Paris, le 7 mai 2025

Réponses FORCE OUVRIÈRE

Mission d'information DDF « Politiques d'accompagnement à la parentalité »

ASSEMBLÉE NATIONALE

Table ronde des syndicats

Mardi 13 mai, 14h
Salle 6650 2e étage Palais Bourbon

QUESTIONNAIRE

1. **Selon vous, les salariés sont-ils suffisamment informés de leurs droits en matière de parentalité (connaissance des congés, journées d'absence) ? À votre connaissance, des mesures spécifiques pour renforcer leur niveau d'information sont-elles prises par les entreprises ?**

Les salariés sont diversement informés de leurs droits en matière de parentalité.
Ces disparités ont plusieurs causes :

- Les femmes enceintes ont davantage accès aux informations dès lors qu'elles déclarent leur grossesse et qu'elles entrent dans un parcours de suivi médical. Cependant, il reste des axes d'amélioration notamment concernant les impacts de leurs choix en matière de prise de congés parentaux ou de temps partiels sur le long terme (durée de cotisation et montant de retraite future).
- Le deuxième parent n'est pas lié au même processus de déclaration, il ne reçoit donc pas d'informations systématiques et il ne sait pas toujours où chercher.

Certaines entreprises, notamment lorsqu'elles ont négocié un accord traitant de la parentalité, ont mis en place des procédures d'information, mais qui se heurtent souvent aux mêmes limites que celles citées précédemment. Pour faciliter l'accès aux informations pour les deux parents, certaines proposent des guides à la parentalité et font des campagnes de communication régulières sur le sujet.
Cependant, si 80% des entreprises déclarent mettre en place des actions spécifiques pour les parents, ces derniers ne sont que 52% à affirmer bénéficier de tels avantages (baromètre de la parentalité « les parents zens », décembre 2023).

2. **Selon l'Insee, 11, 3 % des femmes déclaraient avoir subi des traitements inégalitaires ou des discriminations au travail en 2021, une proportion qui atteint 15,2 % pour les femmes à la tête d'une famille monoparentale[1]. Selon vous, dans quelle mesure la parentalité est-elle un facteur de discrimination au travail en particulier à l'encontre des femmes ?**

[1] Insee, « 9 % des personnes en emploi déclarent avoir subi des traitements inégalitaires ou des discriminations au travail en 2021 », Insee Première, n° 1983, février 2024.

Disposez-vous de données qualitatives/chiffrées sur le nombre de femmes concernées par ce type de discriminations liées à la parentalité ?

L'arrivée d'un enfant représente 90% de l'écart moyen des revenus du travail et un frein à la carrière des femmes dès le premier enfant.

- Les causes sont diverses :
  - Baisse des heures travaillées
  - Baisse relative du salaire horaire (lié au choix de secteurs d'activités, profession, entreprises qui pénalisent la carrière des mères)
  - Acceptation d'emplois plus flexibles en matière d'horaire ou moins exigent en termes d'engagement professionnels
  - Emploi plus proche de la maison pour minimiser temps de trajet domicile-maison (emploi/profession qui peuvent ne pas valoriser leurs compétences / possibilités d'apprentissages et évolution limités)
- Ces choix s'expliquent par :
  - Le rôle limité des incitations économiques et l'importance des stéréotypes de genre et des normes sociales.
  - La volonté d'une meilleure conciliation vie familiale et vie professionnelle.

a) À votre connaissance, les entreprises prennent-elle des mesures spécifiques pour lutter contre ce phénomène ?

Certaines entreprises prennent effectivement des mesures, comme par exemple Orange SA qui prévoit des dispositifs pour limiter l'impact potentiel des choix des salariés sur leur retraite future :

- Prise en charge des cotisations salariales et patronales auprès des régimes de retraite complémentaire (dans le cadre de l'article L.241-3-2 du code de la sécurité sociale) dans la limite de l'équivalent de 6 mois de cotisations à temps plein pour congé parental, disponibilité, congé de solidarité familiale ou de proche aidant.
- Rachat de 4 trimestres par l'entreprise pour les salariés dont le montant de la retraite est inférieur à 1200€ bruts mensuels et qui ont connu des périodes de congés liés à la parentalité ou de temps partiels

b) Selon vous, quels leviers permettraient d'enrayer ce type de discriminations ?

