Actualité sociale

Décryptage de la réforme du congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Anne-Laure Bellanger
Avocate Fondatrice du Cabinet La Boétie

Clémentine Picorit
Elève-avocate Cabinet La Boétie

Annoncé par Emmanuel Macron le 20 septembre dernier, l'allongement de la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant entre en vigueur le 1er juillet. Avec cette mesure, l'Elysée s'est félicité de « faire passer la France d'une position médiane, au peloton de tête des pays européens les plus en avance, aux côtés de l'Espagne, de la Finlande, de la Norvège et du Portugal ». Retour sur les évolutions traduites par cette réforme en faveur de la coparentalité et de l'égalité entre les femmes et les hommes.

L. n° 2020-1576, 14 déc. 2020, JO 15 déc. ; D. n° 2021-574, 10 mai 2021, JO 12 mai

Les rapports déposés par l'Inspection générale des affaire sociales (en 2018), ainsi que la Commission d'Experts présidée par le neuropsychiatre Boris Cyrulnik (en 2019), ont démontré l'incidence positive de la présence des parents, pendant les premiers mois de la vie tant sur la santé, que sur le développement de l'enfant.

Par ailleurs, la Directive UE n° 2019/1158 a établi qu'il s'agissait d'une manière de promouvoir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, précisant à ce propos que « *le cadre juridique actuel de l'Union prévoit peu de dispositions incitant les hommes à assumer une part égale des responsabilités familiales* ». Elle ajoute que cette situation « *accentue les stéréotypes liés au genre* ».

La France a donc décidé de rattraper son retard.

Le congé paternité est-il spécifique aux pères ou les « seconds parents » sont-ils concernés ?

La loi n° 2012-1404 du 17 décembre 2012, avait déjà étendu le bénéfice du congé de paternité au conjoint de la mère, à la personne liée à elle par un Pacs ou vivant maritalement avec elle (visant ainsi principalement les familles recomposées et les couples homosexuels). Pour cette raison, on parle depuis lors de congé de paternité, y ajoutant la notion plus vaste « *d'accueil de l'enfant* ».

À combien de jours a désormais droit le futur parent ?

Depuis son introduction en 2002, le congé de paternité octroyait onze jours calendaires consécutifs au père pour la naissance d'un enfant (18 en cas de naissance multiple), lesquels s'ajoutaient aux 3 jours ouvrables issus du congé de naissance.

À compter du 1er juillet 2021, pour toutes les naissances dont le terme est prévu à partir de cette date (et ce, même si l'accouchement a finalement eu lieu avant), le père ou le second parent, bénéficiera désormais de **vingt-cinq jours calendaires** de congés de paternité et d'accueil de l'enfant (trente-deux jours en cas de naissance multiple). Il continue de s'ajouter aux 3 jours ouvrables, du congé de naissance.

Est-il possible de fractionner le congé en plusieurs périodes distinctes ?

Une période obligatoire et une période facultative

Jusqu'alors, le père ou le second parent avait le choix de poser un congé de paternité sur la période de 11 jours qu'il souhaitait, dans un délai maximal de 4 mois, sans possibilité de fractionnement.

À compter du 1er juillet 2021, les nouvelles dispositions de l'article L. 1225-35 du Code du travail, prévoient **deux périodes distinctes** :

- **4 jours de congés calendaires désormais obligatoires**, pris immédiatement après le congé naissance de 3 jours ouvrables ;
- une **période de congé facultative de 21 jours calendaires, fractionnable**.

Interdiction d'emploi

La loi introduit l'article L. 1225-35-1 au sein du Code du travail et créée une « *interdiction d'emploi* » pendant le congé de naissance et la période de 4 jours du congé de paternité (à l'exception des pères et seconds parents qui ne seraient pas éligibles aux indemnités et allocations versées au titre de l'article L. 331-8 du Code de la sécurité sociale). L'employeur a, de ce fait, une interdiction de faire travailler le salarié accueillant depuis très récemment un enfant. **Cela rend concrètement la première période du congé paternité de 4 jours, obligatoire**.

Un congé fractionnable

Avant la réforme, le fractionnement n'était pas possible.

Le congé tel qu'issu de la réforme, autorise le second parent bénéficiaire, à diviser la période facultative de 21 jours, en 2 périodes de minimum 5 jours chacune.

Sous quel délai le congé paternité doit-il être pris ?

Si le précédent congé de paternité devait être pris dans un délai de 4 mois, **les nouvelles règles portent ce délai à 6 mois** (*C. trav., art. D. 1225-8, al. 1, nouv*).

Comment le salarié doit-il informer son employeur ?

Le salarié devait informer l'employeur de sa date de prise de congés, au moins 1 mois avant qu'il ne débute. La réforme renforce les modalités d'information de l'employeur.

L'information du jour prévu de la naissance

Le père ou le second parent doit désormais informer son employeur « *de la date prévisionnelle de l'accouchement au moins un mois avant celle-ci* » (*C. trav., art. D. 1225-8, al. 2, nouv*).

L'information de la date de prise de congé

Comme c'était déjà le cas auparavant, le salarié doit informer son employeur au moins 1 mois avant le début de la période de congé facultative qu'il souhaite poser (date de début, date de fin de congés ; *C. trav., art. D. 1225-8, al. 4, nouv*)

L'employeur peut-il refuser ?

Si le délai de prévenance a bien été respecté, l'employeur ne peut pas s'y opposer. Tout refus d'autorisation d'absence du salarié au titre de son congé de paternité, expose l'employeur à une contravention *(C. trav., art. R. 1227-5)*.

***Notre point de vue** : les conséquences du non-respect des délais de prévenance par le salarié restent relativement mystérieuses pour l'heure. L'on ne peut que conseiller aux salariés de respecter scrupuleusement ces délais et de s'en aménager la preuve (lettre recommandée avec AR), afin de ne pas risquer de se voir opposer le pouvoir de direction de l'employeur (CA Nancy, 1er avr. 2021, n° 19/03061).*

Le salarié bénéficie-t-il d'un maintien de salaire lors du congé paternité ?

Contrairement au congé de naissance pris en charge par l'employeur, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est pris en charge par la Sécurité sociale. En l'occurrence, l'indemnisation du congé de paternité est alignée sur celle du congé de maternité *(CSS, art. L. 331-8)*.

L'ouverture des droits

Les articles R. 313-1 et suivants du Code de la sécurité sociale conditionnent le droit, pour le second parent, de percevoir des indemnités journalières (conditions de durées d'affiliation, de nombre d'heures travaillées, de rémunération minimale et d'envoi de pièces justificatives).

L'ouverture des droits est désormais également subordonnée à la prise des 4 jours obligatoires à la suite du congé naissance, ainsi qu'à celle de la prise du congé dans un délai de six mois *(CSS, art. D. 331-3 nouv.)*.

Le montant de l'indemnisation

L'indemnisation du père en congé de paternité est égale au gain journalier de base, c'est-à-dire aux salaires des 3

ou 12 derniers mois (en cas d'activité discontinue ou saisonnière), dans la limite du plafond mensuel de la Sécurité sociale de l'année en cours (*3 428,00 € au 1er janvier 2021 ; CSS, art. R. 313-1 et s.*). Ce montant est divisé par 91,25, puis la CPAM retire à ce salaire journalier de base un taux forfaitaire de 21% (taux représentatif de la part salariale des cotisations et contributions d'origine légale ou conventionnelle rendues obligatoires par la loi).

Exemple : *un travailleur salarié percevant en moyenne 5 400,00€ sur les trois derniers mois (1 800,00€ par mois) avant que ne débute son congé de paternité percevra une indemnité journalière égale à 46,75 € (5 400 / 91,25 – 21%).*

À défaut d'un accord ou d'une convention collective prévoyant expressément un maintien de salaire (car l'employeur n'est pas obligé légalement de compléter l'indemnisation de la sécurité sociale) ou une indemnisation plus favorable, le plafonnement des indemnités journalières versées au père peut être de nature à décourager certains à en bénéficier, ce que l'on ne peut que regretter.

