

N° 442 • novembre 2005

Le congé de paternité a été instauré en 2002. Aux trois jours accordés par le Code du Travail s'ajoutent ainsi onze jours de congé indemnifiés (ou dix-huit jours en cas de naissance multiple). En 2003 comme en 2004, près des deux tiers des pères potentiellement concernés ont eu recours à ce congé pour, disent-ils, passer du temps avec le nouveau-né et leur conjointe, pour s'occuper des aînés si nécessaire, ou pour organiser la vie de la nouvelle structure familiale. Il n'est pas rare que les pères aient pris d'autres jours de congés pour compléter les 14 jours accordés par la loi. Pour 45 % des pères ayant pris le congé de paternité, le rôle du père est aussi important que celui de la mère auprès de l'enfant. Les plus nombreux à profiter du congé de paternité sont les salariés dont les revenus sont de niveau intermédiaire. Les indépendants, qu'ils soient agriculteurs, artisans et commerçants, tout comme les cadres et professions libérales y recourent moins fréquemment, principalement, disent-ils, en raison de la lourdeur de leurs charges professionnelles ou des difficultés à se faire remplacer. Pour d'autres raisons, les pères en situation professionnelle instable et/ou percevant de faibles rémunérations, prennent moins fréquemment ce congé : ils déclarent souvent ne pas avoir fait valoir ce droit auprès de leur employeur en raison de l'instabilité de leur situation. Parmi les motifs de recours, figurent également la mauvaise connaissance du dispositif, ou l'impression que les démarches sont compliquées...

Le congé de paternité

Depuis le 1^{er} janvier 2002, un congé de paternité, d'une durée de onze jours, a été ouvert aux pères¹, dans les quatre mois suivant la naissance ou l'adoption d'un enfant. Ce congé est soumis au même régime que le congé maternité ; il entraîne une suspension du contrat de travail, et donne lieu à la perception d'indemnités journalières versées par les caisses d'assurance maladie où sont affiliés les pères bénéficiaires (encadré 1). Au total dans les trois principaux régimes, 369 000 pères ont pris un congé de paternité en 2004 pour une durée moyenne de 10,8 jours. Le rapport entre nombre de pères bénéficiaires du congé et nombre de naissances reste stable. Au cours des années récentes, des congés de paternité ont été mis en place dans plusieurs pays d'Europe et sous des formes assez variées (encadré 2).

Denise BAUER, Sophie PENET

Ministère de l'Emploi, de la cohésion sociale et du logement
Ministère de la Santé et des solidarités
Drees

1. actifs occupés ou chômeurs, salariés ou indépendants.

L'enquête « Congés autour de la naissance », menée par la Drees en 2004 (auprès de parents d'enfants nés en novembre ou décembre 2003) permet de dresser le portrait des pères qui ont pris le congé de paternité, mais aussi de mieux connaître les caractéristiques de ceux qui n'y ont pas eu recours (encadrés 3 et 4). Cette étude, menée six mois après la naissance de l'enfant, porte sur les pères actifs, ayant droit au congé de paternité et vivant en couple, que leur conjointe soit elle-même active ou non.

E•1

L'enquête « Congés autour de la naissance »

L'enquête « Congés autour de la naissance » a été réalisée en avril-juin 2004 auprès de 2 000 pères et 2 000 mères d'enfants nés en novembre-décembre 2003. Le champ de l'enquête est celui des ayant droit au congé de paternité ou maternité : il s'agit donc de pères et de mères qui au moment de la naissance étaient soit actifs occupés, soit bénéficiaires d'un contrat en cours, soit chômeurs indemnisés, soit allocataires du RMI et travaillant plus de 17 heures par semaine. Les parents interrogés devaient également vivre en couple au moment de l'enquête.

L'objectif de l'enquête était de recueillir les pratiques et perceptions en matière de congé de paternité et de congé maternité auprès de l'un ou l'autre parent. L'interrogation portait aussi sur le positionnement de chacun des parents par rapport à l'arrivée d'un enfant et sa traduction dans l'organisation et les occupations parentales pendant ces congés. L'histoire familiale du répondant, ses opinions en matière de partage des tâches, rôles parentaux, éducation des enfants, etc. étaient également recueillis. L'incidence du congé sur le plan professionnel est abordée, à la fois du point de vue de l'employeur, de l'organisation du travail et de l'articulation vie familiale et vie professionnelle. En dernier lieu, quelques informations relatives au mode de garde du dernier enfant étaient sollicitées.

Deux pères concernés sur trois prennent le congé de paternité avec des motivations différentes selon la taille de la famille

Près des deux tiers des pères enquêtés ont pris leur congé de paternité. Ce sont les pères les plus jeunes qui y recourent plus fréquemment (71 % des 25-34 ans contre 58 % des pères âgés de

35 ans et plus) et pour près de la moitié d'entre eux, c'est à l'occasion de la naissance d'un premier enfant².

La décision d'avoir recours au congé de paternité est le plus généralement le fruit d'une concertation dans le couple. En réponse à une question portant sur les raisons de ce choix, 70 % des pères affirment prendre ce congé pour passer du temps avec le bébé ou

E•2

Le congé de paternité dans les autres pays

En Europe, les droits à congés réservés aux pères ont été étendus récemment, en réponse avec ce qu'exprimait le Conseil européen dans sa recommandation du 31 mars 1992 concernant la garde des enfants et qui souhaitait « une participation accrue des hommes, afin d'assurer un partage plus égal des responsabilités parentales entre les hommes et les femmes ».

Des congés spécifiques pour les pères ont été mis en place ou étendus dans plusieurs pays vers la fin des années 1990. Dans certains pays, s'il n'existe pas de congé spécifiquement réservé au père, un partage du congé maternité est parfois possible. Dans d'autres pays, le père peut « remplacer » la mère dans la prise de congé dans des situations particulières, principalement quand la mère ne peut assurer le premier rôle.

Le plus généralement, il s'agit d'un droit à congé, mais il est envisagé au Portugal de rendre le congé de 5 jours obligatoire pour les pères, afin de l'imposer de fait aux entreprises.

Tous les congés légaux de paternité sont rémunérés, et, en général, la perte de salaire est couverte intégralement ou quasi intégralement. Quand il ne dure que quelques jours, la compensation est intégrale, le plus souvent à la charge de l'employeur. Sinon la prestation est versée dans la limite d'un certain plafond : à 100 % en France, à 90 % au Danemark et à 80 % en Suède. En Finlande, le montant versé peut se limiter à 50 % de la rémunération; au Royaume-Uni, le montant forfaitaire est faible, il était de l'ordre de 100 livres/semaine en 2003.

