

## ÊTRE PARENT : QUELLES CONSÉQUENCES JURIDIQUES POUR LE TRAVAILLEUR ?

Conclusion

### Vers la construction d'un statut juridique du « travailleur-parent » ?

par Maryse BADEL, MCF HDR à l'Université de Bordeaux,  
Comprasec (UMR 51114)

#### PLAN

##### I. Le présent : des droits sociaux porteurs d'un statut juridique genré

- A. Des droits sociaux expressément réservés à la mère ou au père
- B. Des droits parentaux utilisés de fait par la mère

##### II. L'avenir : des droits sociaux reconfigurés en faveur d'un statut juridique plus neutre

- A. L'exemple des droits étrangers et du droit de l'Union européenne
- B. Les voies de la recomposition du statut juridique du travailleur-parent

*« Il n'est aucun emploi concernant l'administration de la cité qui appartienne à la femme en tant que femme ou à l'homme en tant qu'homme ; au contraire, les aptitudes naturelles sont également réparties entre les deux sexes, et il est conforme à la nature que la femme, aussi bien que l'homme, participe à tous les emplois... ».*

Platon, La République, 455<sup>e</sup>.

**La question de la construction du statut juridique du travailleur-parent évoque un doute sur son existence, invite à traiter de sa pertinence et demande de dessiner ses contours. Dans son sens général, le statut désigne un ensemble cohérent de règles établies par la loi et applicables à une catégorie de personnes, d'agents ou d'institutions (1). Il définit leur condition et les soumet à un régime juridique formé de droits et d'obligations ; il impose plus qu'il ne propose et prive ceux auxquels il s'applique de la libre disposition de son contenu. La question subséquente est donc de savoir si les travailleurs-parents forment une catégorie, en d'autres termes un groupe distinctif de personnes présentant des caractères semblables. Cela demande d'identifier la figure du parent. Est-elle indépendante du genre ? Indissociable de la paternité ou la maternité, donc de la filiation ? Peut-elle s'en démarquer pour s'étendre au « parent social » ? Si la catégorie « parent » est ainsi difficile à saisir, celle de « parent-travailleur » l'est tout autant, car le travail, terme familial et fréquemment mobilisé par le droit, n'est généralement envisagé qu'à partir de ses formes particulières (2) dont il découle des droits et obligations catégoriels.**

Les interrogations relatives à la définition du parent et la pluralité qui marque la notion de travail rendent difficile l'émergence d'un statut du travailleur-parent. Pourtant, il semble possible d'en faire l'ébauche à partir des droits accordés aux travailleurs en leur qualité de parents. Ces droits s'organisent autour de deux pôles. Pour certains, ils relèvent de préoccupations sanitaires et éducatives et concernent les conditions de travail et les congés. Pour d'autres, ils visent l'insertion professionnelle et constituent des garanties de maintien dans l'emploi. Tous sont des outils destinés à assurer la protection de titulaires qui présentent des caractéristiques objectives communes, tous

reposent sur la légitimité de leurs contraintes, c'est pourquoi leur agrégation contribue à l'émergence d'un statut fonctionnel du travailleur-parent. Mais ce statut n'a pas été pensé de façon globale et préalable pour promouvoir une certaine idée du travailleur-parent, contrairement à ce que ferait un statut-institution. C'est là une faiblesse qui peut faire douter de son existence véritable.

Ce doute est renforcé par le fait que les droits et obligations recensés sont dépendants à la fois du travail exercé et du genre de leurs sujets. Le travailleur-parent est un salarié, un fonctionnaire, un indépendant, une personne au foyer... Il est une

(1) G. Cornu, *Vocabulaire juridique*, PUF, 2005, v. *statut*.

(2) D. Gardes, *La notion de travail : essai et enjeux d'une définition juridique*, Thèse, Université Toulouse-Capitole, 2011.

femme enceinte, une mère, un père, la personne en couple avec le parent juridique... Le parent est ainsi abordé à partir de la nature de son activité et de son genre, avec en arrière-plan la fonction reproductrice, les implications médicales, le lien de filiation, la cellule familiale. En fin de compte, la figure du parent se fonde, se perd peut-être, dans une situation d'emploi ou de non-emploi, quand elle n'est pas absorbée par l'état de mère, de père ou de conjoint au sens large. Elle se colore différemment selon qu'elle a les traits d'une femme ou d'un homme, d'une mère ou d'un père, les droits qui lui sont associés étant fortement genrés.

Le fait qu'aucune figure transcendante du parent ne parvienne à s'imposer et à dépasser ces références tient à deux facteurs principaux.

