

## Le congé parental s'adapte aux familles

**Et voilà le congé parental dans une version plus light et plus souple pour mieux répondre aux besoins des familles d'aujourd'hui.**

● **Caroline DESORBAY**

**E**nvie d'être disponible le mercredi après-midi pour conduire votre aîné à l'entraînement de foot et votre petite dernière à son atelier dessin ? C'est désormais possible avec la nouvelle formule de congé parental permettant aux parents d'un enfant (jusqu'à ses 12 ans) de s'absenter de son travail un demi-jour par semaine pendant 40 mois.

La formule est intéressante si on habite près de son travail. Mais si l'on doit ajouter à sa matinée de boulot une heure de trajet aller et retour ou plus, cela n'a plus grand intérêt. C'est pourquoi, cette réduction du temps de travail d'1/10 peut également se décliner en un jour de congé

toutes les deux semaines.

« Cette formule a été adoptée pour coller à l'évolution du modèle familial : le parent qui élève seul ses enfants, la famille recomposée,... explique Amandine Boseret, juriste chez Acerta, entreprise spécialisée dans les ressources humaines. Quand on est séparé, on peut par exemple prendre le lundi matin ou le vendredi après-midi pour aller chercher ou ramener ses enfants chez l'autre parent. »

### Avec l'accord de l'employeur

Contrairement aux trois autres types de congé parental (interruption à temps plein pendant 4 mois, mi-temps pendant 8 mois ou 1/5 pendant 20 mois), la formule 1/10 nécessite l'accord de l'employeur.

« C'est assez difficile pour les patrons de petites PME d'accorder ce type de réduction du temps de travail, c'est pourquoi nous avons insisté lors des négociations sur la nécessité de l'accord de l'employeur qui n'existe pas pour les autres formes du congé parental, précise Matthieu Dewèvre, conseiller au service études de l'UCM. C'est

pour nous une protection contre une forme de déstabilisation de l'entreprise. Pour des petits congés comme cela, il est difficile de remplacer la personne. Dans de nombreux secteurs, il est même totalement illégal de faire travailler quelqu'un à 1/10 temps. Dans les PME de 4 ou 5 personnes, on peut difficilement répartir la charge de travail sur les autres membres du personnel. Cela pose donc inévitablement des problèmes d'organisation pour les petites structures ».

Et dans la pratique, le travailleur ne risque-t-il pas de faire en 4 jours et demi le boulot qu'il faisait en 5 jours ? « Non, c'est une question de loyauté entre l'employeur et le travailleur. La mise en place de ce nouveau projet n'implique pas que l'employeur augmente la pression sur le travailleur. En donnant son accord, l'employeur sait à quoi il s'engage ».

Reste que la formule sera plus facilement appliquée dans une grande entreprise où il est plus aisé de répartir la charge du travail non presté.

Le choix du jour ou du demi-jour d'absence doit se faire également en concertation avec l'employeur. ■

## Flexibilité à tous les étages

**A**utre nouveauté à partir de ce 1<sup>er</sup> juin : une plus grande flexibilité pour les congés thématiques qui concernent tous les travailleurs du secteur privé et du secteur public.

**Congé parental** : outre l'introduction du régime 1/10, les formules temps plein et mi-temps peuvent désormais être fractionnées en périodes plus courtes (semaines ou mois) mais toujours avec l'accord de l'employeur.

**Congé pour assistance médicale** : fin de l'obligation de prendre ce congé (minimum 1 mois, maximum 3 mois pour aider un proche gravement malade) à plein-temps par mois entiers. Dorénavant, moyennant l'accord de l'employeur, le travailleur peut prendre une, deux ou trois semaines.

**Congé pour soins palliatifs** : ce congé qui pouvait être prolongé une seule fois

d'un mois bénéficie d'un « rabiote » : un mois de prolongation supplémentaire. Il passe au total de maximum deux à trois mois.

**Crédit temps** (uniquement secteur privé) pour quoi faire ? S'occuper d'un jeune enfant (jusqu'à 8 ans), d'un membre de la famille gravement malade, pour assister une personne en soins palliatifs, s'occuper d'un enfant handicapé (jusqu'à ses 21 ans) ou d'un enfant mi-

neur gravement malade, pour suivre une formation.

Dans le régime « congés thématiques », on peut recourir aux trois formules autant de fois que nécessaire. Le crédit temps, lui, a ses limites : maximum 51 mois pour les motifs de soins et 36 mois pour les autres. Tant qu'on n'a pas épuisé son stock, on peut enchaîner les crédits : douze mois pour un jeune enfant, dix mois pour une formation... ■

**Ca.D.**

## Chiffres en baisse dans le privé

Pour la première fois, moins de 10 % des travailleurs du secteur privé ont interrompu leur carrière ou diminué leur temps de travail en 2018 : 9,6 % contre 10,5 % en 2017 et près de 20 % en 2013. Le constat est posé par l'entreprise de services ressources humaines Acerta qui a sondé les données de plus de 40 000 employeurs du privé.

En 2018, les crédits-temps représentaient plus de la moitié de toutes les interruptions de carrière (55,88 %). Les congés parentaux concernaient une interruption de carrière sur trois (33,55 %). Ce congé thématique affiche lui aussi une légère baisse par rapport aux années précédentes. 3,23 % des travailleurs du secteur privé ont pris un congé parental en 2018.

Pourquoi ce coup de mou en 2018 ? Amandine Boseret, juriste chez Acerta avance plusieurs raisons : « *Fin 2016, des coupes ont été opérées dans les allocations versées par l'ONEM et en avril 2017, le crédit-temps sans motif a été supprimé. De plus, les règles des crédits-temps avec motif sont devenues plus strictes. Lorsque les règles sont*

*renforcées, l'intérêt baisse* ». Pour ce qui est du congé parental, il semble que les travailleurs aient attendu d'en savoir un peu plus sur l'option 1/10 ainsi que sur le fractionnement en semaines du congé à temps plein.