Aux Etats-Unis, le « Family and Medical Leave Act » a instauré à partir d'août 1993 le droit à un congé de 12 semaines accessible pour diverses raisons et notamment dans le cas de la naissance ou l'adoption d'un enfant (mais également en cas de maladie d'un proche). Ce droit concerne tous les employés du secteur public et ceux du secteur privé quand ils travaillent pour des entreprises de plus de 50 salariés travaillant sur des sites point trop éloignés les uns des autres, et à la condition qu'ils aient effectué un minimum de 1250 heures de travail au cours des 12 mois précédents. Ce congé n'est pas rémunéré a priori (c'est le cas également du congé australien).

Environ 58 % des américains ayant un emploi peuvent prétendre avoir accès à ce congé. Plus de 90 % des grandes compagnies (comptant 100 employés au moins) proposent un congé de 12 semaines ou plus aux mères et 33 % leur accordent même plus de 12 semaines. Alors un peu plus d'une entreprise sur deux fait bénéficier la jeune maman d'une indemnisation « some replacement pay ». Ce congé est également proposé au titre de la paternité par 90 % des grandes compagnies, mais seulement 16 % des entreprises sont prêtes à aller au delà de 12 semaines. Une indemnité n'est accordée aux pères que par 13 % de ces entreprises..

Les congés légaux de paternité dans différents pays (selon la législation de fin 2003)

Existence d'un congé et/ou durée	Pays
Absence de congé	Autriche, Allemagne, Irlande.
Droit au congé ouvert dans certaines situations	Italie, Pologne, Slovaquie.
2 jours	Espagne, Grèce, Luxembourg, Pays-Bas.
5 jours	Hongrie, Portugal.
2 semaines environ	Belgique, Danemark, France, Suède, Royaume-Uni, Slovénie.
3 semaines ou plus	Finlande, Norvège, Slovénie.

Source : Réponses des centres nationaux EIRO au questionnaire de l'étude « Family and Parental Leave Provision and Collective Bargaining » de novembre 2003.

Sources : Concernant l'Europe, les informations sont reprises d'un article de Antoine MATH et Christèle MEILLAND dans la revue de l'Institut de Recherches Économiques et Sociales (n°46 - 2004/3). Concernant les États-Unis, différentes sources ont été consultées, principalement « the Families and Work Institute's 1998 Business Work-Life Study (BWL5) ». »

2. avec leur conjointe actuelle

être avec leur conjointe (66 %). Ensuite viennent des arguments touchant à la cellule familiale dans son ensemble : 29 % des pères prennent ce congé pour s'occuper des autres enfants (et 16 % pour régler diverses affaires, qu'il s'agisse de démarches administratives, d'aménagement dans l'appartement...). Il est extrêmement rare que ce temps soit pris dans le but de se reposer.

Le rôle des pères durant le congé n'est pas perçu de la même manière au fur et à mesure que l'unité familiale s'agrandit : 85 % des pères souhaitent passer du temps avec leur bébé dans le cas du premier né, tandis que seuls 41 % avancent cet argument dans une famille de quatre enfants (graphique 1). Par contre, la nécessité de s'occuper des autres enfants prend de plus en plus

d'importance au fur et à mesure que la fratrie s'agrandit : la moitié des pères mettent en évidence cette nécessité au second enfant et sept pères sur dix lorsqu'il s'agit du quatrième ou plus. L'argument selon lequel on prend un congé de paternité « pour être avec son conjoint » est également plus ou moins fréquemment en fonction de la taille de la famille. Trois pères sur quatre le met-

E•3

Le congé de paternité en France

Dans le cadre de la loi de financement de la sécurité sociale, le Parlement a adopté les dispositions mettant en place un congé de paternité. Depuis le 1er janvier 2002, les pères peuvent donc bénéficier, en plus de trois jours accordés et payés par l'employeur dans le cadre du Code du travail, de onze jours (dix-huit jours en cas de naissances multiples), samedis et dimanches inclus. Si le congé est non fractionnable, le père peut néanmoins n'en prendre qu'une partie et il n'est pas nécessaire que les onze jours soient pris à la suite des trois jours accordés par l'employeur. Le congé de paternité s'applique à l'ensemble des salariés, travailleurs indépendants, travailleurs agricoles, fonctionnaires et chômeurs indemnisés. Il doit débuter dans les quatre mois suivant la naissance (sauf en cas d'hospitalisation de l'enfant) ou l'adoption d'un enfant (c'est la date d'arrivée au foyer qui est prise en compte). Le père doit en outre informer son employeur de la date et de la durée de son congé un mois avant la date choisie. Lors de ce congé, le contrat de travail est suspendu et le salarié n'est plus rémunéré par son employeur, mais perçoit une indemnité. Dans le cadre du régime général, le montant de l'indemnité est égal à 80 % du salaire brut du bénéficiaire dans la limite du plafond de la Sécurité sociale (2 432 euros en 2003 et 2 476 euros en 2004) diminué des cotisations sociales. Pour les salariés dont la rémunération dépasse ce plafond, l'employeur n'est pas tenu de verser une indemnisation complémentaire, mais un maintien intégral du salaire peut être prévu dans le cadre de négociations d'entreprise. Le maintien du salaire est assuré pour les fonctionnaires. Pour le régime agricole, si le père est salarié agricole, il percevra des indemnités journalières, tandis que s'il est exploitant, il percevra une allocation de remplacement. Dans le cas du régime des professions indépendantes, une indemnité de remplacement forfaitaire est versée. Elle est égale à 1/60ème du plafond mensuel de la Sécurité Sociale si la personne est chef d'entreprise et à 1/20ème si la personne est « conjoint collaborateur ».

Bien que liquidé par les caisses d'assurance maladie, le financement de l'indemnité du congé de paternité incombe à la Caisse Nationale des Allocations Familiales (CNAF).

E•4

Le suivi statistique des congés de paternité

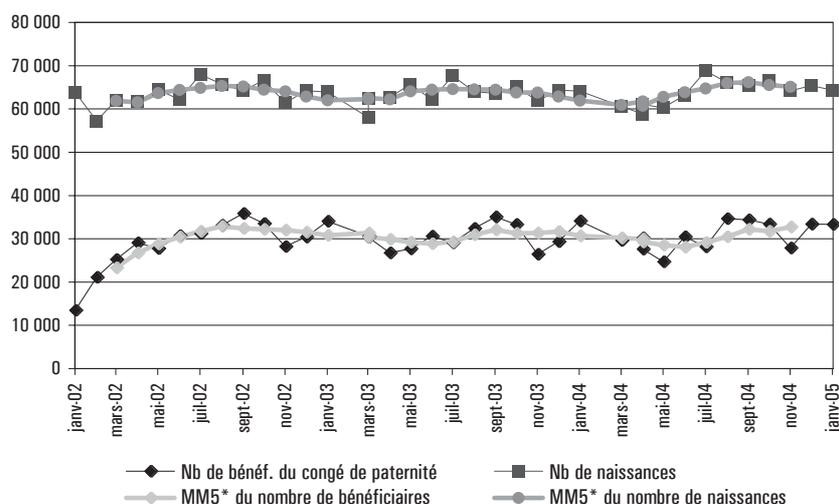
Des données relatives au nombre de bénéficiaires du congé de paternité sont fournies par les trois régimes de Sécurité sociale couvrant les salariés du régime général (Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés, CNAMTS), les travailleurs agricoles (Caisse centrale de mutualité sociale agricole, CCMSA) et les travailleurs indépendants (Assurance maladie des professions indépendantes, AMPI). Aucune donnée administrative n'est disponible pour les fonctionnaires d'État, des collectivités territoriales et des établissements publics, ainsi que les pères relevant de régimes spéciaux, tels SNCF, RATP, Banque de France, etc.