Il s'explique, en premier lieu, par la structure de notre système juridique, peu propice à l'élaboration d'une réponse unifiée à la question de la parentalité et à l'émergence d'un statut standardisé du travailleur-parent. La coexistence en droit français de différents statuts professionnels et l'organisation de la Sécurité sociale en une pluralité de régimes sont favorables à la diversification des droits sociaux. Donc, même si l'on discerne des lignes de force qui témoignent d'un consensus large sur les situations familiales sources de droits et sur la désignation de leurs titulaires, la loi ne donne pas de réponse uniformisée à la question du parent au travail, le droit conventionnel pouvant encore amplifier les différences.

L'impossibilité de dégager une figure transcendante du parent s'explique, en second lieu, par la difficulté de notre droit à penser la « parentalité » de façon abstraite, difficulté partagée du reste par les dictionnaires eux-mêmes. Dans une approche

large, parfois privilégiée et assez neutre, la parentalité est définie comme la « fonction de parent, notamment sur les plans juridique, moral et socio-culturel » (3), et intègre la parenté sociologique. Mais, vue de façon plus stricte, elle s'entend de la « qualité de parent, de père, de mère » (4). La place de la filiation et l'emprise genrée à l'œuvre dans cette acception de la parentalité se retrouvent dans notre droit positif, particulièrement dans les congés familiaux envisagés par le droit social. Or, un statut juridique du travailleur-parent ne peut s'imposer que si l'image du parent se libère de ces références. Sans débattre du point de savoir si être parent est un fait de nature ou de culture (5), ce qui aurait pourtant grand intérêt à l'heure des pluri-parentalités (6), un abord plus neutre du parent est possible à partir des textes relatifs à l'autorité parentale. Cet « ensemble de droits et de devoirs ayant pour finalité l'intérêt de l'enfant » (7) impose aux parents de protéger leurs enfants dans leur sécurité, leur santé et leur moralité. Ils les obligent à contribuer à leur entretien et à leur éducation (8). Ces rôles ne sont pas plus ceux de la mère que du père, ils appartiennent à l'un comme à l'autre et permettent à la figure du parent de se détacher du genre. C'est à partir de cette neutralité parentale que doit se construire le statut du travailleur-parent. Il sera ainsi facteur d'une meilleure répartition des tâches familiales et domestiques, et pourra favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (9). Mais tel n'est pas le cas pour l'heure car, si les droits sociaux sont favorables à la construction d'un statut juridique du travailleur-parent, ils sont porteurs d'un statut juridique genré (I). Pour qu'un statut juridique plus neutre du travailleur-parent s'impose, les droits sociaux qui le composent doivent être sensiblement reconfigurés (II).

## I. Le présent : des droits sociaux porteurs d'un statut juridique genré

En droit positif, la plupart des droits sociaux sont expressément réservés aux parents en leur qualité de mère ou de père (A) et les quelques droits indépendants de cette référence sont, en pratique, massi-

vement employés par les mères (B). Cette situation contribue à la construction d'un statut juridique de la travailleuse-mère, assez substantiel, et à l'ébauche d'un statut du travailleur-père.

(3) Larousse, 2017.

(4) Petit Robert, 2017.

(5) D. Coum, « Que veut dire être parent aujourd'hui ? », *Journal des psychologues*, 2007/3 (n° 246), p. 80.

(6) P. Ben Soussan, « De la difficulté d'être parents », *Spirale*, 2008/1 (n° 45), p. 220.

(7) Art. 371-1, C. civ.

(8) Art. art. 371-2, C. civ.

(9) IGAS, B. Grévy, Rapport sur l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et familiales dans le monde du travail, juin 2011 ; B. Grévy, Rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle, juill. 2009.

## A. Des droits sociaux expressément réservés à la mère ou au père

Face aux nombreuses dispositions réservées à la mère, celles destinées au père semblent presque dérisoires.

Les droits et obligations de la mère visent à protéger sa santé, celle de l'enfant à naître et à préserver son insertion professionnelle, autrement dit à tenir compte de « *sa vulnérabilité physique et sociale* » (10). Le Code du travail instaure ainsi des protections et interdictions spécifiques en période prénatale, l'employeur devant, par exemple, adapter le poste de travail de la femme enceinte et, en cas d'impossibilité, la placer sur un autre poste sans changer sa rémunération. La future mère doit également être dispensée de travail de nuit, pouvoir se reposer en situation allongée... Puis vient le temps du congé maternité. D'une durée plus ou moins longue selon le rang de la naissance et la nature de l'activité professionnelle, il est fondé sur des impératifs sanitaires, même s'il est aussi tourné vers l'accueil de l'enfant au foyer. Cela explique que, si la mère décède lors de l'accouchement, le congé postnatal peut être transmis au père. Enfin, des règles particulières s'appliquent en période postnatale et en période d'allaitement pour soustraire la mère à un environnement pathogène. Comme la salariée, la fonctionnaire bénéficie d'une protection aboutie et de droits et obligations similaires. La travailleuse indépendante et l'agricultrice ne disposent, par contre, que de prestations minimales qui, de surcroît, sont tenues en échec par un large phénomène de non-recours aux droits.

