



16ème législature

Question N° : 8759	De Mme Céline Calvez (Renaissance - Hauts-de-Seine)	Question écrite
Ministère interrogé > Travail, plein emploi et insertion		Ministère attributaire > Travail, plein emploi et insertion
Rubrique >travail	Tête d'analyse >Congé paternité et protection du salarié	Analyse > Congé paternité et protection du salarié.
Question publiée au JO le : 06/06/2023 Réponse publiée au JO le : 12/09/2023 page : 8177		

Texte de la question

Mme Céline Calvez attire l'attention de M. le ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion sur le congé paternité. Depuis juillet 2021, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant a été considérablement renforcé. Le congé de paternité est d'une durée totale de 25 jours calendaires voire 32 jours en cas de naissance multiples, au bénéfice du père salarié ainsi que, le cas échéant, au conjoint ou concubin salarié de la mère ou à la personne salariée liée à elle par Pacs. Mme la députée aimerait connaître le niveau actuel d'appropriation de ce dispositif par les salariés et les encouragements pratiqués par les entreprises et les partenaires sociaux en sa faveur. Par ailleurs, pendant les 10 semaines qui suivent la fin du congé de maternité ou les congés payés pris immédiatement après celui-ci, la salariée bénéficie d'une protection relative contre le licenciement. Le licenciement est possible uniquement en cas de faute grave ou si l'employeur est dans l'impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à la maternité. Par exemple, en cas de licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement. 2 ans après la mise en place du congé paternité et d'accueil de l'enfant et devant certains témoignages récents de salariés entravés dans leur carrière pour avoir pris leur congé paternité, elle aurait voulu connaître les conditions de protection pour le salarié de retour de congé paternité.

Texte de la réponse

Le congé paternité et d'accueil de l'enfant, instauré en 2002 puis modifié en 2012, a connu, sur ces 10 dernières années, d'importantes et constantes évolutions. Au-delà d'un meilleur développement de l'enfant, ce congé contribue à l'égalité entre les hommes et les femmes, en incitant à un rééquilibrage des tâches domestiques et parentales et en réduisant les inégalités de carrières professionnelles. Pour répondre à ce double enjeu, le congé de paternité a été allongé et rendu partiellement obligatoire (articles L. 1225-35 et s. du code du travail). Cette interdiction d'emploi de 7 jours vise tout d'abord à lutter contre les inégalités de taux de recours à ce congé, en permettant aux salariés plus précaires d'y avoir accès plus facilement et permet également d'apporter un soutien à la mère et de garantir la protection de sa santé. Le deuxième parent peut, depuis le 1er juillet 2021, bénéficier de 28 jours après la naissance de l'enfant, en y incluant les trois jours de naissance à la charge de l'employeur. Ce congé de paternité est désormais fractionnable afin d'accorder davantage de souplesse au second parent. La protection dans l'emploi est également garantie, depuis la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, qui prévoit cette protection d'emploi pendant les dix semaines qui suivent la naissance de l'enfant. Durant cette période, comme le prévoit l'article L. 1225-4-1 du code du travail, l'employeur ne peut pas licencier un jeune père salarié, sauf faute grave ou

impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant. S'agissant des effets concrets de cette réforme, le rapport établi pour la direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques en juin 2023 (« Réforme du congé de paternité : modalités de recours, vécus, effets sur les inégalités femmes-hommes et la construction de la paternité ») apporte un premier éclairage. Il ressort de cette étude que de manière générale, l'environnement professionnel des pères interrogés « se révèle plutôt facilitateur envers les pères qui prennent un congé de paternité ». Des nuances sont à apporter pour certains salariés cadres, qui, du fait des responsabilités professionnelles, peuvent se sentir davantage contraints, ainsi que les salariés en contrats précaires (contrat à durée déterminée ou intérim), parfois moins libres dans l'organisation du congé. Le rapport relève que le congé de paternité permet de « faciliter l'entrée des couples dans la parentalité. Il permet de prendre sa place auprès de l'enfant, d'accompagner l'évolution des relations entre la mère et le père au moment de la naissance, et d'organiser la répartition des tâches ». Enfin, par leurs accords collectifs, les partenaires sociaux marquent leur volonté de contribuer au développement d'un environnement de travail propice à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle. L'accès aux congés liés à la parentalité (maternité, adoption, paternité et enfant malade) ainsi que toutes mesures visant à réduire les inégalités face à la parentalité peuvent d'ores et déjà être facilités par accord collectif.