Le rapport entre le nombre de pères bénéficiaires de congé de paternité des 3 régimes (près de 366 000 en 2003 et de 369 000 en 2004) et le nombre annuel de naissances (761 000 en 2003 et 764 000 en 2004) reste stable à environ 48 %, prouvant que le taux de prise de congé ne change pas de manière significative sur la période, au delà de la montée en charge des six premiers mois (graphique). La plupart des pères bénéficiaires prennent la totalité de leur congé et le nombre moyen de jours pris (10,8 jours) ne varie pas sur la période. L'âge des pères bénéficiaires augmente légèrement entre 2002 et 2004 passant de 34 à 34,2 ans, la proportion des bénéficiaires de 25-34 ans se réduisant légèrement (passant de 64,5 à 62,2 %) au profit des classes d'âge plus élevées (les 35 ans et plus augmentant de 30,1 à 32,3 %) essentiellement du fait des pères salariés.

Les données issues des sources administratives ont été utilisées pour redresser le taux de recours au congé de paternité obtenu dans l'enquête des biais de réponses liés au mode de collecte. Un taux de recours a été calculé pour les fonctionnaires sous l'hypothèse que les taux de réponse à l'enquête selon la prise de congé de paternité sont identiques chez les non fonctionnaires et les fonctionnaires.

Après redressement, le taux de recours est estimé à 66,4 % pour l'ensemble des pères ayant droit au congé de paternité

Nombre mensuel de bénéficiaires du congé paternité de janvier 2002 à janvier 2005 pour le régime général, les professions agricoles et les professions indépendantes et nombre mensuel de naissances

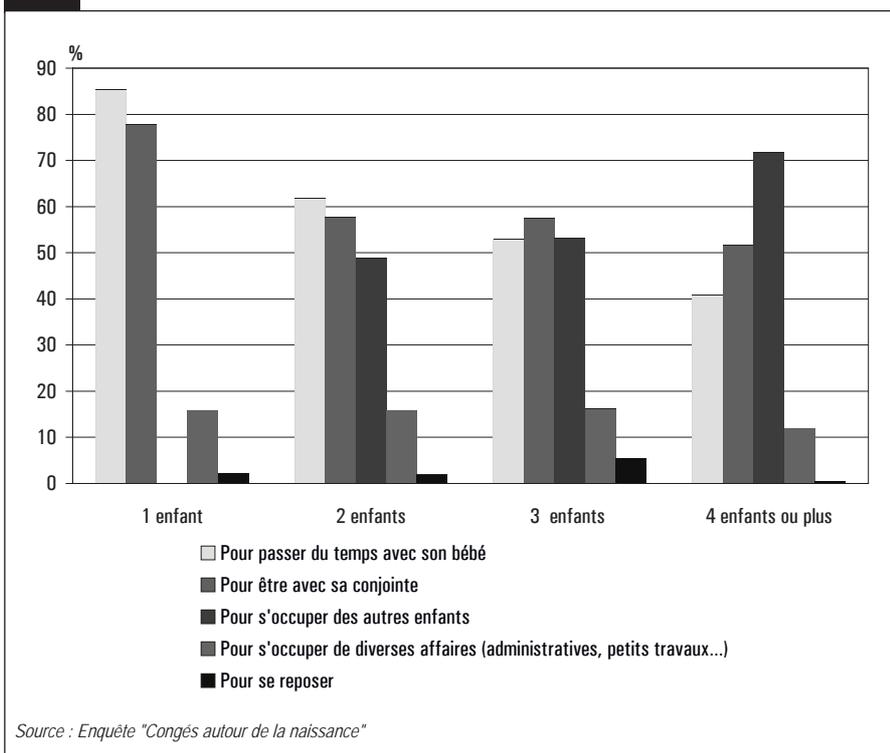


* MM5 : Moyenne mobile d'ordre 5.

Source : CNAMTS, CCMSA, AMPI, INSEE, Bulletin mensuel de la Statistique, Traitement : DREES

G
•01

les deux raisons expliquant la prise de congé paternité fournies par le père selon le nombre d'enfants dans le ménage



4 tent en avant lorsqu'il s'agit du premier enfant, mais un peu plus d'un sur deux lorsque le ménage compte quatre enfants au moins.

Les pères de 30 à 34 ans et ceux dont la conjointe travaille sont plus attirés par l'investissement familial que permet le congé

Le congé de paternité est bien inscrit dans le parcours des trentenaires : 73 % des pères âgés de 30 à 34 ans prennent leur congé de paternité, alors que de part et d'autre de cette classe d'âge, les pères y recourent moins souvent (68 % des pères âgés de moins de 30 ans, 60 % des 35-39 ans et 56 % des 40 ans et plus). Pour les plus jeunes, cela semble s'expliquer notamment par une plus grande instabilité de l'emploi, les rendant plus hésitants à faire valoir leurs droits à ce congé. Pour les plus âgés, le manque à gagner lié à des

rémunérations plus élevées, la pression professionnelle accrue au cours de la carrière, pourraient être autant d'éléments d'explication, mais chez les pères ayant dépassé 35 ans la probabilité de recours demeure plus faible, même « à caractéristiques identiques », notamment sur le plan professionnel. Il semblerait donc qu'il existe un effet de génération, les pères âgés de plus de 35 ans apparaissant moins désireux que les autres de construire au plus tôt une relation de proximité avec le nouveau-né⁴.

On observe par ailleurs que le taux de prise de congé de paternité décroît régulièrement avec le nombre d'enfants dans le ménage : il passe de 69 % pour le premier enfant à 67 % quand il s'agit du second enfant, puis à 63 % pour le troisième, et à 58 % à partir du quatrième enfant. Cette différence disparaît lorsqu'on effectue une analyse toutes choses égales par ailleurs : le plus faible taux de recours des pères des ménages

comptant le plus d'enfants résulte donc d'autres éléments qui les caractérisent. Ces pères de familles nombreuses sont à la fois plus âgés, donc plus avancés sur le plan professionnel et mieux rémunérés, tous éléments qui s'avèrent, de façon significative, jouer en défaveur de cette prise de congé.