Le premier levier est le respect de la loi qui encadre, par exemple, l'évolution de rémunération pour les femmes ayant un congé maternité. Les données de l'index égalité montre qu'encore trop d'entreprises n'appliquent pas la loi. Il faut renforcer les contrôles et la mise en œuvre de sanctions en cas de manquement.

Il pourrait aussi s'agir de légiférer pour rendre obligatoire la prise en charge des cotisations salariales et patronales auprès des régimes de retraite complémentaire (dans le cadre de l'article L.241-3-2 du code de la sécurité sociale) par les entreprises lorsque les parents prennent des congés parentaux.

3. Comment la question de la parentalité est-elle actuellement prise en compte dans la négociation collective ? Comment pourrait-elle être davantage prise en compte ?

La pratique contractuelle par la négociation collective, permet aux interlocuteurs sociaux d'imaginer plusieurs dispositifs permettant d'améliorer les dispositions légales en matière de congé parental. Lorsqu'une telle négociation a lieu (que ce soit au niveau de la branche ou de l'entreprise), on retrouve souvent des dispositions sur :

- **Période prénatale :**
  - Réduction de la durée quotidienne de travail (-1h à partir du 3e mois de grossesse, -1h30 après le 6e mois)
  - Suivi médical possible sur le temps de travail pour les deux parents

- **Congé maternité :**
  - L'allongement de la durée du congé maternité (au-delà des 16 semaine pour une grossesse simple). Exemple : CCN IEG : 18 semaines
  - Maintien intégral du salaire pendant la durée du congé maternité (souvent la prise en charge du différentiel entre les IJ et le salaire – exemple : CCN SYNTEC, Métallurgie, assurance, chimie …
  - Subrogation employeur dans le versement du salaire (versement direct par l'employeur et non par la CPAM via les IJ).
  - Prime de naissance pouvant être transformée en 5 à 15 jours de congés calendaires supplémentaires (Exemple CCN IEG).

- **Congé paternité :**
  - Allongement de la durée du congé paternité (au-delà du droit commun de 25 jours depuis la loi de juillet 2021 – Exemple l'Oréal, Microsoft, CCN Assurance).
  - Maintien de la rémunération pendant la durée du congé paternité.
  - Possibilité de dépôt de jours dans les comptes épargne-temps (CET), avec un abondement afin d'allonger le congé paternité (exemple accord chez Capgemini).
  - Prime de naissance pouvant être transformée en 5 à 15 jours de congés calendaires supplémentaires (exemple CCN IEG)

- **Congé parental d'éducation :**
  - Flexibilité des plages horaires de travail durant les premières années de la naissance de l'enfant (exemple SAFRAN).
  - Faciliter temporairement le recours au télétravail sans impact négatif sur l'évolution professionnelle (Exemple : Nestlé, SAFRAN, Airbus);
  - Faciliter temporairement le recours au travail à temps partiel. Exemple accord sur la parentalité chez SAFRAN : possibilité d'effectuer un temps partiel à 80% ou temps réduit à 80% de leur horaire ou forfait de référence durant deux mois continus, dans la première année suivant la naissance de l'enfant. Dans ce cas les parents bénéficient d'une majoration de salaire brut de 10% et d'une prise en charge par l'Entreprise des cotisations de retraite Sécurité Sociale et complémentaires (part employeur) calculées sur un salaire temps plein.
  - Aide à la garde d'enfant :
    - Places de crèche (exemple BPI, SETEC, Swile)
    - Aides financières – Exemples :

- Orange SA : Prise en charge des frais de garde pour les formations se déroulant hors temps ou lieu de travail habituel
- TotalEnergies : aide financière journalière pour les frais supplémentaires de garde d'enfants lorsque les salariés parents s'absentent en raison d'une formation professionnelle, d'une mission ou d'une intervention en astreinte. Elle passe de 75 € à 90 € en journée et de 100 € à 120 € en cas de garde de nuit. Elle concerne les jeunes enfants dont l'âge est inférieur à 15 ans (contre 13 ans auparavant). Dans le cas où un membre de la famille garde l'enfant, l'entreprise rembourse le titre de transport seconde classe ou verse des indemnités kilométriques dans la limite d'un billet seconde classe ;