À noter : *moins de 20% des salariés bénéficieraient d'un complément de salaire via leur convention collective. Ainsi, sur 57 conventions collectives étudiées en 2017 par la Direction de la sécurité sociale, seules 9 prévoient des dispositions en la matière (Rapport de l'Inspection générale des affaires sociales n°2018-022R, juin 2018).*

Notre point de vue : *gage de progrès social, la négociation des partenaires sociaux à ce sujet serait donc la bienvenue !*

Que faire si le congé paternité tombe aux mêmes dates que celles des congés payés déjà posés ?

Jusqu'alors, le salarié était libre de prendre ou non son congé de 11 jours. La superposition des congés payés et de paternité ne posait donc aucune difficulté.

La réforme **oblige** désormais le second parent à prendre une première période de 4 jours calendaires consécutifs au titre du congé de paternité, immédiatement après le congé naissance de 3 jours.

Aussi, le législateur a prévu le cas de figure où la naissance interviendrait au cours des congés payés, **en reportant la période d'obligation de repos** de 7 jours, à l'issue de cette période (*C. trav., art. L. 1225-35-1 al. 2, nouv.*). Il pourra donc poser son congé naissance et son congé de paternité immédiatement après ses congés payés.

Exemple : *un salarié a posé des congés payés du 2 au 15 août 2021. Si son enfant naît le 13 août, il pourra bénéficier de son congé naissance de 3 jours, suivi de son congé de paternité obligatoire de 4 jours à compter du 16 août 2021.*

En conclusion, si l'on peut se féliciter de cet allongement, il n'en demeure pas moins que des progrès restent à accomplir. Le congé de paternité reste nettement inférieur aux 9 semaines préconisées par la Commission d'Experts, laquelle recommandait également qu'une partie soit posée à l'issue du congé maternel.

En bref...

▪ Sport en entreprises

Afin de favoriser le développement de la pratique sportive en entreprise, certains avantages octroyés par l'emplyeur à l'ensemble des salariés de l'entreprise quelle que soit la nature et la durée de leur contrat de travail, sont désormais exonérés de cotisations sociales, de CSG et de CRDS. Il en va ainsi de l'avantage constitué par l**a mise à disposition par un employeur, d'une salle de sport** appartenant ou louée par l'entreprise, **de vestiaires et de douches et d'un matériel sportif**, ainsi que par **le financement de cours collectifs d'activités physiques et sportives** ou **d'évènements ou compétitions de nature sportive**. Le montant de l'avantage constitué par la mise à disposition d'équipements dédiés à la pratique sportive est exonéré sans limite de montant, alors que le montant de l'avantage constitué par le financement par l'employeur de prestations d'activités physiques et sportives est exonéré, dans la limite annuelle de 5 % de la valeur mensuelle du plafond de la sécurité sociale multipliée par l'effectif de l'entreprise. En revanche, les financements d'abonnements ou les participations individuelles à des cours de sport organisés en dehors des espaces susmentionnés restent soumis à cotisations sociales. Ces exonérations s'appliquent même en présence d'un CSE. Mais dans ce cas, le CSE pourrait revendiquer la gestion de cette activité sociale et culturelle (puisqu'il a le monopole des ASC) contraignant l'employeur à transmettre l'activité au CSE avec le budget correspondant.

D. n° 2021-680, 28 mai 2021, JO 29 mai ; Note Urssaf, 8 juin 2021

▪ Assurance chômage

Le 22 juin dernier, le juge des référés du Conseil d'État a suspendu les nouvelles règles de calcul du montant de l'allocation chômage qui devaient entrer en vigueur pour les salariés perdant leur emploi à compter du 1er juillet 2021, « *la situation économique étant encore incertaine pour une application immédiate de ces nouvelles règles* » *(voir notre actualité Les Cahiers Lamy du CSE n° 215, juin 2021, p. 1)*. En revanche, la Haute juridiction administrative ne remet pas en cause le principe même de la réforme.

CE, 22 juin 2021, 452210, 452805, 452839, 452844, 452865, 452886