La législation sociale comporte, par ailleurs, des dispositions fondées sur des considérations professionnelles. Elle se montre soucieuse de l'insertion de la mère en garantissant son retour au travail à l'issue du congé de maternité ou d'adoption. Le principe est celui du maintien du contrat de travail. Il s'exprime à travers l'interdiction de licencier pour cause de maternité et l'obligation de réintégrer la salariée dans son poste de travail ou un poste équivalent, son niveau antérieur de rémunération devant être maintenu et les augmentations de salaire intervenues pendant le congé devant lui être attribuées.

Moins nombreuses sont les dispositions spécialement dédiées au père. En droit du travail et en droit

de la fonction publique, elles se limitent aux congés pour naissance, pour enfant malade et pour décès de l'enfant, ce qui, en nombre de jours, est assez modeste. Outre ces jours rémunérés par l'employeur, la Sécurité sociale indemnise un congé spécifique, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, ainsi nommé depuis 2013, et, en conséquence, beaucoup plus largement ouvert (11). Il concerne désormais le père salarié et, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacs ou vivant maritalement avec elle. Ce congé présente ainsi l'intérêt de s'ouvrir au « parent social » et l'originalité de pouvoir être attribué simultanément au père de l'enfant, d'une part, et à la compagne ou au compagnon de la mère, d'autre part, s'il ne s'agit pas de la même personne. Il n'a toutefois qu'une portée limitée du fait de son caractère facultatif et de sa durée modeste, 11 jours ou 18 en cas de naissance multiple. La Sécurité sociale des indépendants prévoit, de son côté, un congé de paternité qui ouvre droit à une indemnité de naissance ou d'adoption pour le chef d'entreprise ou le conjoint-collaborateur, de durée identique et d'un montant forfaitaire variable en fonction des revenus annuels. Mais ce congé est réservé au père de l'enfant et nulle place n'est faite, cette fois, au « parent social ».

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, parfois présenté comme l'ébauche d'un statut de père, connaît un succès inégal. Il est pris par 7 pères sur 10 (12), mais l'engouement qu'il suscite est inversement proportionnel à l'âge, très contrasté selon les professions et éminemment variable selon les niveaux de revenu. Loin de contrebalancer le congé maternité, il contribue à donner à la figure du travailleur-parent les traits d'une mère, traits encore renforcés par l'usage très féminin des droits parentaux.

## B. Des droits parentaux utilisés de fait par la mère

Des dispositifs destinés aux parents, père ou mère, sont créés à partir de la fin des années 1980 pour favoriser la conciliation des temps de vie. Il s'agit de leur permettre d'assumer leurs obligations professionnelles et leurs responsabilités familiales en présence d'enfants jeunes ou malades (13), ce qui relève d'une logique du « *care* » autant que d'insertion professionnelle. « *Sphère professionnelle et sphère privée sont alors pensées ensemble, l'investissement*

(10) V. S. Tourmaux *in* Être parent : quelles conséquences juridiques pour le travailleur ?, Colloque Université Toulouse-Capitole, mars 2018, Dr. Ouv. juin 2018.

(11) Art. L. 1225-35, C. trav. ; CSS art. L331-8 ; M. Badel, « Congé de paternité et couple homosexuel », RDSS 2010.

(12) Enquête Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants, DREES, 2013.

(13) M. Badel, L'incidence des prestations familiales sur l'insertion des familles, RDSS 1994. 674.

*dans le travail non rémunéré ayant des conséquences directes sur la capacité du parent à travailler* » (14).

La mesure centrale consiste dans le congé parental, indemnisé à partir de 1985. Il a profondément été réformé depuis, particulièrement en 2015, pour favoriser le rééquilibrage de son utilisation. La prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) (15) est désormais versée moins longtemps (1 ou 3 ans maximum selon le rang de la naissance) et elle comporte des périodes réservées à chaque parent, celles-ci étant purement et simplement perdues si elles ne sont pas prises. La logique égalitaire n'a cependant pas été menée à terme, car, si les quotas parentaux, fixés à 6 mois pour le congé de 1 an, favorisent un partage égal, tel n'est pas le cas pour le congé de 3 ans, où les quotas sont de 24 mois. Il existe, par ailleurs, d'autres congés, plus courts et moins bien indemnisés, qui permettent aux parents de suspendre leur activité professionnelle pour s'occuper d'un enfant gravement malade, accidenté ou handicapé (congé de présence parentale (16), congé pour la survenue d'un handicap de l'enfant (17)).

