



Congé paternité et parentalité

Mesure phare de la loi de financement de la Sécurité sociale 2021, le décret n° 2021-574 relatif à l'allongement et à l'obligation de prise d'une partie du congé de paternité et d'accueil de l'enfant a été adopté le 10 mai 2021. Entré en vigueur le 1^{er} juillet, il a pour objectifs d'offrir de meilleures conditions de développement au nouveau-né en permettant au second parent d'être plus présent et de contribuer à un rééquilibrage des tâches domestiques et parentales. Nous vous proposons un focus sur ce décret ainsi que sur l'importance de prendre en compte la parentalité dans la politique sociétale de l'entreprise.

Allongement du congé paternité

• Qui peut en bénéficier ?

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant bénéficie au père salarié ainsi que, le cas échéant, au conjoint ou concubin salarié de la mère ou à la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité (Pacs). Au titre d'une même naissance, plusieurs personnes salariées peuvent ainsi bénéficier de ce congé. Il peut être mis en œuvre quels que soient les conditions d'ancienneté et le type du contrat de travail (CDI, CDD ou contrat temporaire).

• Durée du congé

Le salarié doit avertir son employeur des dates du congé qu'il souhaite prendre au minimum 1 mois avant la date de début. Si ce délai est respecté, l'employeur ne peut pas s'opposer à la demande du salarié. Ce congé doit être pris dans les 6 mois suivant la naissance de l'enfant.

La première période du congé de paternité et d'accueil de l'enfant,

c'est-à-dire les 4 jours calendaires consécutifs qui font immédiatement suite au congé de naissance⁽¹⁾, doit être prise en une seule fois et ne peut donc être fractionnée.

La seconde période, de 21 jours calendaires ou de 28 jours en cas de naissances multiples, peut être fractionnée en deux périodes d'une durée minimale de 5 jours chacune.

À savoir : en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après sa naissance, un congé spécifique peut être accordé.

• Rémunération

Dès le début du congé et pour chaque période choisie, l'employeur devra fournir un extrait d'acte de naissance de l'enfant remis par son collaborateur et établir une attestation de salaire sur laquelle se basera l'Assurance maladie pour déterminer si le salarié remplit les conditions requises pour avoir droit aux indemnités journalières et, si tel est le cas, en calculer le montant. Le salarié peut également bénéficier d'un maintien total ou partiel de son salaire en cas d'accord collectif, d'accord de branche ou de convention collective.

La parentalité, un accompagnement nécessaire favorable aux salariés

À l'arrivée d'un enfant, permettre au salarié de concilier sa vie professionnelle et personnelle est essentiel. Des solutions existent pour accompagner la parentalité et faciliter la vie quotidienne des salariés : des horaires de travail adaptées, des solutions de garde d'enfants et d'accompagnement scolaire, des aides financières... Ainsi, un mode d'organisation qui s'adapte au rythme de vie des parents est garant d'une réduction du stress et permet d'éviter le risque de burn-out.

Mettre en place une politique de soutien à la parentalité participe également à améliorer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. En effet, elle permet aux parents de s'investir dans leurs rôles, mais aussi de limiter l'impact négatif de la maternité sur la rémunération et la progression de la carrière des femmes.

Les organisations syndicales représentatives du personnel peuvent davantage préciser les modalités et les renforcer par un accord ou un avenant.



Pour bénéficier d'un accompagnement personnalisé, contactez-nous : relation.partenaire@groupe-vyv.fr

(1) Depuis le 1er juillet 2021, le congé de naissance de 3 jours ouvrables initialement ouvert au père de l'enfant, pourra bénéficier au conjoint, concubin ou partenaire.