à la conciliation. De plus, les auteurs estiment plus opportun d'intégrer systématiquement un chapitre « conciliation » dans les accords égalité professionnelle et qualité de vie au travail, au lieu d'en faire un thème à part entière de la négociation annuelle obligatoire (NAO). In fine, ils incitent les élus du comité social et économique (CSE) à diriger davantage leur budget des activités sociales et culturelles sur les problématiques de conciliation des salariés.

Vous trouverez l'intégralité de l'article sur le site dialogue-social.fr : <http://www.dialogue-social.fr/fr/dernieres-publications/id-3221/dernieres-publications.html>

Sélection bibliographique

Voici une sélection d'ouvrages par la bibliothécaire de l'Institut du travail de Strasbourg.

Les emprunts sont possibles pour les personnes inscrites à l'Université ou à la BNUS, et la consultation est ouverte à tous. Plus d'informations sur bu.unistra.fr.

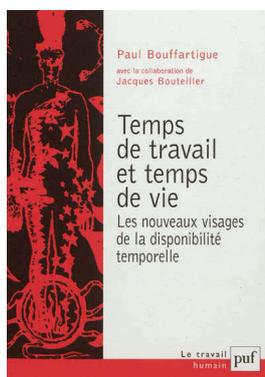


Liaisons sociales. Les thématiques, n° 90. La parentalité : maternité, paternité, adoption, quels droits pour les salariés ? : les nouvelles modalités du congé de paternité depuis le 1er juillet 2021

Liaisons sociales - 30/07/2021

Le point sur la législation concernant les salariés en congés de maternité, de paternité ou d'adoption et les obligations de l'employeur, à jour de la loi Travail d'août 2016 qui allonge de six semaines la durée de protection contre la rupture de contrat après le retour de l'employée.

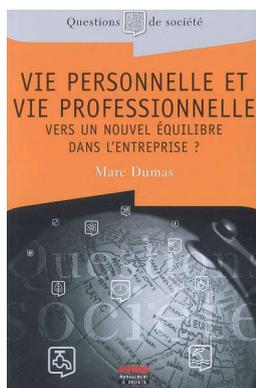
Ouvrages plus anciens :



Temps de travail et temps de vie : les nouveaux visages de la disponibilité temporelle
Paul Bouffartigue

Editions PUF – Collection : Le travail humain – 13/10/2012 – 978-2-13-060853-0

Afin de comprendre les obstacles sur lesquels butte une vision classique du temps du travail et de sa réduction, cet ouvrage explique les nouvelles disponibilités temporelles associées aux professions d'aujourd'hui. @Electre



Vie personnelle et vie professionnelle : vers un nouvel équilibre dans l'entreprise ?
Marc Dumas

Edition Management et société – Collection : Questions de sociétés – 11/12/2008
978-2-84769-102-3

Après un diagnostic sur la place du travail et une illustration des nouveaux rapports travail et hors travail, proposition d'outils d'une politique de promotion de la qualité de vie au travail et de l'articulation vie personnelle et vie professionnelle. @Electre