Malgré les efforts du législateur pour gommer l'orientation genrée des congés, les comportements peinent à se modifier. Deux études réalisées sur le sujet, l'une antérieure à la réforme de l'indemnisation du congé parental, l'autre postérieure, montrent que ce congé reste une affaire de femmes. En 2013 (18), seul un homme sur neuf réduit ou cesse temporairement son activité après une naissance, contre une femme sur deux, les pères mettant en avant les craintes pour leur carrière et les mères le désir de se consacrer à l'éducation et au bien-être de l'enfant. La réforme de 2015 n'a pas modifié les pratiques et la perception de ces congés. En 2016 (19), le congé parental reste presque exclusivement féminin, les pères ne représentant que 4 % des utilisateurs, contrairement à ce que l'on observe dans certains pays nordiques, en Islande et au Portugal, où la part des hommes dépasse 40 % (20). Outre les motifs déjà évoqués, des raisons sociologiques expliquent la pratique française des congés familiaux. La société reste dominée par des représentations tenaces des rôles parentaux, aussi véhiculées par les mères, lesquelles procèdent parfois à une véritable confiscation des fonctions parentales.

## II. L'avenir : des droits sociaux reconfigurés en faveur d'un statut juridique plus neutre

L'usage féminin du congé parental contribue à la perpétuation des inégalités des sexes sur le marché du travail et dans les ménages, aux disparités d'emploi, de rémunérations et donc de retraites, entre hommes et femmes. Si cette situation repose sur des facteurs sociologiques et culturels indéniables, elle s'explique aussi par le régime juridique des dispositifs sur lesquels le statut du travailleur-parent prend ancrage. Aussi, ceux-ci doivent être profondément réformés (B), peut-être en s'inspirant des droits étrangers et du droit de l'Union européenne (A).

### A. L'exemple des droits étrangers et du droit de l'Union européenne

Le panorama des législations européennes (21) impose d'abandonner quelques idées reçues, en particulier celles qui consistent à penser que les

droits des pays du Sud de l'Europe véhiculeraient une conception traditionnelle et genrée des fonctions parentales, contrairement à ceux des pays du Nord, plus avancés, qui reflèteraient une répartition plus égalitaire des rôles familiaux. Rien de tel, en effet.

Le droit portugais a, par exemple, remplacé, en 2009, le congé maternité par un congé parental initial, plus neutre sur le plan du genre (22). Ce congé initial de 4 mois comprend 6 semaines réservées à la mère, le reste pouvant être partagé par les parents à leur convenance, ce qui ouvre alors droit à un allongement de sa durée. Il peut être suivi d'un congé additionnel de 3 mois pour chaque parent, non transférable. Il existe également un congé de paternité indemnisé, formé d'un congé obligatoire de 15 jours dans les 30 jours de la naissance et d'un congé facultatif de 10 jours devant être pris pendant le congé de

(14) C. Martin, « Concilier vie familiale et vie professionnelle : un objectif européen dans le modèle français des politiques de la famille ? », *Info. Soc.*, CNAF, 2010/1, p. 114.

(15) Art. L. 1225-47 s., C. trav. ; art. L. 535-1 s., CSS.

(16) Art. L. 544-1 s., C. S.

(17) Art. L. 3142-1 s., C. trav.

(18) INSEE Première, n° 1454, juin 2013.

(19) Perspectives de l'emploi de l'OCDE, 2016.

(20) C. Collombet, *La place des pères dans les congés destinés aux parents en Europe*, CNAF, mai 2017.

(21) M. Badel, *Les congés familiaux dans l'Union européenne : singularités et convergences*, RDSS 2011. 881 ; *Relations individuelles de travail et fait familial*, dir. Ph. Auvergnon, M. Badel, PUB, 2016.

(22) [www.cleiss.fr](http://www.cleiss.fr), v. Portugal.

la mère. Enfin, le parent a droit à une indemnité de soins pour enfants quand il suspend son activité pour s'occuper d'un enfant malade de moins de 12 ans, condition d'âge qui disparaît en cas de handicap ou de maladie chronique de l'enfant.

La fongibilité du congé de maternité dans un congé pour naissance ouvert aux deux parents et la limitation de la durée du congé parental observées au Portugal se retrouvent dans plusieurs pays. Au Royaume-Uni, par exemple, à côté des 2 semaines de congé obligatoire pour la mère après la naissance, il existe, depuis 2015, un congé parental partagé de 39 semaines pouvant être pris par semaines et à temps complet soit en alternance par les parents, soit en même temps. Il en est de même dans les pays d'Europe du Nord. C'est le cas de la législation suédoise, dont l'originalité est de ne prévoir qu'une indemnité prénatale (23), la période postnatale relevant, pour la mère comme pour le père, du congé parental (24). Ce congé de 480 jours comporte une obligation de congé de 60 jours pour chacun, les jours restants étant pris par un seul parent ou partagés librement, auquel cas un bonus financier s'applique à l'indemnisation. Le modèle suédois, souvent idéalisé, renvoie à une réalité plus morne. En 2014, 45 % des bénéficiaires du congé parental étaient certes des hommes, mais ils ne prenaient que 25 % des jours de congé utilisés et seuls 14 % des couples partageaient également ce congé. La loi norvégienne (25), assez proche, indemnise un congé prénatal obligatoire de 3 semaines et le prolonge par un congé parental de naissance de 49 semaines, comportant 6 semaines obligatoires pour la mère et, depuis 1993, 10 semaines réservées au père. Le reste du congé est très malléable : il est partagé librement, peut être à temps plein ou partiel, fractionné dans le temps, utilisé simultanément par les parents, dans les 3 ans suivant la naissance de l'enfant.