Enfin, environ 70 % des pères prennent leur congé de paternité, lorsque leur compagne est active occupée, qu'elle travaille effectivement ou qu'elle soit - dans le cadre de son contrat - en congé de longue durée (le plus souvent en congé parental). Lorsque la conjointe est au foyer ou au chômage, les pères prennent au contraire moins fréquemment leur congé de paternité avec des taux de recours diminuant respectivement à 59 % et 58 %. Le moindre attrait de ce congé pour les pères dont la conjointe ne travaille pas vaut quelles que soient les autres caractéristiques de l'individu ou du ménage. Il est probablement à interpréter comme la conséquence d'un partage des tâches plus sexué au sein du ménage ; la figure maternelle étant durablement associée au foyer et celle du père à la sphère professionnelle.

Un taux de recours qui dépend fortement du niveau des revenus d'activité du père

Les fortes variations du taux de recours au congé de paternité selon la catégorie socioprofessionnelle font supposer que la décision de recourir au congé de paternité dépend largement du champ professionnel. Plusieurs facteurs interviennent en ce domaine, dont la catégorie socioprofessionnelle est pour partie le reflet : ils concernent la rémunération et les conditions d'indemnisation du congé de paternité ; la situation professionnelle du père et la stabilité de son emploi ainsi que son degré d'investissement dans la sphère du travail.

3. C'est également un fait constaté par D. MEDA, G. CETTE, N. DROMEL « Les pères entre travail et famille : les enseignements de quelques enquêtes » in *Recherche et Prévisions*, Dossier petite enfance, n°76 juin 2004 pp-7-21.

Dans certains cas, prendre le congé de paternité entraîne un manque à gagner, dont l'ampleur est bien évidemment proportionnelle au niveau de rémunération (encadré 1). Les pères qui travaillent dans le secteur public bénéficient d'une indemnisation complète même si leur salaire dépasse le plafond de la Sécurité Sociale. En revanche, dans le secteur privé et pour les indépendants, la prise du congé de paternité se traduit par un manque à gagner dès que les revenus d'activité excèdent le plafond de la sécurité sociale, aux alentours de 2 000 euros mensuels nets. Ainsi le taux de prise de congé de paternité des pères actifs occupés dans le secteur privé chute de manière sensible au delà de 2 000 euros par mois (tableau 1). Dans le secteur public, où existe une compensation salariale totale sans limitation de plafond, le taux de recours au congé de paternité diminue toutefois également chez les salariés les mieux rémunérés : le taux de recours est inférieur de 15 % pour les pères percevant un revenu mensuel net égal ou supérieur à 2 000 euros, ce qui montre que d'autres contraintes professionnelles peuvent jouer que celles directement liées au maintien de la rémunération.

À l'opposé, au dessous d'un certain montant de ressources mensuelles nettes (1 000 euros), les actifs occupés sont également moins nombreux à user de leur droit au congé de paternité, et ce quel que soit leur statut. La proportion de pères prenant leur congé se réduit - toutes choses égales par ailleurs - de 16 % quand les revenus se situent dans la tranche des revenus les plus faibles. Ce moindre recours au congé de paternité des plus modestes s'explique notamment, selon leurs propres dires, par une méconnaissance de leurs droits. En effet, interrogés sur les motifs de cette absence de recours (trois réponses pouvaient être fournies), ils ont plus souvent que les autres pères évoqué leur manque d'information ou expliqué qu'ils pensaient être dans des situations où ils « n'y avaient pas droit ». Ils ont également plus fréquemment estimé avoir suffisamment de disponibilité au

T
•01

taux de recours au congé paternité selon le statut et la tranche de revenu mensuel net provenant de l'activité professionnelle du père

		STATUT		
		Indépendant	Privé	Public
TRANCHE DE REVENU MENSUEL net	Moins de 1000 euros	18	48	58
	De 1000 à moins de 2000 euros	25	79	93
	2000 euros et plus	21	49	78
	TOTAL	22	68	87

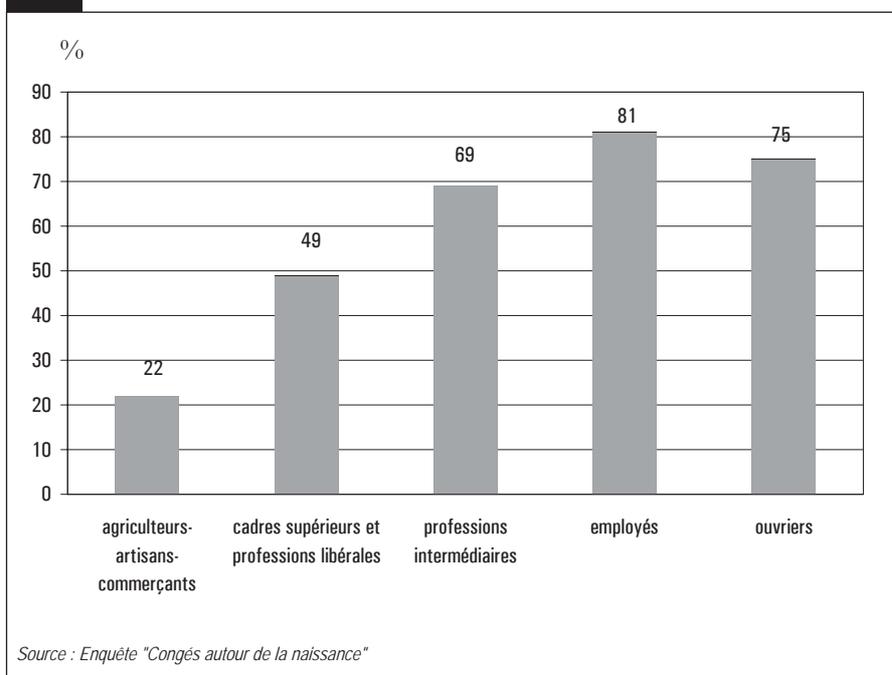
Exemple de lecture : 18 % des pères ayant un statut professionnel d'indépendant et un revenu mensuel net inférieur à 1000 euros ont eu recours au congé paternité.

Champ : Ensemble des pères interrogés

Source : Enquête « Congés autour de la naissance »

G
•02

taux de recours au congé paternité selon la catégorie socio-professionnelle du père



jour le jour, pour ne pas avoir besoin de prendre de congé.

Parmi les pères qui ont pris leur congé, 12 % ont déclaré avoir au moment de leur congé un revenu d'activité mensuel net supérieur au plafond fixé par la sécurité sociale. 38 % d'entre eux se sont vu verser un complément d'indemnisation, total dans la grande majorité des cas, par leur employeur. En définitive, après prise en compte de l'ensemble des indemnisations possibles, la prise du congé de paternité a entraîné une perte financière pour environ 6 % des pères.

Les indépendants et les cadres du secteur privé utilisent moins leur droit à congé

Des écarts de comportement importants s'observent par ailleurs entre les indépendants, dont seuls 22 % ont eu recours au congé de paternité, et les salariés (graphique 2) : 68 % des salariés du privé et 87 % des fonctionnaires prennent le congé de paternité. Les taux de recours les plus faibles sont le fait des pères artisans, commerçants ou chefs d'entreprise, et dans une moindre mesure, des agriculteurs exploitants. Ils

semblent liés à la combinaison de charges professionnelles lourdes – parfois concentrées sur leur seule personne – et d'une réelle difficulté à se faire remplacer : ces motifs de non recours étaient avancés 1,5 à 2 fois plus souvent par ces professions. En outre, le besoin de congé de paternité peut être moins ressenti, lorsque le père peut choisir ses propres horaires, se rendre disponible dans la journée et surtout si son lieu de travail est proche du domicile.

