Image not found or type unknown

Les avancées de la réforme du congé parental pour une responsabilité parentale partagée

publié le **29/09/2013**, vu **2686 fois**, Auteur : NADIA RAKIB

Le 17 septembre, les sénateurs ont adopté le projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Ce texte ambitieux vise à réduire les inégalités de traitement et d'opportunités entre les femmes et les hommes. La réforme ne s'appliquera qu'aux seuls enfants nés ou adoptés à partir du 1er juillet 2014.

Il traite notamment de la réforme du congé parental avec l'objectif d'inciter 25 % des pères à prendre une partie du congé parental d'ici à 2017. Concrètement, à ce jour, seulement 18 000 papas prennent un congé parental. Un petit chiffre qu'il s'agirait d'augmenter à 100 000 d'ici 2017.

La réforme à venir permettrait de booster le retour des femmes vers l'emploi via un rééquilibre de la répartition des responsabilités parentales au sein du couple. Comme nous venons de l'observer, le congé parental est majoritairement prit par des femmes et le gouvernement a souhaité mettre tous les outils dans la malle pour inverser la tendance. Equilibrer les rôles s'avère une nécessité afin que les femmes ne soient plus stigmatisées et fragilisées dans le cheminement de leurs carrières professionnelles suite à la prise de ce congé « coucouning ».

La réforme prévoit l'identification d'une **période de partage de 6 mois réservée à chaque parent** :

- pour les parents d'un premier enfant, la durée actuelle de 6 mois est complétée d'une période supplémentaire de 6 mois accordée au second parent ;

- pour les parents de deux enfants et plus, la durée actuelle de 3 ans est maintenue dont 6 mois reviennent au second parent.

L'article L. 1225-57 du code du travail ouvrirait le droit à un **entretien en vue d'organiser le retour à l'emploi du salarié en congé parental.** Celui-ci conduirait à aborder les éventuels besoins de formation ainsi que les conséquences de la période de congé sur la rémunération et l'évolution de carrière du salarié.

Il appartiendrait au salarié d'en faire la demande à son employeur avant la fin de son congé parental d'éducation.

L'article L. 2241-7 du code du travail apporterait des garanties au salarié qui rejoindrait son entreprise une fois son congé parental terminé.

D'une part, lorsqu'un **écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes** serait constaté, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels devraient faire de sa **réduction** une priorité. Tout employeur serait alors tenu d'agir en décidant de l'application de **mesures spécifiques de rattrapage.**

De plus, les **critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail** devront être passés « au peigne fin » pour détecter et éliminer ceux qui pourraient favoriser « des nœuds » de discriminations entre les femmes et les hommes. C'est le **profil des compétences des salariés dans sa globalité qui doit servir d'appréciation** et non des critères stéréotypés.

En outre, l'article L. 2242-5 obligerait l'employeur à engager une **négociation annuelle sur les objectifs d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre**.

Cette négociation s'appuierait sur les éléments figurant dans les rapports prévus aux articles L. 2323-47 et L. 2323-57 du code du travail, complétés par les indicateurs contenus dans la base de données unique et par toute information qui paraîtrait utile aux négociateurs.

Les thèmes à aborder devraient concerner :

- les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle,

- les conditions de travail et d'emploi dont celles des salariés à temps partiel,

- l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales,

- l'application de l'article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale et notamment les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisations,

- la définition et la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Une fois cet accord signé alors, **l'obligation de négocier revivrait tous les 3 ans.** En revanche, la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes resterait à aborder lors de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs prévue à l'article L. 2242-8 du code du travail.

Pour le cas où les parties ne parviendraient pas à la conclusion d'un accord, la définition et la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes constitueraient des thèmes à traiter dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs.

De plus, l'article L. 2242-7 du code du travail préciserait **qu'à défaut d'initiative de la partie patronale**, **la négociation s'engagerait dans les 15 jours suivant la demande d'une des organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise**.

Pour refermer cette analyse du projet de loi présenté au Sénat en premier lieu, nous pouvons d'ores et déjà en déduire que le gouvernement a souhaité mettre de la souplesse dans cette réforme du congé parental. En effet, les parents n'auront aucune obligation de s'arrêter de travailler. S'ils décident de le faire, ils auront le choix de formules différentes telles que :

- la prise du CPE à temps complet ou à temps partiel (temps partiel équivalent à 50% ou même 80% d'un temps plein),

- la prise d'un congé simultané des deux parents s'ils réduisent tous les deux leurs activités,

- chaque parent conserve la possibilité de prendre ses mois de partage quand il le souhaite en les fractionnant si besoin.

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés

Enfin, les parents qui décideraient « de faire durer le plaisir du CPE » plus longtemps pourront bénéficier d'un accompagnement au moment de leur retour dans l'entreprise via un bilan de compétences, une formation… En définitive, pourquoi se priver d'une « douce période de coucouning » ! J

Nadia RAKIB

Dirigeante CLINDOEIL SOCIAL

www.clindoeil-social.com

Source

Projet de loi adopté le 17 septembre 2013, n° 214, Sénat 3ème session extraordinaire de 2012-2013

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés