

Le congé parental, une pause pour construire les liens familiaux

Quand un bébé arrive, l'intérêt pour tous, parents et enfant, est de passer le maximum de temps ensemble. L'allongement du congé paternité va en ce sens. Certains vont plus loin en prolongeant ce moment privilégié jusqu'à l'entrée en maternelle. Tenté par une parenthèse familiale pour voir votre bout de chou grandir ? On fait le point.

Un congé paternité deux fois plus long !

C'est la bonne nouvelle pour les futurs papas : à compter du 1^{er} juillet, le congé paternité passera de 14 à 28 jours, dont une semaine obligatoire.

Un pas pour les papas, et une avancée sociétale. Dès cet été, la durée du congé paternité sera multipliée par deux pour atteindre vingt-huit jours. Aujourd'hui, si 80 % des pères en CDI y ont recours, le taux plonge à 48 % pour les personnes en CDD*. Sur les vingt-huit jours, sept seront obligatoires, pour permettre à tous les pères de prendre du temps pour accueillir leur enfant, quelle que soit leur situation professionnelle.

Le papa aura le choix de bénéficier de ce congé dès l'arrivée du bébé ou, s'il préfère, de façon fractionnée, dans les quatre mois qui suivent. Les trois jours du congé de naissance seront toujours à la charge de l'employeur, les vingt-cinq restants seront indemnisés par l'Assurance maladie.

Une mesure qu'aurait appréciée Josselin Herbet, à la naissance de sa petite Hélia, puisqu'après son congé paternité, il avait joué les prolongations six mois : *« J'avais envie d'être là pour les débuts, pour ne rien manquer. Je m'intéresse aux neurosciences et je sais que les premiers mois sont cruciaux dans le développement d'un enfant. Ils m'ont permis de tisser une relation étroite avec ma fille, de mieux comprendre aussi les signaux qu'elle m'envoyait : pleurs de faim, de fatigue, ou maux de ventre... »*

Des bénéfices pour l'enfant et le couple

Olivier Aubert avait, lui, profité de seize semaines à la naissance de son premier fils, Léon, à l'occasion d'une expérience professionnelle en Australie : *« Mon employeur incitait à prendre ce type de congé prolongé, j'ai trouvé que c'était une belle opportunité. J'ai vraiment réalisé ce que c'était de s'occuper d'un bébé toute la journée, les premiers mois de sa vie. De même, la fatigue, le temps et la capacité d'être multitâche que cela représentait. Cela m'a ouvert les yeux ! »*

« La présence paternelle permet à l'enfant de s'appuyer d'emblée sur deux relations précoces, sécurisées et sécurisantes, qui vont lui être profitables tout au long de sa vie, » éclaire Sylviane Giampino, psychologue de l'enfance et autrice du livre *Pourquoi les pères travaillent-ils trop ?* (Albin Michel, 2019). *J'observe que les hommes qui ont eu du temps avec leur bébé dès les premiers mois retrouvent avec leur ado des modes de communication plus sensibles et plus proches. »*

Des bénéfices qui se répercutent aussi au niveau du couple. *« Un nombre important de ruptures conjugales se déclarent avec des enfants de plus en plus jeunes, et très souvent, la*

sensation de ne plus se comprendre prend naissance lors de l'arrivée d'un bébé, quand la maman est confrontée à un sentiment de solitude, d'injustice et d'abandon parfois », ajoute-t-elle. L'allongement du congé paternité répond aux besoins de l'enfant et de ses parents. Et marque un nouveau pas sur le chemin de l'égalité femme/homme.

** Données de l'Inspection générale des affaires sociales (Igas)*

À NOTER

Les papas français et leurs voisins européens

Avec quatre semaines de congé paternité, les Français dépassent désormais largement les Italiens qui disposent de sept jours, les Belges (dix) ou encore les Danois (quatorze). Mais ils restent encore loin du peloton de tête européen. Parmi les meilleurs élèves en 2021, on retrouve l'Islande (90 jours), l'Espagne (112) ou la Finlande (164 jours pour chaque parent). Les Suédois sont les champions incontestés : si le congé paternité est de 60 jours, ils peuvent bénéficier d'un congé parental de 480 jours à se répartir entre les deux parents et indemnisé à hauteur de 80 % du salaire !

Le congé parental pour prolonger la parenthèse

Après une naissance ou une adoption, le salarié a la possibilité de bénéficier d'un congé parental et ainsi rester plus longtemps auprès de son enfant.

La perspective de devoir laisser votre bébé est difficile à vivre ? Vous aimeriez profiter encore de votre enfant ? Le congé parental peut être une option, à condition que vous ayez plus d'un an d'ancienneté dans votre entreprise au moment de la naissance de l'enfant. D'une durée initiale d'un an, il est prolongeable deux fois jusqu'aux 3 ans de l'enfant. Deux possibilités s'offrent à vous : arrêter totalement de travailler, ou passer à temps partiel (avec un minimum de seize heures/semaine). La demande est à adresser par courrier recommandé à votre employeur qui ne peut la refuser, mais son accord est nécessaire pour fixer les horaires en cas de reprise à temps partiel.

