



N° 3100

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

QUINZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 16 juin 2020.

PROPOSITION DE LOI

*tendant à rendre le congé paternité obligatoire et allongeant sa
durée à quatre semaines,*

(Renvoyée à la commission des affaires sociales, à défaut de constitution
d'une commission spéciale dans les délais prévus par les articles 30 et 31 du Règlement.)

présentée par Mesdames et Messieurs

Marie-George BUFFET, Huguette BELLO, Moetai BROTHERRSON, Alain
BRUNEEL, André CHASSAIGNE, Pierre DHARRÉVILLE, Jean-Paul
DUFREÈNE, Elsa FAUCILLON, Manuëla KÉCLARD-MONDÉSIR, Sébastien
JUMEL, Jean-Paul LECOQ, Jean-Philippe NILOR, Stéphane PEU, Fabien
ROUSSEL, Hubert WULFRANC,

députés.

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

Depuis 2002, les pères qui travaillent ou qui ont perçu une allocation-chômage dans les douze mois peuvent bénéficier à la naissance de leur enfant, d'un congé paternité indemnisé par l'Assurance maladie de onze jours (dix-huit pour une naissance multiple), en plus des trois jours de congé naissance indemnisé par l'employeur accordés par le code du travail. Un dispositif largement perfectible à l'aune des enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes.

Souvent, les pères préféreraient prendre le temps de découvrir leur nouveau-né et s'approprier leur rôle, sans avoir à abandonner la mère toujours éprouvée par la naissance et à qui il incombe la « charge mentale » du foyer. Penser qu'il revient aux mères de gérer seules les implications d'une naissance et attendre des pères qu'ils reprennent le travail immédiatement après l'arrivée de leur enfant ne correspond pas aux valeurs qu'il nous faut aujourd'hui porter. Le caractère facultatif du congé paternité est un révélateur du fonctionnement de notre société fondée sur les valeurs du Patriarcat. Alors que les mères sont contraintes de prendre au minimum huit semaines de congé maternité pour s'occuper de leur enfant, les pères peuvent légalement en être intégralement dispensés.

Pourtant, de nombreuses études démontrent que le congé paternité permet aux pères de créer des liens affectifs plus importants avec leurs enfants, qu'être présent aux premières semaines de la naissance favorise un engagement paternel plus prononcé. Tous âges confondus, 38 % des Français trouvent ce congé trop court : 63 % des 18-24 ans souhaitent son allongement, contre 19 % des 50 ans ou plus⁽¹⁾. C'est dire que les jeunes générations sont concernées par cet enjeu de la paternité et il est du devoir de l'Assemblée nationale d'accompagner cette évolution de la parentalité qui peine à voir le jour en France.

L'enjeu est de permettre à chacun des deux parents d'assumer son rôle à la naissance de l'enfant et de transmettre un message fort puisque ce rôle n'incombera plus seulement aux femmes. Aujourd'hui encore, les femmes sont largement pénalisées dans le déroulement de leur carrière professionnelle car elles assument en grande partie l'exercice de la

⁽¹⁾ Drees – Ministère des solidarités et de la santé, *Les Français et les congés de maternité et paternité : opinion et recours*, janvier 2019, <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/er1098.pdf>.

parentalité. Dans une enquête, le Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle (CSEP) rapporte que 84 % des femmes estiment que la maternité a un impact négatif sur leur carrière⁽²⁾. Empiriquement, on constate que le salaire des mères après la naissance d'un enfant baisse en moyenne de 2 % à 3 %, tandis que celui des pères augmente dans les mêmes proportions, alors même que l'écart salarial entre les sexes est déjà substantiellement important⁽³⁾.

Une situation qui s'explique par le fait qu'elles s'occupent davantage de l'éducation des enfants et des tâches domestiques. Une organisation sexuée de la vie familiale dont les habitudes se prennent dès les premiers mois de la vie de l'enfant, et qui perdurent y compris après la reprise du travail. Différentes recherches ont montré que ce qui a trait aux enfants, comme les rendez-vous chez le pédiatre, les problèmes liés à la scolarité et qui peuvent nécessiter de quitter le travail inopinément, est davantage pris en charge par les femmes. Les tâches dans lesquelles les hommes s'investissent ont moins d'impact sur leur vie professionnelle. Par exemple, beaucoup d'hommes accompagnent leurs enfants à l'école, mais ce sont les mères qui majoritairement vont les chercher. De ce fait, les mères sont plus enclines à faire le choix du travail à temps partiel⁽⁴⁾. Pour concilier vie familiale et vie professionnelle, elles privilégient par ailleurs des entreprises plus proches du domicile, près des lieux de garde, des écoles et des activités des enfants. Et elles sont moins disposées à changer d'employeur, en particulier deux années avant et dix années après une naissance, les périodes où les hommes connaissent leur plus forte progression de carrière parce qu'ils sont plus mobiles⁽⁵⁾.