La Finlande et l'Islande articulent aussi de façon originale les congés maternité et parentaux pour favoriser l'implication des pères. Outre l'allocation de maternité pour les périodes pré et postnatales, le droit finlandais prévoit un congé parental de 20 semaines partageable entre les parents et le « *mois du père* » (26). Ce congé de paternité individuel, créé en 2003 et porté à 9 semaines en 2013, bien que facultatif,

est utilisé par un tiers des pères. Le droit islandais est plus radical (27). La naissance et l'adoption procurent à chaque parent un congé individuel de 3 mois (28), soit le congé non transférable le plus long d'Europe. Le père et la mère bénéficient, en outre, d'un congé conjoint de 3 mois supplémentaires qu'ils partagent librement avant les 2 ans de l'enfant (29). On retrouve, dans une moindre mesure, une incitation au congé paternel en Allemagne. Si le droit y organise un congé maternité des plus classiques et ne prévoit aucun congé paternité, la réforme importante du congé parental de 2007 a notablement réduit sa durée en la ramenant de 2 à 1 an, a revalorisé l'indemnité versée à titre compensatoire et a instauré un quota de 2 mois pour les pères qui, s'il est utilisé, augmente la durée du congé de 2 mois. La prise de congé des pères a progressé de 50 % de 2008 à 2013, 32 % des pères y recourant désormais (30).

Ce rapide état des lieux montre à la fois les points de convergence entre les législations modernes et la singularité du droit français. Ainsi, à la différence de la France, de l'Espagne (31) et de l'Italie (32), le congé de maternité peut être de courte durée, être concentré sur la période prénatale et être partiellement transféré au père. Par ailleurs, et l'évolution du droit français est cette fois en ce sens, plusieurs pays conçoivent le congé parental comme un droit individuel, en totalité ou en partie, et interdisent son transfert. Ils instaurent des quotas parentaux et appliquent des bonus, financiers ou en jours supplémentaires, si le congé est partagé. Dans tous les pays, à l'exception de la Belgique où ils relèvent du chômage (33), les congés parentaux dépendent de l'assurance maternité/paternité, non des prestations familiales, comme en France. Ils sont, sans doute pour cette raison, moins ancrés dans la politique de l'enfant et davantage perçus comme un élément du statut du parent. De façon générale enfin, y compris en France, ces congés sont dédiés au jeune enfant, sauf maladie ou handicap, l'âge de référence étant souvent 3 ans et l'ouverture jusqu'aux 8 ans de l'enfant ne s'observant qu'en Italie et en Belgique.

Plusieurs normes de l'Union européenne peuvent expliquer ces convergences. Parmi les plus significatives, la recommandation du Conseil du 31 mars 1992 sur la garde des enfants invite les États à donner

(23) [www.cleiss.fr](http://www.cleiss.fr), v. Suède.

(24) Premier pays d'Europe à avoir instauré le congé parental en 1974.

(25) [www.cleiss.fr](http://www.cleiss.fr), v. Norvège.

(26) [www.cleiss.fr](http://www.cleiss.fr), v. Finlande.

(27) [www.cleiss.fr](http://www.cleiss.fr), v. Islande.

(28) Y compris en période prénatale pour le père.

(29) 17 % des pères contre 95 % des mères le prennent.

(30) OCDE, Améliorer le bien-être des enfants à l'appui d'une croissance inclusive, 1 et 2 juin 2016, Doc. de référence, DELSA/ELSA (2016)7/REV1, 6 mai 2016.

(31) [www.cleiss.fr](http://www.cleiss.fr), v. Espagne.

(32) [www.cleiss.fr](http://www.cleiss.fr), v. Italie.