- Semaine de 4 jours sans impact sur la rémunération et les congés payés (exemple ELMY).
- Jours enfant malade (exemple CCN du personnel des organismes de sécurité sociale)

Cette liste est non exhaustive ; il est totalement possible pour les interlocuteurs sociaux d'aller au-delà et d'imaginer des accords sur la parentalité calibrés aux besoins des familles. Par exemple on peut imaginer la possibilité de dépôt de jours dans les comptes épargne-temps (CET), avec un abondement afin d'allonger le congé maternité, un allongement du congé de naissance, une facilité d'organisation dans la prise du congé (baisse du délai de prévenance)… Il est fort probable que des accords en France prévoient déjà ces dispositifs.

Ces dispositions se négocient souvent au sein des accords de branche, mais aussi dans des grandes entreprises (type CAC 40) dans une optique à la fois d'allier les conditions de vie privée et professionnelle, mais aussi de répondre à une volonté d'apparaître comme vertueuse sur ces sujets.

Pour FO, légiférer sur un socle de dispositions permettrait de garantir les mêmes droits à l'ensemble des salariés. Par ailleurs, pour FO, les négociations sur la parentalité doivent venir en complément de politiques publiques efficaces. Il faudrait donc rendre la négociation de cette thématique obligatoire.

a) Concernant plus spécifiquement le télétravail, la dimension égalité professionnelle et la parentalité sont-elles prises en compte pour les télétravailleurs ?

Certains accords d'entreprises prévoient des dispositions particulières pour les femmes enceintes ou ayant accouché (par exemple : autorisation d'un plus grand nombre de jours de télétravail avant/après l'accouchement). Dans ce cas, il est important de prévoir une procédure de demande expresse des salariées basée exclusivement sur le volontariat et garantissant qu'elles bénéficient également des mêmes droits qu'en présentiel (réduction du temps de travail journalier par exemple.
Plus largement, le télétravail peut permettre une meilleure articulation des temps pour les parents, il faut cependant rester vigilant à ce que ça ne soit pas assimilé à un mode de garde comme pendant le confinement qui a conduit bon nombre de parents à travailler en gardant leurs enfants avec les difficultés que ça entrainent en terme de charge mentale notamment.

b) Sur le modèle du droit à la déconnexion, seriez-vous favorable à des négociations portant sur un encadrement des horaires de réunion stratégiques (pas avant 9 heures ou après 18 heures par exemple) ?

Il est désormais courant de trouver ce type de dispositions dans les accords traitant de l'articulation des temps de vie. C'est également un levier important pour permettre aux femmes d'accéder aux postes à responsabilité.

Conciliation vie professionnelle et familiale

4. **Le gouvernement a récemment effectué différentes annonces sur le système de congés parentaux (réforme du congé parental, création d'un congé de naissance, allongement volontaire des congés maternité/paternité) [2]. Quel regard portez-vous sur ces annonces ?**

    a) **Quel regard portez-vous sur l'allongement du congé paternité décidé en 2021 ?**

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 a intégré l'allongement du congé paternité de 25 jours au lieu de 11. FO revendiquait déjà de longue date l'allongement de ce congé à un mois.

Cette mesure est donc une avancée, mais reste partielle. En effet, pour FO, il aurait été souhaitable que la prise de ce congé soit totalement rendue obligatoire (or la loi rend seulement 7 jours obligatoires sur les 25). Le risque est grand que les salariés ne prennent pas la totalité de leurs congés en raison de la pression managériale, notamment liée à l'avancement de carrière.

Il est donc regrettable que le gouvernement cédant aux employeurs ne soit pas allé au-delà, afin de favoriser le renforcement de l'engagement des pères dans la vie familiale et en faveur de l'épanouissement de leur enfant.

    b) **Dans l'éventualité d'une réforme du congé paternité, quels seraient, selon vous, les écueils à éviter ? Au contraire, quels éléments devraient être impérativement pris en compte ?**

FO revendique que la totalité de ce congé devienne un congé obligatoire indemnisé à 100%. Qui plus est FO revendique l'augmentation de la durée des congés paternité et maternité.

    c) **Dans l'éventualité d'une réforme du congé parental, quels seraient, selon vous, les écueils à éviter ? Au contraire, quels éléments devraient être impérativement pris en compte ? Selon vous, quels leviers inciteraient les hommes à recourir davantage à ce dispositif ?**