À l'inverse, les pères sont moins encouragés à prendre leur part de la parentalité, malgré leur aspiration montante à consacrer du temps aux

⁽²⁾ BVA pour le CSEP, « Prendre en compte la parentalité dans la vie au travail », 21/02/2019,

<http://www.wk-rh.fr/actualites/upload/BVA-pour-le-CSEP-Prendre-en-compte-la-parentalite-au-travail-Pre-sentation-des-re-sultats-du-21-fe-vrier-2019-5-.pdf> ;

<https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2019/02/CP-Prise-en-compte-de-la-parentalite-dans-la-vie-au-travail-210219.pdf>.

⁽³⁾ Insee, Entreprises, enfants : quels rôles dans les inégalités salariales entre femmes et hommes ?, 19/02/2019, <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3716874>.

⁽⁴⁾ Insee, Être parent : des cadres aux ouvrières, plus de conséquences sur l'emploi des femmes, 06/03/2020, <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4465360>.

⁽⁵⁾ Insee, Entreprises, enfants : quels rôles dans les inégalités salariales entre femmes et hommes ?, 19/02/2019, <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3716874>.

enfants. D'une part, parce que le congé paternité n'est pas obligatoire, d'autre part parce que sa durée est très courte et son caractère non-fractionnable contraignant. Ensuite, parce que le régime du congé paternité est inadapté aux besoins des familles qui demandent de la flexibilité. Ainsi, si le congé paternité connaît un réel succès depuis sa création, on note d'importantes disparités dans son recours selon les statuts et les catégories socio-professionnelles. Sept pères éligibles sur dix prennent en moyenne, la totalité des onze jours de congé de paternité, en plus des trois jours de congé naissance légaux. Le taux de recours est plus élevé parmi les pères ayant un emploi permanent (80 % pour les CDI) ou fonctionnaires (88 %), que pour ceux dont l'emploi est précaire ou instable (48 % en CDD), ou les demandeurs d'emploi (13 %)⁽⁶⁾. Au niveau des catégories socio-professionnelles, les plus forts taux de recours se trouvent parmi les professions intermédiaires et les cadres (environ 80 %), les plus faibles parmi les travailleurs indépendants (32 %). Une dynamique continue et entamée dès la mise en place du congé paternité : entre 2004 et 2013, les plus fortes évolutions des taux de recours concernent les cadres, les salariés sous CDI et les travailleurs indépendants (respectivement + 30 points, + 12 points et + 6 points). Le taux de recours a diminué sur la même période pour les employés et les ouvriers (respectivement - 3 points et - 5 points). L'étude ELFE⁽⁷⁾ met en évidence un moindre taux de recours parmi les pères peu diplômés et ayant un faible niveau de salaire. Dès lors, il importe d'améliorer les droits liés à l'exercice de la parentalité et son partage. Il apparaît que la loi doit mieux protéger les travailleurs, ceux qui s'autocensurent parce qu'ils appréhendent le jugement de leurs supérieurs, et les plus modestes qui parfois n'ont même pas connaissance de l'existence de ce droit.

En la matière, la France est très en retard par rapport à la quasi-totalité de ses voisins européens et allonger la durée du congé paternité serait un signal fort dans la lutte contre les inégalités, autant qu'une opportunité de redéfinir la parentalité. Un rapport de l'IGAS de juin 2018 évaluant le congé paternité⁸ appelle les pouvoirs publics à agir dans ce domaine afin d'allonger sa durée à quatre semaines contre 14 jours aujourd'hui (11 jours de congé paternité auxquels s'ajoutent aux 3 jours de congé de naissance). À titre d'illustration, les pays nordiques s'avèrent pionniers. En Norvège, les parents peuvent choisir de percevoir 100 % de leur salaire

⁽⁶⁾ Drees – Ministère des solidarités et de la santé, enquête Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants, 2013.