(33) [www.onem.be](http://www.onem.be), v. Congé parental ; [www.cleiss.fr](http://www.cleiss.fr), v. Belgique.

aux femmes et aux hommes les moyens de concilier leurs responsabilités professionnelles, familiales et d'éducation et à les partager. La directive sur le congé parental de 1996 (34), révisée en 2010 (35), a rendu le congé parental obligatoire et la proposition de directive d'avril 2017 (36) énonce plusieurs normes minimales nouvelles ou plus strictes pour le congé parental et le congé paternité. Elle propose d'indemniser le congé parental comme la maladie, alors que le droit en vigueur ne prévoit aucune rémunération minimale, d'accroître sa flexibilité en l'ouvrant jusqu'aux 12 ans de l'enfant, d'augmenter la durée du congé non transférable de 4 mois entre les parents (37). La proposition de 2017 est plus modeste concernant le congé de paternité, envisageant simplement un congé de 10 jours indemnisé comme le congé parental. Elle pose, en revanche, le droit à l'aménagement du travail *via* un droit à des arrangements de travail flexibles pour les parents d'enfants de moins de 12 ans grâce au télétravail, à la flexibilité des horaires et au temps partiel choisi.

## B. Les voies de la recomposition du statut juridique du travailleur-parent

Faire des propositions en ce sens revient à admettre que ce statut est nécessaire, à reconnaître que le parent n'est pas un travailleur comme les autres, et à lui donner des droits particuliers pour contrecarrer les discriminations auxquelles il est exposé et tenir compte de ses contraintes physiques et organisationnelles. Pour autant, ce statut doit dépasser l'addition de mesures plus ou moins directement genrées comme c'est le cas aujourd'hui.

Le statut du travailleur-parent doit être conçu à partir la fonction parentale. Cette dernière, plurale et telle qu'appréhendée par les articles du Code civil sur l'autorité parentale, se prête à un investissement équilibré des parents. Ses différentes dimensions imposent le partage des responsabilités et une place égale des parents. Le droit social doit faire sienne cette approche et l'institutionnaliser dans le statut du travailleur-parent. De nombreux travaux ont, en effet, montré qu'un tel partage sert l'égalité professionnelle hommes-femmes et qu'il permet de lutter contre les discriminations dans l'accès à l'emploi, les employeurs ayant des préjugés à l'égard

des femmes (38). La recomposition du statut du travailleur-parent pourrait alors atténuer l'impact de la qualité de parent sur les trajectoires professionnelles et servir l'égalité des genres. Elle pourrait résulter de la révision du congé maternité, du renouvellement du congé de paternité et d'accueil de l'enfant et de la reconfiguration du congé parental.

Le congé de maternité pourrait être redéfini à partir de son objet strictement entendu et expurgé des considérations natalistes qui ont conduit à allonger considérablement sa durée (39) dans les années 1970. Cette évolution, indépendante des raisons sanitaires qui imposent l'arrêt de travail, est d'autant plus discutable qu'elle s'explique par des considérations natalistes et des préoccupations d'ordre éducatif, lesquelles devraient être portées par le congé parental. Ce congé allongé, facteur de déséquilibre dans le partage des rôles parentaux, est aussi défavorable à une insertion professionnelle de qualité des femmes, car il les éloigne durablement du travail. Aussi, si des durées de congés plus longues, quoique légèrement réduites, pourraient être maintenues pour les naissances multiples qui entraînent des contraintes biologiques et matérielles réelles, la durée du congé pour le 3<sup>e</sup> enfant devrait être sensiblement diminuée et ne laisser place qu'à une faible majoration, comme dans certains droits étrangers. Ceci pourrait financer l'allongement du congé paternité.

Par ailleurs, et compte tenu des impératifs sanitaires sur lesquels le congé maternité doit être recentré, les travailleuses indépendantes devraient bénéficier d'un congé maternité de même durée que les salariées et les fonctionnaires, indemnisé à hauteur du revenu du travail effectivement perdu. Cet alignement est d'autant plus souhaitable que l'hétérogénéité actuelle des congés ne permet pas l'émergence d'un statut solide du travailleur-parent et produit une gradation des droits sociaux (40). Pour que ce statut s'impose, les différences actuelles liées aux types d'activité doivent être gommées. Même si l'uniformisation totale et le « congé de maternité unique », promis par le Président Macron, ne semblent pas réalistes, compte tenu du rôle que la négociation collective doit continuer à tenir pour l'amélioration des droits sociaux, l'évolution légis-

(34) Directive 96/34/CE.

(35) Directive 2010/18/UE.

(36) Proposal for a directive of the European Parliament and the Council on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU, 2017/0085 (COD).

(37) La directive de 2010 prévoit un congé parental de 4 mois pour chaque parent, dont 1 mois non transférable.

(38) IGAS, B. Grévy, Rapport préc., juin 2011 ; Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2008 p. 161 et 2016, p. 226.

(39) Naissances de rang 3 (26 semaines) et naissances multiples (34 semaines pour les jumeaux, 46 semaines pour les naissances plus nombreuses).