Les 1000 premiers jours de l'enfant sont capitaux pour son développement, il convient donc pour FO de réformer les modalités actuelles du congé parental, afin que le couple puisse s'impliquer pleinement dans l'éducation de son enfant. Ce n'est qu'en laissant la possibilité aux parents d'avoir recours à un congé parental flexible, et mieux rémunéré, ainsi que des modes de gardes disponibles que la conciliation vie privée et vie professionnelle sera pleinement possible. Il faudra aussi une véritable égalité salariale entre les femmes et les hommes pour éviter que ce congé soit pris qu'en fonction de critères économiques.

Face au constat d'échec du partage de congé parental de la réforme de 2014, Force Ouvrière reste opposée à toute forme de partage contraint. Pour FO, le choix des parents ne peut être réellement libre tant que le nombre de places d'accueil disponibles est insuffisant et que les écarts de

[2] Voir, entre autres, le débat sur le thème « Dans un contexte d'évolution démographique, quels enjeux pour notre politique familiale ? » qui s'est tenu à l'Assemblée nationale le 27 mars dernier.

rémunération entre les femmes et les hommes demeurent (cf. question 4). Faute de garantie d'un système de garde assuré à tous, **FO demeure attachée au maintien d'un congé parental long (jusqu'aux trois ans de l'enfant)**. Sa suppression aurait pour effet de renvoyer bon nombre de mères à la maison sans suspension du contrat de travail ni indemnisation et donc sans garantie de retour à l'emploi[3].

Pour favoriser la conciliation vie professionnelle et vie parentale, Force Ouvrière revendique en plus du maintien du congé parental long, un **congé parental court (12 mois) qui soit souple et mieux rémunéré (avec un plancher pour ne pas aboutir à une indemnisation inférieure au montant actuel notamment pour les salariées en temps partiels).**

Ainsi, dans l'esprit de l'article 5 de la directive 2019/1158 de l'UE qui précise que le congé parental peut aller jusqu'à huit ans, FO revendique un congé court d'une durée de 12 mois équivalent temps plein qui serait **modulable et fractionnable** selon les souhaits des parents et les besoins de l'enfant et pouvant ainsi aller au-delà des trois ans de l'enfant.

Il pourrait être d'une durée d'un an en cas d'interruption totale de l'activité professionnelle mais aussi être fractionné de diverses manières :

- 24 mois en cas de maintien d'une activité professionnelle à mi-temps,
- Jusqu'aux 5 ans de l'enfant en cas de maintien d'une activité professionnelle à 80%
- Ou encore sous la forme de jours à prendre jusqu'aux 8 ans de l'enfant.

➔ Notre confédération revendique que **le congé parental débute à compter de la fin du congé maternité/paternité.** Ce dernier devrait être obligatoire, indemnisé à 100%,

➔ **FO demande à ce que le partage du congé obligatoire entre les deux parents (avec la perte du congé si l'autre y renonce), soit abandonnée.** Pour FO, il faut laisser un libre choix entre les parents qui sera d'autant plus important que le montant du congé sera à la hauteur.

- **<u>L'indemnisation du congé parental : c'est un levier important pour que les pères prennent davantage ce congé</u>**

Conformément à l'article 8 de la directive 2019/1158 de l'Union Européenne, la rémunération ou l'allocation du congé parental doit être « *fixée de manière à faciliter la prise du congé parental par les deux parents* ». À cet égard, le considérant n°31 de cette directive précise que « *Lorsqu'ils fixent le niveau de la rémunération ou de l'allocation prévue pour la période minimale non transférable du congé parental, les États membres devraient tenir compte du fait que la prise du congé parental entraîne souvent une perte de revenu pour la famille et que le parent qui gagne le revenu principal de la famille n'est en mesure d'exercer son droit au congé parental que si ce dernier est suffisamment bien rémunéré pour permettre un niveau de vie décent* ».

Pour Force Ouvrière, c'est à la lumière de ce considérant que doit s'interpréter l'article 8 de la directive 2019/1158.

---

[3] Selon la DREES, 11 % des mères employées ou ouvrières sont sans emploi en partie pour des raisons contraintes liées aux enfants, contre 3 % des mères cadres ou de profession intellectuelle supérieure. Étude DREES, « *L'articulation entre vies familiale et professionnelle repose toujours fortement sur les mères* » mars 2024 n°1298.