⁽⁷⁾ ELFE : Enquête Longitudinale Française depuis l'Enfance

⁽⁸⁾ IGAS, « Évaluation du congé de paternité », Rapport n° 2018-022R, juin 2018.

sur 49 semaines de congé ou 80 % de leur rémunération pendant 59 semaines. À chaque fois, dix semaines reviennent à la mère et dix semaines au père, le reste du congé se partage entre les deux parents. En Suède, les pères peuvent prendre jusqu'à quatre-cent-quatre-vingts jours de congé, comme les mères, payés à hauteur de 80 % du salaire. Les deux parents peuvent se répartir les jours de congé entre eux pourvu que chacun en dispose d'au moins deux mois. En Finlande, les pères disposent de cinquante-quatre jours de congés payés, cent-cinq pour la mère, auxquels s'ajoutent vingt-six semaines de congé parental (payé de 70 % à 90 % du salaire). Le Danemark permet aux pères de prendre deux semaines de congé, payées intégralement, les mères dix-huit, après quoi les parents doivent se répartir trente-deux semaines payées 100 % de leur salaire. À nos portes, l'Espagne, où les pères ont désormais droit à six semaines payées intégralement et la législation envisage qu'ils puissent disposer en 2021 de seize semaines de congé paternité, autant que les mères, et toujours intégralement indemnisées.

Devant ces constats, il apparaît primordial de suivre les conclusions du rapport de l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) qui préconise d'allonger le congé paternité à quatre semaines. D'autant plus que le coût pour la puissance publique d'une telle mesure est relativement modeste. En effet, l'IGAS chiffre à 331 millions d'euros le surcoût d'une telle mesure pour la branche famille de la Sécurité sociale sur la base d'un taux de recours à 75 %.

Loin de se résumer à des dispositions symboliques, l'allongement du congé paternité comme sa prise obligatoire apparaissent comme des mesures indispensables pour accompagner le changement de regard que nous portons sur le rôle des pères dans la parentalité et celui des femmes au sein de notre société. Ces mesures permettraient de développer les liens entre un père et son enfant, mieux répartir les tâches domestiques et familiales, protéger la santé de la mère et du nouveau-né, notamment dans les premiers jours après la naissance, de même que progresser dans le sens de l'égalité professionnelle.

Pour ce faire, la présente proposition de loi propose d'allonger la durée du congé paternité et de rendre ce congé obligatoire pour les salariés. Ce congé passe de quatorze jours à quatre semaines en portant le congé de naissance légal à cinq jours et le congé paternité à vingt-et-un jours, reprenant ainsi les recommandations de l'IGAS dans son rapport de juin 2018. En cas de naissance multiple, le congé paternité est porté à cinq semaines.

En ce sens, l'**article 1^{er}** porte le congé de naissance, qui est de trois jours actuellement, à cinq jours décomptés en jours ouvrés.

L'**article 2** allonge le congé paternité, actuellement de onze ou dix-huit jours consécutifs en fonction du nombre de naissances, pour le porter à vingt-et-un jours calendaires en cas de naissance simple et à vingt-huit jours en cas de naissances multiples. Il rend par ailleurs obligatoire la prise du congé paternité et ouvre la possibilité de le fractionner, au-delà d'une première période de deux semaines, en cas d'accord d'entreprise. C'est en effet à ce niveau de négociation qu'il serait possible de trouver des modalités permettant au salarié d'adapter son congé à sa propre organisation familiale.

Enfin, l'**article 3** aligne la durée d'indemnisation pour les salariés concernés avec l'allongement du congé paternité prévu à l'article 1^{er} de la présente proposition de loi.

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

Au 3° de l'article L. 3142-4 du code du travail, le mot : « Trois » est remplacé par le mot : « Cinq ».

Article 2

- ① L'article L. 1225-35 du code du travail est ainsi modifié :
- ② 1° Au premier alinéa, les mots : « onze jours consécutifs ou de dix-huit jours consécutifs » sont remplacés par les mots : « vingt-et-un jours ou de vingt-huit jours ».
- ③ 2° Le même premier alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée : « La prise du congé paternité est obligatoire et le salarié ne peut y renoncer. ».
- ④ 3° Le troisième alinéa est ainsi rédigé :
- ⑤ « Le salarié bénéficiaire du congé de paternité et d'accueil de l'enfant avertit son employeur au moins un mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre. Un accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir un fractionnement du congé au-delà du quatorzième jour. »

Article 3

- ① L'article L. 331-8 du code de la sécurité sociale est ainsi modifié :
- ② 1° Au premier alinéa, les mots : « onze jours consécutifs » sont remplacés par les mots : « vingt-et-un jours ».
- ③ 2° Au deuxième alinéa, les mots : « dix-huit jours consécutifs » sont remplacés par les mots : « vingt-huit jours ».

Article 4

La charge pour les organismes de sécurité sociale est compensée, à due concurrence, par la majoration des droits mentionnés aux articles 575 et 575 A du code général des impôts.