(40) M. Badel, La gradation des droits sociaux : l'emprise de l'appartenance professionnelle sur la protection sociale, RDSS 2018. 162.

lative devrait néanmoins tendre vers l'harmonisation des droits dans les régimes de base.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, dans l'hypothèse où il serait maintenu distinctement du congé parental et conçu, comme aujourd'hui, comme un congé dédié au très jeune enfant, devrait devenir obligatoire. Sa durée devrait, en outre, être largement augmentée pour être portée au minimum à 4 semaines pendant les 6 premiers mois de l'enfant et, idéalement, être alignée sur le congé postnatal. Ce congé devrait aussi pouvoir être fractionné, ce qui n'est pas le cas à l'heure actuelle, par semaine par exemple, pour éviter trop de discontinuité dans l'exercice du travail. On pourrait aussi envisager que la mère puisse céder une partie du congé postnatal afin d'allonger la durée du congé paternité et d'accueil de l'enfant. Le congé obligatoire serait ainsi possiblement augmenté par un congé facultatif. Le congé ainsi reconfiguré contribuerait à modifier le regard des employeurs sur les salariés hommes et leurs risques d'absence pour motif familial, d'autant que les possibilités d'être parent concernent les *salariés* dans une fourchette d'âge beaucoup plus large que les *salariées*.

Certaines entreprises expérimentent déjà des congés de paternité plus longs. Par accord d'entreprise (41), Ikéa France a porté le congé de paternité et d'accueil de l'enfant à 5 semaines avec maintien de salaire, les salariés pouvant les utiliser en une ou plusieurs fois avant les 2 ans de l'enfant. L'entreprise affirme vouloir « *créer un environnement de travail favorable à la parité, respectueux des différences* », conformément à la « *culture d'entreprise suédoise, qui reconnaît aussi bien la place de la mère que du père dans l'accueil et l'éducation des enfants* ». Dans le même esprit, Aviva a créé un congé parental de 10 semaines pour le « deuxième parent », juridique ou social, mettant en avant l'amélioration de l'accueil des enfants et l'égalité hommes-femmes. Mais pour atteindre l'égalité réelle recherchée, sans doute aurait-il fallu aller plus loin et donner à ces congés un caractère obligatoire. Le Gouvernement semble assez séduit par ces innovations conventionnelles et envisage d'étendre la durée légale du congé de paternité et d'accueil de l'enfant. L'inspection générale des affaires sociales doit ainsi « *étudier*

*toutes les possibilités d'allongement, mais aussi de meilleure rémunération du congé de paternité* » et rendre un rapport en 2018.

Pour parvenir à un statut du travailleur-parent abouti, le dernier axe de la réforme devrait concerner le congé parental indemnisé par la PreParE. Sur le modèle du congé de paternité et d'accueil de l'enfant et pour plus de cohérence, il devrait être étendu au « parent social », s'émanciper de la référence au genre et se détacher de l'approche réductrice du parent abordé comme celui du jeune enfant. Ainsi, la PreParE devrait progresser encore dans le sens d'un partage plus égal et systématique. Cela contribuerait à lutter contre la répartition inégale des tâches parentales, à modifier les représentations, à mettre fin à « *La domination masculine* » (42). On pourrait, par exemple, envisager que la suspension de l'activité professionnelle par l'un des parents oblige automatiquement et également l'autre. L'indemnisation devrait alors impérativement être rehaussée et calculée comme les congés maternité et paternité pour éviter la baisse de niveau de vie du foyer. Le congé devrait aussi être plus malléable et pouvoir être pris de façon séquencée et simultanée. Enfin, le temps du congé parental indemnisé devrait être bien plus largement conçu et s'étendre à celui où l'enfant est « à charge », notion classique et connue en protection sociale. Les besoins éducatifs, loin d'être l'apanage des jeunes enfants, peuvent exiger la disponibilité des parents à tout âge.

On peut craindre, néanmoins, que l'avènement d'un statut du travailleur-parent reposant sur ces bases ne soit pas pour demain, car il ne répond pas véritablement aux aspirations des parents. Un rapport de 2016 (43) fait en effet apparaître que la réforme du congé parental a peu influé sur les représentations et les pratiques des couples, 46 % d'entre eux seulement étant favorables au partage du congé (44). Les pères pensent encore à 59 % que les mères de jeunes enfants doivent leur donner priorité sur leur vie professionnelle et les mères partagent ce point de vue à 81 %, peut-être par méconnaissance de l'impact de ce choix sur leur carrière (45). En outre, l'opinion est assez défavorable à l'ingérence de la puissance publique dans la sphère familiale, qu'ils jugent intime (46). Ceci est caractéristique du

(41) Accord du 10 janv. 2018, [www.ikea.com](http://www.ikea.com).

(42) P. Bourdieu, *La domination masculine*, Seuil, 1998.

(43) CRÉDOC, RSA, prestations familiales, accueil de la petite enfance, Coll. des Rapports n° 335, oct. 2016.

(44) Soit + 2 points en 4 ans.