Face à ce recours très faible des indépendants au congé de paternité, les comportements des salariés apparaissent différenciés selon le degré de stabilité de leur emploi : 84 % des pères prennent le congé lorsqu'ils occupent un poste stable dans le secteur public, et c'est le cas de 74 % des pères bénéficiant d'un contrat de travail à durée indéterminée dans le secteur privé. Il apparaît donc plus aisé pour eux de prendre ce congé quand leur contrat est à durée indéterminée plutôt que lorsqu'ils travaillent dans le cadre d'un CDD, d'un contrat d'intérim ou d'un contrat particulier : seuls 44 % des pères prennent alors leur congé. À situation donnée, le fait de ne pas disposer d'un contrat de travail à durée indéterminée réduit de 11 % le taux de recours au congé de paternité. Un quart des pères qui n'ont pas pris le congé de paternité pour des raisons professionnelles ont en effet déclaré « ne pas pouvoir se le permettre en raison de l'instabilité ou la précarité de leur situation professionnelle ». Cette raison est majoritairement invoquée par ceux qui n'ont pas un statut stable (61 % des non utilisateurs du congé dans cette situation). À l'inverse, toutes choses égales par ailleurs, le fait d'exercer son activité professionnelle dans le secteur public et dans le cadre d'un contrat stable - cas le plus fréquent - augmente de près de

11 % la probabilité de recourir au congé de paternité.

Les autres catégories socioprofessionnelles – cadres, professions intermédiaires, employés et ouvriers – relèvent pour la plupart du salariat et présentent des profils d'usage plus homogènes. C'est pour les cadres et professions libérales que le taux de recours au congé de paternité est le plus faible, avec un écart important selon qu'il s'agit de cadres du secteur privé (43 %) ou du secteur public (71 %). La moyenne d'âge des cadres ainsi que le niveau plus élevé de leurs rémunérations peuvent jouer, mais il demeure un effet propre à la catégorie, lorsqu'on effectue une analyse toutes choses égales par ailleurs : le fait même d'être cadre diminue ainsi de 14 % la probabilité de prendre le congé de paternité, quels que soient l'âge ou la rémunération. C'est sans doute à la fois le reflet d'habitudes sociales et du fait que les cadres, qui ont les horaires hebdomadaires les plus élevés⁴, ont une implication personnelle très forte sur le plan professionnel. Au contraire, être ouvrier augmente « toutes choses égales par ailleurs » de 5 % la probabilité de prendre le congé de paternité (tableau 2).

L'absence de recours au congé de paternité semble avant tout lié pour les pères à leur implication et à leurs contraintes professionnelles

Le fait de ne pas prendre le congé de paternité peut donc à la fois refléter une plus forte implication professionnelle, choisie ou subie, et une vision des rôles parentaux selon laquelle les soins à donner aux jeunes enfants seraient essentiellement dévolus à la mère. Il est

à cet égard intéressant de rapprocher les éléments recueillis sur le recours au congé, sur les pratiques et horaires professionnels du père, sur son attitude pendant la grossesse, et sur son opinion concernant le congé de paternité et les rôles parentaux.

Même si les arguments invoqués par les pères pour expliquer leur non recours sont assez divers, 43% d'entre eux avancent au premier rang des motifs liés à leur investissement dans la sphère professionnelle.

Les pères qui n'ont pas pris le congé semblent réellement effectuer des horaires de travail plus importants que ceux stipulés dans leur contrat, moins souvent solder les congés qui leur sont normalement attribués, travailler plus souvent le soir après 18 heures et à la maison⁵. Ces écarts sont dus essentiellement à deux catégories socioprofessionnelles, celles des cadres, et dans une moindre mesure, celles des professions intermédiaires. Il faut noter toutefois que de tels indicateurs d'implication professionnelle sont par nature moins pertinents pour les ouvriers et employés. L'analyse toutes choses égales par ailleurs indique que la probabilité de prendre un congé de paternité est diminuée de 12 % lorsque en outre on ne solde pas tous ses congés. Interrogés plus précisément sur les raisons professionnelles expliquant leur non recours (2 réponses étaient possibles), 25 % des pères n'ayant pas pris leur congé de paternité indiquent que leurs charges professionnelles ne leur permettaient pas de s'absenter, et 17 % citent l'impossibilité à se faire remplacer. Ces deux arguments sont principalement avancés par des indépendants, des cadres supérieurs et des professions libérales. L'instabilité ou la précarité du poste constituent également un empêchement pour 10 % des

4. C'est un fait qui a été notamment démontré dans le cadre d'une enquête complémentaire à l'enquête emploi, on peut lire à ce sujet l'article de J-D. FERMANIAN et S. LAGARDE : « Les horaires de travail dans le couple » in *Économie et Statistique* n°321-322 1998 - 1/2, pp. 89-110.

5. Ne sont retenus ici que les pères actifs occupés ayant déclaré un volume horaire et de jours de congé définis; cela exclut notamment les chefs d'entreprise et différents cas particuliers : missions de travail ponctuelles, personnes sans contrat, vacataires, militaires, intermittents...

pères, surtout pour ceux qui exercent leur activité dans le cadre d'un contrat de durée déterminée, un contrat d'intérim ou contrat aidé ; il s'agit alors pour l'essentiel d'ouvriers ou d'employés. 4 % ont enfin déclaré avoir été directement découragé par leur employeur. Les raisons plus subjectives tenant à une pression que l'on s'impose soi-même (« mes priorités sont plutôt professionnelles ») sont rarement citées.

L'argument financier – une perte de salaire jugée non acceptable – est avancé par 18 % des pères qui ne prennent pas le congé de paternité. Il s'agit essentiellement de salariés du secteur privé. 40 % des pères ayant avancé cet argument ont effectivement des rémunérations supérieures au plafond d'indemnisation.

La possibilité pour le père de se rendre disponible pendant la journée de travail, en raison d'un temps de travail allégé ou d'une proximité entre lieu de travail et domicile, peut par ailleurs faire ressentir la prise d'un congé comme superflue. Les pères occupant un emploi à temps partiel sont ainsi beaucoup moins nombreux à prendre un congé de paternité que les pères travaillant à temps plein (46 % contre 68 %). L'argument de la disponibilité avancé par 15 % des pères qui n'ont pas pris le congé de paternité, semble toutefois être plus pertinent pour les pères travaillant à temps partiel (36 % d'entre eux ont cité cette explication) que pour les indépendants (21 %).