« Mettre sa vie professionnelle sur pause pour s'occuper de son tout-petit recouvre un besoin objectif réel, car un enfant en bas âge représente un investissement de temps considérable, indique Yvon Sérieyx, expert conciliation vie familiale et vie professionnelle à l'Union nationale des associations familiales (Unaf). Il y a une très forte aspiration à lever le pied, qui s'exprime chez les femmes comme chez les hommes. »

Une indemnisation possible

Quels sont les freins à cette réduction ou interruption d'activité ? L'aspect financier, bien sûr, car pendant le congé parental, le salaire est suspendu. Si le salarié travaille à temps partiel, il est rémunéré proportionnellement à sa durée de travail. Mais le parent en congé peut utiliser les droits acquis sur son compte épargne-temps pour « financer » cette pause. Une indemnisation peut également être versée par la Caf, sous certaines conditions. *« Suspendre sa carrière pour s'occuper de ses enfants reste assez mal compris dans le milieu professionnel, témoigne Cécile Martin, infirmière. Être fière de ce choix et l'assumer, cela n'a pas été simple pour moi tous les jours. Mais au final, cela m'a permis de prendre du recul et de faire le point sur mes valeurs, et mes priorités de vie. »*

À SAVOIR

Les salariés protégés

Le congé parental ne peut pas être un motif de licenciement. Lorsque vous retournez au travail après un congé parental, vous devez retrouver votre emploi dans les mêmes conditions qu'auparavant, ou bien un emploi similaire avec une rémunération au moins équivalente. À l'issue du congé, l'employeur est tenu d'organiser un entretien professionnel pour faire le point sur votre carrière et vos besoins de formation. Pour préparer au mieux votre retour, maintenir un lien régulier avec votre entreprise peut être bénéfique. Vous pouvez, par exemple, donner des nouvelles à votre hiérarchie, déjeuner avec vos collègues ou leur téléphoner afin d'entretenir votre réseau.

La PreParE vous aide à financer votre congé parental

La prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) peut vous être versée mensuellement pour vous occuper de vos enfants de moins de 3 ans. Sous conditions.

Lors de l'arrivée d'un bébé, la Caf peut vous aider : prime à la naissance* ou à l'adoption, allocation de base*, complément de libre choix du mode de garde (Cmg) ou encore prestation partagée d'éducation de l'enfant. « *La PreParE s'adresse aux parents d'enfants de moins de 3 ans (ou moins de 20 ans dans le cadre d'une adoption) qui souhaitent prendre le temps de les élever en cessant totalement, ou partiellement, de travailler*, indique Natalie Auvard, conseillère au département Enfance, jeunesse, parentalité à la Caisse nationale des Allocations familiales (Cnaf). *Pour les salariés, une condition sine qua non : avoir cotisé au moins huit trimestres à l'Assurance vieillesse pendant une période dépendant de votre nombre d'enfants (ex. : deux dernières années si c'est pour votre premier enfant).* » Son montant dépend de la réduction du temps de travail : 398,39 euros par mois en cas de cessation totale d'activité, entre 148,57 et 257,54 euros par mois pour un taux partiel.

Si vous êtes salarié, c'est votre employeur qui doit attester de votre réduction d'activité. Si vous êtes indépendant, commerçant ou en profession libérale, c'est à vous de la déclarer. « *En clair, si vous êtes médecin par exemple, vous déclarez sur l'honneur vouloir réduire de 50 % votre activité pour vous occuper de votre enfant : la Caf vous verse la PreParE et vérifie l'année suivante si vos ressources ont baissé de façon proportionnelle* », explique la conseillère. Sa durée de six à quarante-huit mois varie en fonction du nombre d'enfants. Elle n'est pas compatible avec l'allocation chômage, et permet, sous certaines conditions, d'être affilié gratuitement à l'Assurance vieillesse.

Le papa prend le relais de la maman ou inversement

« *La PreParE peut aussi être partagée entre les deux parents*, précise Natalie Auvard. *On peut imaginer dans une famille avec deux enfants que la maman démarre la PreParE pour une durée de vingt-quatre mois et que le papa lui succède jusqu'à l'entrée en maternelle.* » Si l'inscription à l'école ou en crèche est refusée pour votre enfant de moins de 3 ans, vous pouvez bénéficier de la PreParE prolongée jusqu'à la rentrée en maternelle qui suit son 3^e anniversaire. Et si vous avez au moins trois enfants à charge et que vous vous êtes totalement arrêté pour vous occuper d'eux, vous pouvez opter pour des versements plus importants sur une période plus courte : c'est la PreParE majorée.

* Allocations versées sous conditions de ressources