



VERS UNE RÉFORME DU CONGÉ PARENTAL ?

Le congé parental, réformé il y a moins de 10 ans, est très peu utilisé en France. Face à ce constat, le gouvernement a débuté les concertations pour le repenser en profondeur.

Objectif annoncé :
Améliorer la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle.

Que prévoit ce dispositif ?

Quelles sont ses lacunes ?

Quelles sont les pistes de réflexions ?

Décryptage.

LE CONGÉ PARENTAL : UN PRINCIPE, DES DISPOSITIFS

Le congé parental ne doit pas être confondu avec le congé maternité ou paternité, financé, au moment de la naissance, par la Sécurité sociale. **Le congé parental arrive après et peut être partagé entre les deux parents** ou par un parent et son conjoint.

Le congé parental n'est pas rémunéré par l'employeur, les bénéficiaires perçoivent la PreParE (Prestation Partagée d'Éducation de l'enfant), une aide versée par la Caisse d'Allocations Familiales (CAF) sous certaines conditions :

- > Avoir un **enfant de moins de 3 ans** ou adopter un enfant de moins de 20 ans,
- > Avoir **cessé ou réduit son activité** professionnelle,
- > Avoir travaillé **au moins deux ans dans les 2 à 5 dernières années** (selon le nombre d'enfants).

La durée de la PreParE est calculée en fonction du nombre d'enfants et de la situation matrimoniale.



• ZOOM SUR •

LES MONTANTS PERÇUS DÉPENDENT DE LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL¹ :

- > **428,71 €** par mois en cas d'arrêt total d'activité.
- > **277,14 €** par mois pour une activité égale ou inférieure à 50 %.
- > **159,87 €** par mois pour une activité supérieure à 50 % et pouvant aller jusqu'à 80 % inclus.

LE CONGÉ PARENTAL À L'ÉPREUVE DE LA RÉALITÉ

Créé en 1977 et réformé à plusieurs reprises, le congé parental n'est pas populaire. En 2020, **moins de 250 000 parents en ont bénéficié, c'est moitié moins qu'en 2013** (500 000 bénéficiaires²).

« Je ne rencontre pas la situation tous les jours ! concède donc Charlotte O'Leary, Avocate associée spécialisée en droit social. Lorsque le congé parental est choisi par le salarié, nos clients nous interrogent principalement sur les difficultés liées au temps partiel ou bien sur la reprise du travail. » Concrètement, il s'agit, par exemple, de salariés qui souhaitent reprendre le travail de manière anticipée (ne pas aller jusqu'au bout de la période de congé parental annoncée) ou bien qui reprennent le travail, mais qui souhaitent s'arrêter de nouveau rapidement. « La première chose à faire pour le salarié est de bien respecter les délais. La demande de congé parental doit être faite à son employeur un mois avant la fin du congé maternité s'il est pris à la suite ou deux mois avant, si le salarié avait repris le travail. » Autre situation rencontrée fréquemment par Charlotte O'Leary, les frictions autour du temps partiel : « Il peut s'agir de salariés qui demandent un congé parental en temps partiel et l'employeur exige certains jours ou horaires qui ne satisfont pas le salarié. »



Lorsqu'un collaborateur revient de congé parental, la loi prévoit qu'il retrouve son travail à l'identique, c'est-à-dire, dans les mêmes conditions et avec le même niveau de responsabilités. « C'est ce qui génère le plus de contentieux, constate l'avocate. Il n'est pas rare qu'une nouvelle organisation du travail ait été mise en place le temps du congé parental. Alors, dans la pratique, ce n'est pas simple de réintégrer un ou une salarié(e) après un congé parental qui a duré plusieurs mois, voire plusieurs années. Cela demande beaucoup d'attention de la part des équipes RH. » En cas de contentieux, le risque pour l'employeur est que le salarié soutienne qu'il a été victime de discrimination en raison de sa santé ou de sa situation familiale.

QUELLES SOLUTIONS ?

À l'automne, le gouvernement a commencé les concertations avec les partenaires sociaux. **Sur la table, un congé parental plus court, mais mieux rémunéré.** « Selon moi, c'est le premier frein du dispositif, juste après les questions de gestion de carrière, remarque Charlotte O'Leary. Le faible montant de l'indemnité de congé parental ne pousse pas les salariés à le prendre. À ce jour, un salarié est souvent mieux indemnisé en étant au chômage qu'en congé parental ! »

Concrètement, l'exécutif propose :

- > **Une réduction du congé parental à 4 mois** pour chaque parent.
- > **Une indemnité non plus forfaitaire, mais proportionnelle (à hauteur de 50 % du salaire),** dans la limite d'un certain plafond (environ 2 000 €).

La proposition du gouvernement pourrait donc présenter plusieurs avantages, soulignés par la Cour des Comptes dès 2022 qui jugeait le dispositif existant « complexe et peu attractif ». **Raccourcir la durée du congé parental permettrait de mieux répondre aux aspirations des parents,** nombreux à vouloir se consacrer à leur enfant pendant ses six premiers mois, mais beaucoup moins ensuite. Cela permettrait également **d'éviter un éloignement trop long de l'emploi.**

Moins pénalisant pour la carrière et permettant de maintenir son niveau de vie, davantage de pères seraient peut-être tentés par l'aventure éducative ? En 2021, une étude de l'OFCE³ indiquait que moins de 1 % des pères recouraient au congé parental, contre près de 14 % des mères, bien loin de l'objectif affiché par les pouvoirs publics d'une participation de 25 % des pères.

1. Caf. Montants valables du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024.
2. Chiffres du gouvernement.
3. Cinq ans après la réforme du congé parental (PreParE), les objectifs sont-ils atteints ?



> PLUS D'INFOS

www.collecteam.fr
rubrique « Actualité »