Enfin certains pères déclarent avoir pris d'autres congés (principalement des salariés du privé bénéficiant de revenus plutôt élevés et d'une situation professionnelle stable), tandis que d'autres expliquent leur non recours par des difficultés avec la longueur du préavis ou parce qu'ils ont jugé les démarches d'obtention trop compliquées. En général, les diverses raisons mises en avant à cette occasion semblent pour une large part liées à une méconnaissance de la prestation (manque d'information en général ou sur les conditions d'accès, les démarches à faire, etc.), mais aussi parfois à un certain désintérêt.

T 02 résultats de l'analyse par une régression logistique du taux de recours au congé paternité

VARIABLES EXPLICATIVES	Probabilité de prendre le congé paternité	
	Significativité	Ecart de probabilité
Classe d'âge du père		
Moins de 30 ans	ns	ns
30-34 ans	Réf	Réf
35-39 ans	-	0.897
40 ans et plus	-	0.858
Niveau de revenu mensuel net professionnel		
Moins de 1000 euros	-	0.836
De 1000 à moins de 2000 euros	Réf	Réf
2000 euros et plus	-	0.853
Pas de revenu mensuel déclaré (refus, ne sait pas.)	-	0.883
Statut et nature du contrat		
Indépendant	ns	ns
Salarié du privé avec CDI	Réf	Réf
Salarié du public et titulaire	+	1.105
Salarié avec contrat à durée déterminée, contrat d'intérim, contrat aidé...	-	0.887
Profession et catégorie socio-professionnelle		
Agriculteur – artisan – commerçant	ns	ns
Cadres et professions intellectuelles supérieures	-	0.858
Professions intermédiaires	Réf	Réf
Employés	ns	ns
Ouvriers (et sans PCS)	+	1.047
Comportement de prise de congés		
Ne prend pas tous ses congés	-	0.883
Prend tous ses congés	Réf	Réf
Pas d'emploi ou pas de définition préalable de congés	-	0.596
Activité de la conjointe		
Active occupée hors congé de longue durée	Réf	Réf
Active occupée en congé de longue durée	ns	ns
Au chômage, étudiante, en apprentissage	-	0.914
Au foyer	-	0.942
Nombre d'enfants dans le ménage		
1 enfant	ns	ns
2 enfants	Réf	Réf
3 enfants ou plus	ns	ns
Exemple de lecture : Le père qui se différencie de la situation de référence par le seul fait qu'il dispose de revenus professionnels mensuels nets inférieurs à 1000 euros a une probabilité multipliée par 0.836 de prendre le congé paternité par rapport à l'individu de référence.		
Note de lecture : L'estimation des effets se fait sur la base d'une situation de référence qui est la suivante : père âgé de 30 à 34 ans, de profession intermédiaire, salarié dans le privé sur un contrat à durée indéterminée ayant un salaire mensuel net de 1000 à 2000 euros, prenant tous ses congés, vivant avec une conjointe active occupée non en congé longue durée (congé parental, de présence parentale, congé maladie de 6 mois et plus...) dans un ménage comportant deux enfants.		
Champ : pères ayant droit au congé paternité		
Source : Enquête « Congés autour de la naissance »		

Au delà des contraintes professionnelles, le non recours au congé de paternité révélerait-il une vision spécifique de la famille et des rôles parentaux ?

Les pères qui ne prennent pas le congé semblent un peu moins soucieux du caractère égalitaire des rôles parentaux

Une enquête qualitative menée au préalable auprès de pères ayant pris un congé de paternité⁶ a montré que certains d'entre eux mettent ce temps à profit pour nouer une relation avec leur bébé en s'investissant dans l'ensemble des soins à donner à l'enfant, sans la médiation maternelle ; d'autres, plus nombreux, secondent la mère, mais sans prendre en charge eux-mêmes le bain ou les changes.

Les réponses des pères qui n'ont pas pris leur congé de paternité à l'enquête « Congés autour de la naissance » montrent d'abord que la décision de ne pas prendre le congé est plus de trois fois sur quatre prise par le père seul, alors que la décision positive se prend généralement à deux. Toutefois l'attitude de ces pères pendant la grossesse ne laisse pas percevoir de leur part un moindre intérêt pour le bébé à naître. Les pères n'ayant pas pris le congé de paternité ont en effet été tout autant présents pendant cette période qu'il s'agisse des consultations de grossesse, des examens échographiques, ou de l'accouchement, près de 80 % des pères y ont assisté.

Les opinions des pères qui n'ont pas pris le congé de paternité ne sont pas non plus très tranchées sur les questions relatives au partage des tâches, aux rôles parentaux et à la nature des mesures existantes ou à développer autour de la naissance ou pour les enfants en bas

âge. Au sujet de la définition des rôles parentaux, les pères enquêtés devaient choisir parmi treize définitions : celle qu'ils plaçaient en premier, puis en second et en troisième, respectivement pour le père et la mère. Aux dires de l'ensemble des pères interrogés, les rôles cités au premier chef pour les pères et les mères sont très proches (tableaux 4 et 5), à savoir occuper toute leur place aussi importante l'une que l'autre auprès de l'enfant, se soutenir mutuellement et s'occuper de l'enfant. Toutefois pour les items moins souvent cités, les rôles des pères et des mères sont vus différemment, que le père ait pris ou non son congé de paternité : les pères déclarent ainsi qu' « assurer » financièrement et représenter l'autorité sont des rôles plutôt paternels, alors que passer du temps avec son enfant incomberait plutôt à la mère.

58 % de l'ensemble des pères considèrent que la présence du père et de la mère ont une importance identique pour le nourrisson, et 43 % disent voir favorablement l'arrêt d'activité profession-

nelle d'un des deux parents pour les enfants en bas âge et 36% optent pour le développement conjoint de service d'accueil et de l'aménagement du temps de travail.

Cependant les pères n'ayant pas pris le congé de paternité ont tendance à souligner l'importance des tâches maternelles au détriment de leur propre participation : ils sont moins partisans d'un allongement du congé de paternité, estiment plus souvent que les femmes doivent plus que les hommes bénéficier d'aménagements de leur temps de travail et sont plus nombreux à refuser l'idée d'interrompre leur activité professionnelle pour garder et éduquer leur enfant.

Les pères n'ayant pas pris le congé de paternité se distinguent donc essentiellement par le fait qu'ils sont moins soucieux que les autres pères enquêtés du caractère égalitaire des rôles parentaux et se placent plus volontiers en soutien de la mère, évoquant moins pour eux même la nécessité de s'occuper de l'enfant.