➔ Pour ce faire, Force Ouvrière revendique :

- Pour le congé long : une indemnisation **au niveau de la prestation de maladie à l'échelon national** (considérant n°30 de la directive 2019/1158 de l'UE).

- Pour le congé court :
  - En cas d'interruption totale de l'activité professionnelle pendant 12 mois consécutifs : indemnisation à hauteur de **80% du salaire**, portée à 100% pour les familles monoparentales. Avec une **indemnisation plancher égale à 80% du smic**.
  - En cas de maintien partiel d'activité professionnelle : **indemnisation complémentaire permettant d'atteindre 100% du salaire** (avec **indemnisation plancher équivalente au SMIC**).

Pour faciliter de bonnes conditions de retour dans l'emploi, FO revendique **un véritable droit à la formation et/ou abondement CPF**.

Au vu du contexte budgétaire, et pour financer ces mesures FO revendique :
- La suppression du bandeau famille passant le taux de cotisation de 5,25% à 3,45% pour les salaires inférieurs à 3,25 SMIC.
- L'augmentation de la cotisation famille, pour la ramener progressivement à 7% (taux applicable en 1990) sur la totalité du salaire (déplafonnée), sans application de mécanisme d'exonération. Pour rappel, les mesures d'exonérations ont coûté 74,8 Md€ en 2023 .

Il est impératif de doter la branche famille de moyens supplémentaires conséquents, afin de permettre la mise en œuvre d'un congé parental ambitieux, tout en assurant le financement durable des mesures essentielles destinées aux allocataires.

Concernant les salariés en emploi précaire, il y a des problématiques d'exigence de périodes travaillées avant la naissance (exemple : 8 trimestres sur les 2 ans précédents pour bénéficier de la PreParE). Par ailleurs, les salariés en contrat précaire peuvent avoir des craintes sur les conséquences négatives que pourrait avoir leur choix de prendre leurs congés, notamment face au risque de non-renouvellement de contrat pour les CDD.
Pour FO, il faut supprimer les exigences d'ancienneté pour ouvrir les droits parentaux.

5. **Concernant les modes d'accueil, en l'état, répondent-ils aux besoins des parents et notamment des mères, selon vous ?**

FO place le choix libre des parents comme étant la priorité en la matière. C'est pour cette raison qu'il est impératif de régler la question des places de crèche.

En effet, le constat ne cesse d'être rappelé par FO : l'offre actuelle de modes d'accueil, est loin de couvrir la demande, tant sur le plan quantitatif que dans sa diversité et sa localisation. En 2020, la France comptait 446 000 places de crèches pour 2,2 millions d'enfants de moins de 3 ans. Le Haut Conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge (HCFEA) estimait en 2018 que les besoins en la matière étaient au minimum de 230 000 places d'ici 2022[4] . Le rapport Borloo sur les banlieues faisant quant à lui état

[4] Rapport du HCFEA, « l'accueil des enfants de moins de trois ans », 2018

d'un besoin de 30 000 places mais exclusivement dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV)

De longue date FO réclame l'augmentation des places en mode de garde collective notamment ceux fonctionnant à la PSU (et non pas la création de places d'accueils via les Mam ou les micro-crèches PAJE qui disposent d'un reste à charge important et discriminatoire financièrement pour les parents). Pour combler le manque en la matière le HCFEA chiffre les besoins à 230 000 places. Il convient donc de travailler urgemment sur ce point, en investissant davantage dans le domaine de la petite enfance (ouverture de places de crèche, revalorisation des métiers, etc).

Ce manque d'investissements en la matière de la part des pouvoirs publics est propice au développement des micro-crèches fonctionnant à la PAJE et des maisons d'assistantes maternelles (Mam). Cette augmentation des autres modes de garde au détriment de la création d'établissements d'accueil de jeune enfant est extrêmement dommageable puisque seules les structures fonctionnant avec la PSU garantissent une mixité sociale grâce à un reste à charge soutenable pour toutes les familles. Ainsi, le coût élevé de certains modes de garde (structures fonctionnant à la PAJE et assistantes maternelles), les disparités territoriales et la crise du métier du secteur de la petite enfance (manque de personnels qualifiés du fait de la faible attractivité des métiers), sont autant de facteurs qui dégradent la politique d'accueil du jeune enfant et par voie de conséquence la conciliation vie familiale /vie professionnelle.