(45) S. Hoibian, R. Bigot, « Les choix d'interruption de carrière des femmes lors de la naissance d'un enfant sont-ils toujours faits

en connaissance de cause ? », [http://www.credoc.fr/pdf/Sou/Note\\_de\\_synthese\\_N7.pdf](http://www.credoc.fr/pdf/Sou/Note_de_synthese_N7.pdf), mars 2016 ; L. Lequien, « Durée d'une interruption de carrière à la suite d'une naissance : impact sur les salaires », *Pol. Soc. et Fam.*, n° 108, CNAF, juin 2012.

(46) N. Guisse, S. Hoiban, « L'évolution du regard des Français sur les politiques familiales depuis 30 ans », *Info. Soc.* 2015/3 (n° 189), p. 91.

modèle français, à mi-chemin entre les pays d'inspiration libérale, qui prônent l'intervention minimale des pouvoirs publics dans la sphère personnelle, et les pays sociaux démocrates du Nord de l'Europe, favorables à une forte intervention de l'État. La France est attachée à un modèle mixte alliant initiatives personnelles et actions publiques (47), d'où le regard partagé porté sur la réforme de 2015 qui réduit la liberté parentale. 53 % des familles jugent que l'obligation paternelle de prendre le congé pour bénéficiaire de la durée maximale de 3 ans est une mauvaise idée et estiment que la liberté devrait être totale (48). 46 % l'apprécient de façon positive (49) au motif qu'elle permet la répartition de la charge de l'enfant. L'étude présente aussi l'intérêt de montrer que l'appréciation du congé parental évolue plus rapidement chez les hommes que chez les femmes. 50 % des hommes pensent que le partage de ce congé est plutôt une bonne idée (+ 7 points depuis 2008), avec des contrastes importants selon l'âge et les statuts professionnels. L'opinion des femmes n'évolue guère, en revanche : 43 % d'entre elles le pensent (42 % en 2008). Enfin, les couples les plus directement concernés par la réforme sont aussi les

plus réservés et, plus les familles ont d'enfants, plus elles semblent attachées à la conception traditionnelle des rôles parentaux et sont défavorables au partage du congé (50).

Le regard porté sur le partage du congé en fonction du genre reflète assez bien le fait que la France se situe entre les pays où le modèle de l'homme « gagne-pain » est encore prépondérant et ceux où les représentations sont dominées par le modèle du foyer comportant deux pourvoyeurs de revenus. Le statut juridique actuel du travailleur-parent en est le reflet car, malgré la réforme de 2015, la politique sociale reste marquée par le modèle familialiste : elle soutient la mère qui travaille, tout en restant fortement incitative à la natalité, et elle ne parvient pas à modifier véritablement les rapports classiques entre les hommes et les femmes. Dans un contexte où ces rapports, autant subis qu'intégrés, relèvent de l'*habitus*, le choix politique d'imposer un modèle autre, promoteur d'une idéologie visant à renverser les construits, est risqué.

Maryse Badel

(47) S. Hoibian, *La peur de chacun pour soi*, Coll. des Rapports n° 282, CRÉDOC, oct. 2012.

(48) Contre 56 % en 2008 et 2012.

(49) Contre 43 % en 2008 et 44 % en 2012.

(50) R. Bigot, S. Hoibian, « Comment se prennent les décisions au sein des couples ? » *Po. Soc. et Fam.* n° 119, mars 2015.

Conférences du Collège de France

## Face à l'irresponsabilité : la dynamique de la solidarité

sous la direction de  
Alain Supiot



Éditeur Collège de France - Coll. Conférences  
du Collège de France - Mars 2018  
ISBN : 978-2-7226-0475- 182 - pages - 22 euros

## FACE À L'IRRESPONSABILITÉ : LA DYNAMIQUE DE LA SOLIDARITÉ

Sous la direction de Alain Supiot

Les réseaux d'allégeance sont une source d'irresponsabilité en matière sociale, environnementale et financière. Pour remédier à cette irresponsabilité, on recourt de plus en plus fréquemment à l'idée de « responsabilité solidaire », afin d'obliger ceux qui ont le pouvoir économique à répondre des conséquences de leurs décisions. L'ouvrage examine cette dynamique de la solidarité en droit de la responsabilité, en tenant compte de ses derniers développements comme la résolution du Parlement européen appelant à l'adoption de mécanismes de « responsabilité solidaire » dans les chaînes de sous-traitance et la loi du 27 mars 2017 « relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre ».

*L'ouvrage est dirigé par Alain Supiot, juriste et professeur au Collège de France, titulaire de la chaire « État social et mondialisation : analyse juridique des solidarités ». Avec les contributions de Samantha Besson, Antoine Gaudemet, Samuel Jubé, Mustapha Mékki, Jeseong Park, Elsa Peskine, Alain Supiot, Jorge E. Vinuales.*