8

T
•03 type et durée de congés pris par les pères autour de la naissance

TYPES DE CONGÉ	FRÉQUENCE (en %)	DURÉE MOYENNE (en jours)
Aucun congé	20	0
Un type de congé au moins	80	16
dont		
- Les 3 jours uniquement	8	3
- Les 3 jours et le congé paternité à l'exclusion d'autres congés	35	14
- Les 3 jours, le congé paternité et d'autres congés	27	25
- Autres combinaisons	10	15

Exemple de lecture : 8 % des pères prennent seulement les 3 jours employeur
 Champ : Ensemble des pères interrogés
 Source : Enquête « Congés autour de la naissance »

6. Cette enquête a consisté en 64 entretiens réalisés par le CREDOC auprès de pères ayant droit au congé de paternité.

T définitions du rôle du père pour les pères (en général et selon la prise de congé de paternité)**•04**

Rang	Définitions proposées	Pour les pères ayant pris le congé de paternité		Pour les pères n'ayant pas pris le congé de paternité	
		% l'ayant cité en premier	% l'ayant cité dans les 3 items	% l'ayant cité en premier	% l'ayant cité dans les 3 items
1	Il doit occuper une place aussi importante que la mère auprès de son enfant	28	45	22	38
2	Il doit soutenir la mère	21	40	20	41
3	Il doit s'occuper de son enfant	18	41	17	35
4	Il doit « assurer » financièrement	7	23	9	28
5	Il doit protéger son enfant	7	28	7	22
6	Il doit donner des repères	5	23	6	29
7	Il doit passer du temps avec son enfant	4	22	5	19
8	Il doit permettre à son enfant de grandir	3	14	4	19
9	Il doit représenter l'autorité	2	17	4	19
10	Il doit transmettre son expérience et ses valeurs	2	17	3	20
11	Il doit ouvrir l'enfant au monde extérieur	2	16	1	14
12	Il doit jouer avec son enfant	2	9	1	12
13	Il doit transmettre ses goûts, ses passions	0,2	3	2	4

Exemple de lecture : 28 % des pères ayant pris le congé de paternité ont cité en premier que le père doit occuper une place aussi importante que la mère auprès de son enfant.

Champ : les ayant droit au congé paternité en couple

Source : Enquête « Congés autour de la naissance »

9

T définitions du rôle de la mère pour les pères (en général et selon la prise de congé paternité)**•05**

Rang	Définitions proposées	Pour les pères ayant pris le congé de paternité		Pour les pères n'ayant pas pris le congé de paternité	
		% l'ayant cité en premier	% l'ayant cité dans les 3 items	% l'ayant cité en premier	% l'ayant cité dans les 3 items
1	Elle doit s'occuper de son enfant	36	56	41	57
2	Elle doit occuper une place aussi importante que le père auprès de son enfant	28	46	19	40
3	Elle doit soutenir le père	9	16	12	19
4	Elle doit protéger son enfant	7	29	6	32
5	Elle doit passer du temps avec son enfant	5	30	5	26
6	Elle doit donner des repères	5	28	5	33
7	Elle doit permettre à son enfant de grandir	2	25	4	25
8	Elle doit jouer avec son enfant	2	10	3	12
9	Elle doit ouvrir l'enfant au monde extérieur	2	20	2	19
10	Elle doit transmettre son expérience et ses valeurs	2	20	1	19
11	Elle doit représenter l'autorité	0,5	7	2	10
12	Elle doit « assurer » financièrement	0,3	3	2	4
13	Elle doit transmettre ses goûts, ses passions	0,5	8	0	5

Exemple de lecture : 36 % des pères ayant pris le congé de paternité ont déclaré que le premier rôle de la mère est de s'occuper de son enfant.

Champ : les ayant droit au congé paternité en couple

Source : Enquête « Congés autour de la naissance »

Les pères qui ont recours au congé de paternité prennent au total 18 jours de congé à l'occasion de la naissance de l'enfant

La durée légale du congé de paternité est de onze jours (dix-huit jours en cas de naissances multiples). Ce congé est cumulable avec les trois jours accordés par l'employeur dans le cadre du Code du travail. Il est possible également d'y ajouter des jours de congés annuels, des congés exceptionnels ou de réduction du temps de travail (RTT) ; certains pères ont également pris des jours de congé avant la naissance.

L'enquête révèle qu'au bout du compte 20 % des pères déclarent n'avoir pris aucun congé à l'occasion de la naissance, 78 % ont pris les 3 jours employeurs, 67 % le congé de paternité et 33 % ont pris d'autres types de congés.

Le congé de paternité est très généralement (pour près de 95 %) pris pour la totalité de sa durée légale. La quasi totalité des pères qui y ont recours utilisent également les 3 jours employeur (tableau 3). Près de la moitié d'entre eux enchaînent les deux périodes, passant ainsi deux semaines complètes à la maison ; les autres prennent les deux congés séparément.

En outre, deux pères sur cinq déclarent avoir ajouté au congé de paternité d'autres types de congés, qu'il s'agisse de congés annuels ou de RTT. Ces jours supplémentaires ont le plus généralement été pris dans les deux mois suivant la naissance, ce qui concentre sur une période assez courte un certain nombre de jours d'absence. Mais ces divers congés ne sont pas toujours pris à la suite les uns des autres.

Deux motivations principales expliquent cette prise de congé supplémentaire : trois fois sur cinq, le père déclare qu'il souhaite avoir plus de temps avec son (ou ses) enfant(s) ; une fois sur cinq, et de manière plus pragmatique, il dit profiter de congés qu'il lui reste à prendre. Les pères les plus utilisateurs de congés (ceux qui cumulent les trois types de congés totalisent en moyenne 25 jours d'absence⁷) ne présentent pas de caractéristique spécifique, hormis le fait qu'il s'agit plus souvent pour eux d'un premier enfant.

Les pères doivent annoncer à leur employeur la durée et la date de début de leur congé en respectant un préavis d'un mois. La date du congé initialement prévue dans le préavis a été modifiée une fois sur cinq, en raison d'une naissance avancée dans près de la moitié des cas, les autres modifications étant en général imputables à une surcharge imprévue de travail, 25 % des pères ont recours au congé de paternité dans les cinq jours qui suivent la naissance et près des deux tiers entament ce congé au cours du premier mois de l'enfant. En effet, les choix de dates du congé de paternité sont d'abord guidés par le souhait de profiter des premiers jours du bébé puis par celui d'être présent au moment où mère et enfant rentrent de la maternité, raisons alléguées respectivement par 52 % et 38 % des pères⁸. Les pères de famille nombreuse déclarent moins souvent que les autres vouloir profiter des premiers jours du dernier né. Pour eux, cet argument passe après le souhait d'être présent quand leur compagne rentre au foyer. Ce résultat est cohérent avec les raisons qui sont à l'origine de leur décision de prendre un congé de paternité, qui concernent moins le souci de passer du temps avec le dernier né, que d'être disponible pour s'occuper des aînés.

Dans 35 % des cas, le congé de paternité est pris lorsque le bébé est âgé d'au moins un mois. Les causes de ce délai peuvent être professionnelles : un père sur quatre cite des motifs professionnels pour expliquer ces choix de dates. Le congé est dès lors pris plus tardivement, le plus souvent à partir du premier mois de l'enfant. Autre argument pour différer la prise du congé, « la préférence pour être là quand l'enfant est un peu plus grand », cité par 10 % des pères. Enfin, 13 % des pères prennent leur congé de paternité à la fin du congé légal de leur conjointe⁹. Ils disent alors utiliser leur congé de paternité pour relayer la mère auprès de l'enfant, par exemple, en attente d'un mode de garde ou de la reprise de travail de leur compagne.