Il convient donc de régler le problème à la racine, et de créer ainsi les conditions d'un véritable libre choix entre congé parental ou reprise d'activité. Ce n'est que dans ce cas de figure, qu'un mode d'organisation du travail pourra pleinement satisfaire la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale. En la matière FO revendique un droit opposable pour les parents.

Par ailleurs, FO alerte sur le rapport sur « La politique d'accueil du jeune enfant » de la Cour des comptes publié en décembre qui a pour objet d'identifier les difficultés rencontrées en matière de politique d'accueil du jeune enfant et de formuler des recommandations pour y remédier.

Il y a des recommandations portant directement sur le congé maternité et les congés parentaux et des impacts sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ainsi, pour la Cour « La réponse au besoin de garde d'enfants peut prendre la forme d'une augmentation de l'offre d'accueil ou d'une réduction de la demande, en favorisant la garde parentale. »

La Cour a ainsi examiné deux pistes de réforme de nature à réduire à court terme la demande d'accueil par une adaptation des congés familiaux tout en préservant la capacité des parents à reprendre le travail à l'issue de ces congés : il serait question d'allonger le congé de maternité d'un mois et de revaloriser l'indemnisation du congé parental plafonné à 1400 euros, celle-ci étant versée pendant une durée plus courte.

Pour FO, ces mesures continueraient de faire reposer davantage la garde parentale sur les mères poussaient à rester en inactivité, faute de mode de garde en nombre suffisant, sans indemnisation et sans suspension du contrat de travail.

Par ailleurs, l'étude compte sur la négociation d'entreprise pour améliorer l'indemnisation, laissant donc de côté toutes les TPE/PME sans moyens.

6. **Lors de la reprise du travail pour les deux parents, quels seraient les leviers d'action afin de permettre une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie familiale ?**

De nombreux exemples ont été donnés précédemment (horaires flexibles, recours au télétravail, semaine de 4 jours), mais il en existe d'autres comme le temps partiel annualisé, le temps convenu. Cependant,

ces exemples ne viendront jamais combler les difficultés de modes de gardes, ce qui créera toujours des difficultés dans la conciliation entre la vie professionnelle et privée.

Dans les lieux de travail, quelles mesures pourraient être prises pour mieux accompagner les femmes souhaitant allaiter ?

Dans certaines entreprises, il existe des dispositifs pour les femmes souhaitant continuer à allaiter après la reprise du travail (jusqu'à 1h30 par jour pris sur le temps de travail).

7. **La commission parentalité *« Pour nos enfants et nos adolescents : soutenir la parentalité »* propose d'accorder aux parents le droit à quatre demi-journées pour participer à des moments clés de la vie scolaire de leur enfant, dont une dédiée à la journée d'accueil des parents en début d'année scolaire. [5] Quel regard portez-vous sur cette recommandation ?**

On retrouve déjà des dispositions allant dans le même sens dans certains accords. Là encore, légiférer sur ce sujet permettrait d'assurer les mêmes droits à l'ensemble des salariés.

8. **Concernant les familles monoparentales, comment les entreprises pourraient-elles contribuer à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle (flexibilité des horaires, télétravail…) ? Quel regard portez-vous sur le doublement des congés de type « enfant malade » à destination du parent isolé ou sur le transfert de ces congés à un proche aidant ?**

Même réponse que pour la question 7. De grandes entreprises prévoient déjà ce type de disposition (doublement des droits pour les familles monoparentales mais aussi augmentation du nombre de jours dès le 2e enfant). Il faut légiférer pour donner les mêmes droits à toutes et tous.

9. **Souhaitez-vous aborder d'autres éléments relatifs à la mission d'information ?**

Pour FO, il est nécessaire de légiférer pour rendre le thème de la parentalité obligatoire lors des négociations portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

[5] Ce congé serait pris de la même manière que le congé pour maladie ou accident de l'enfant (article L. 1225-61 du Code du travail). La commission propose de le mettre en œuvre via le compte-épargne temps universel (CETU). Plus d'informations : Rapport « Pour une société partenaire des parents », février 2025.