Le congé de paternité : une parenthèse qui s'insère sans trop de difficultés dans la vie professionnelle

En préalable à la prise du congé, il n'est pas rare que les pères aient eu à procéder à des aménagements dans leur organisation professionnelle : 40 % disent avoir dû faire face à une surcharge de travail avant leur congé de paternité ou modifier leur organisation de travail dans la perspective de la naissance. Mais en règle générale, les pères n'ont pas eu l'impression que leur employeur réagissait mal à leur décision de prendre ce congé et il semble qu'il soit naturellement perçu comme un droit : une fois sur deux, l'employeur semble avoir bien réagi ; une fois sur trois, il paraissait indifférent. Seuls 9 % des pères déclarent avoir ressenti une impression négative de leur employeur, ce congé de paternité étant perçu

7. Calculés par différence entre la date de début et de fin de congé, soit trois jours employeur auxquels s'ajoutent onze jours de congé de paternité et onze jours de vacances.

8. Deux choix étaient possibles dans les raisons proposées pour expliquer les choix de date.

9. Attention cependant, car dans l'enquête, on connaît les dates de prise de congé maternité de leur compagne pour seulement les 3/4 des pères qui ont pris le congé de paternité.

comme un « début d'ennuis » (risque d'absences en cas d'enfant malade ou, mais c'est plutôt rare, de demande de temps partiel) et/ou comme une perte de rentabilité, l'une ou l'autre ou les deux perceptions ayant été évoquées dans plus d'une situation sur quatre.

Pour la plupart des pères, ce congé a constitué une vraie parenthèse : peu de pères ont travaillé pendant le congé (moins de 7 %) et seul un père sur trois a eu des contacts professionnels avec ses collègues. En revanche, les échanges avec les collègues autour de l'événement - appels téléphoniques, visites, cadeaux, envoi de faire-part - ont été fréquents (plus des deux tiers des pères en signalent).

La quasi totalité des pères ont repris le travail à l'issue du congé de paternité et ne se sont qu'exceptionnellement sentis mis en retrait. Au retour au travail, la naissance a été fêtée avec les

collègues par un père sur deux, et l'événement a fait l'objet de quelques discussions entre collègues pour la majorité d'entre eux.

Quand la vie professionnelle reprend son cours, près de 70 % des pères disent accepter de recevoir des coups de téléphone au travail à propos de l'enfant ; ils déclarent dans une proportion à peine moindre qu'il peut leur arriver de s'absenter de leur travail en raison de la maladie du (ou des) enfant(s). Mais depuis la reprise du travail du père, quand bébé se réveille la nuit, c'est la mère qui se lève de façon préférentielle : plus de trois pères sur cinq déclarent que cette mission échoit à leur compagne.

Parmi les pères qui ont pris un congé de paternité, certains disent toutefois avoir eu du mal à l'insérer dans leur vie professionnelle (surcharge de travail ou modification de leur organi-

sation au préalable, contacts professionnels et travail effectué pendant le congé). D'autres manifestent un souhait prononcé d'éviter les interférences d'origine familiale dans le cadre professionnel (coups de téléphone au sujet de l'enfant, absence si l'enfant tombe malade). Toutes choses égales par ailleurs, il s'agit dans l'un et l'autre cas, plus fréquemment de pères qui déclarent accorder plus d'importance que la moyenne à leur travail (ils se sentent plus proches de l'opinion selon laquelle « le travail passe avant tout », que de celle disant que « le travail n'a aucune importance »). Ce sont également plutôt des cadres et des professions libérales. À l'opposé, les ouvriers qui prennent le congé de paternité ont moins de difficultés à l'insérer dans leur emploi du temps professionnel, de même que les pères d'un ou deux enfants. ●

Pour en savoir plus

- Guido DE RIDDER, Benoît CEROUX, Sylvie BIGOT : « Les projets d'implication paternelle à l'épreuve de la première année », Recherches et Prévisions, *Dossier Petite enfance*, n°76, juin 2004, pp.39-51.
- Dominique MÉDA, Gilbert CETTE, Nicolas DROMEL : « Les pères entre travail et famille : les enseignements de quelques enquêtes », Recherche et Prévisions, *Dossier petite enfance*, n°76 juin 2004 pp.7-21.
- Marie RUAULT, Sophie PÉNET, Valérie LE CORRE, Carine LE COSQUER, Nathalie VIELFAURE, Sylvie LE LAIDIER, Laurence de ROQUEFEUIL, Nelly BONNET : « Les pères bénéficiaires du congé de paternité en 2002 », Études et Résultats n°266, octobre 2003, DREES.
- Delphine CHAUFFAUT, Élodie DAVID, Martin VALLET : « Les débuts du congé de paternité, vécu et représentations », Document de travail, n°29, avril 2003, DREES.
- Delphine CHAUFFAUT avec la collaboration d'Élodie DAVID : « Le congé de paternité : vécus et représentations dans les premiers mois de sa mise en œuvre », Études et Résultats n°228, mars 2003, DREES.
- Élisabeth ALGAVA : « Quel temps pour les activités parentales ? » Études et Résultats n°162, mars 2002, DREES
- Alain DEGENNE, Marie Odile LEBEAUX et Catherine MARRY : « Les usages du temps : cumuls d'activités et rythmes de vie », Économie et Statistique, n°352-353, 2002, pp. 81-99.

Ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement
Ministère de la Santé et des Solidarités
11, place des Cinq martyrs du Lycée Buffon
75696 Paris cedex 14

Pour toute information sur nos publications récentes :

Internet : www.sante.gouv.fr/htm/publication

Tél. : 01 40 56 81 24



- un hebdomadaire :

Études et Résultats

consultable sur Internet

abonnement gratuit à souscrire auprès de la Drees

télécopie : 01 40 56 80 38

www.sante.gouv.fr/htm/publication

- des revues trimestrielles :

Revue française des affaires sociales

revue thématique

dernier numéro paru :

« Politiques sociales, politiques sanitaires »

n° 3, juillet-septembre 2005

Dossiers Solidarité et Santé

revue thématique

derniers numéros parus :

« Études diverses »

n° 2, avril - juin 2005

- des ouvrages annuels :

Données sur la situation sanitaire et sociale en France

Comptes nationaux de la santé

Comptes de la protection sociale

- et aussi...

Statiss, les régions françaises

Résumé des informations disponibles dans les services statistiques des DRASS

consultable sur Internet :

www.sante.gouv.fr/drees/statiss/default.htm



Les revues et ouvrages sont diffusés par la Documentation Française

29, quai Voltaire - 75344 Paris cedex 07

tél. : 01 40 15 70 00

Internet : www.ladocfrancaise.gouv.fr