

## Parentalité en entreprise : comment accompagner ses personnels ?

La parentalité est un moment de vie qui impacte directement la vie professionnelle. Entre les obligations légales, les enjeux d'égalité et les attentes des salariés femmes et hommes, l'entreprise a un rôle à jouer pour soutenir ses collaborateurs parents. Découvrez le cadre juridique, les obligations de l'employeur, les pratiques d'accompagnement et les risques juridiques en cas de manquement.

### Ce que dit la loi

#### Les droits des salariés parents

Le **congé parental d'éducation** est défini dans l'**article L1225-47** du Code du travail<sup>1</sup>. Il permet à tout membre du personnel justifiant d'au moins une année d'ancienneté, à la date de naissance de l'enfant ou de son arrivée au foyer en cas d'adoption, de suspendre son contrat de travail ou de réduire sa durée de travail. Ce dispositif s'applique de manière indifférenciée, quel que soit l'effectif de l'entreprise, et concerne aussi bien les femmes que les hommes.

L'objectif est de permettre aux parents de consacrer du temps à leur enfant tout en maintenant un lien avec l'emploi. La durée du congé parental est encadrée par la loi et peut être renouvelée sous certaines conditions, dans la limite des plafonds légaux.

L'**employeur ne peut pas refuser ce congé** dès lors que les conditions légales sont remplies<sup>2</sup>. Le salarié ou la salariée doit informer l'employeur par écrit de sa décision, **au moins un mois** avant le début du congé parental lorsque celui-ci débute immédiatement après un congé maternité ou d'adoption, ou **deux mois avant** dans les autres cas.

Le **congé de paternité et d'accueil de l'enfant**, prévu par le Code du travail et détaillé par le ministère de l'Économie<sup>3</sup>, s'inscrit également dans cette logique de reconnaissance du rôle des deux parents. Il est d'une durée de **25 jours calendaires**, portée à **32 jours** en cas de naissances multiples, et doit être pris dans les **six mois** suivant la naissance de l'enfant. Ce congé est en partie obligatoire et vise à favoriser l'implication du second parent dès les premiers jours de l'enfant.

La **loi** prévoit également une **protection spécifique contre le licenciement**. Cette protection s'applique pendant la grossesse, le congé maternité, le congé de paternité et le congé parental. À l'issue de ces périodes, le salarié ou la salariée doit retrouver son emploi précédent ou un emploi équivalent, assorti d'une rémunération au moins égale.

#### La non-discrimination liée à la parentalité

L'**article L1132-1 du Code du travail**<sup>4</sup> interdit expressément toute mesure discriminatoire fondée sur la **situation de famille**, la **grossesse** ou la **parentalité**.

Ainsi, aucun salarié ne peut être écarté d'un processus de recrutement, d'un accès à la formation, d'une promotion ou d'une évolution professionnelle en raison de sa parentalité, réelle ou supposée. De la même manière, une décision de rupture de contrat fondée sur la situation familiale constituerait une discrimination prohibée.

Les conséquences juridiques d'un manquement à ce principe sont lourdes. En cas de discrimination avérée, les **sanctions pénales** prévues sont de **trois ans** d'emprisonnement et de **45 000 euros** d'amende pour les personnes physiques, et de **225 000 euros** pour les personnes morales<sup>5</sup>.

## Les obligations légales de l'employeur

L'employeur est tenu de respecter l'ensemble des **congés** prévus par le **Code du travail**, qu'il s'agisse du congé maternité, du congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou du congé parental d'éducation. Il doit veiller à l'application effective de ces droits et à l'absence de toute entrave dans leur mise en œuvre.

À l'issue d'un congé lié à la parentalité, l'entreprise doit garantir le retour à un emploi équivalent, conformément à l'**article L1225-55 du Code du travail**.

L'employeur doit également assurer la **non-discrimination** dans toutes les décisions relatives à l'embauche, à la promotion ou à la rémunération. Les critères liés à la parentalité ne peuvent en aucun cas être pris en compte, de manière directe ou indirecte, dans l'évaluation des compétences ou de la performance.

Par ailleurs, l'entreprise a un devoir d'information. Elle doit informer les membres du personnel de leurs droits en matière de parentalité et les accompagner dans les démarches administratives liées aux congés.

Enfin, l'entreprise doit discuter chaque année, avec les **représentants du personnel**, des actions à mettre en place pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes et permettre aux salariés de mieux concilier leur travail et leur vie de famille.

## L'accompagnement de la parentalité en entreprise

### Un environnement de travail adapté

Au-delà du strict respect des obligations légales, l'accompagnement de la parentalité suppose la mise en place de conditions de travail favorables à l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale. Les salariés-parents peuvent rencontrer des contraintes spécifiques, notamment liées aux **horaires**, aux **modes de garde** ou aux **périodes de transition** après un congé.

L'**adaptation des horaires de travail** ou le recours au **télétravail**, lorsque la nature du poste le permet, sont des leviers fréquemment mobilisés. Ces aménagements peuvent

faciliter l'organisation quotidienne des parents de jeunes enfants, tout en maintenant leur engagement professionnel.

La possibilité de reprendre à **temps partiel** après un congé parental représente également une bonne solution. Elle permet une **reprise progressive** de l'activité.

De plus, le **maintien du lien** avec l'entreprise pendant le congé peut prendre la forme d'échanges d'information, d'invitations à certains événements internes ou d'un accès aux communications professionnelles.

Enfin, la **tenue d'entretiens** avant et après le congé permet d'anticiper les conditions de reprise et d'identifier d'éventuels besoins de formation.

### **La sensibilisation des managers**

Les managers occupent une place centrale dans la réussite de l'accompagnement de la parentalité. Leur posture et leurs pratiques peuvent permettre de prévenir les discriminations.

Il est recommandé d'éviter tout jugement ou préjugé concernant la disponibilité ou l'implication des salariés-parents. De plus, le dialogue doit être encouragé afin de permettre l'expression des besoins liés aux horaires ou à l'organisation du travail. Enfin, il est recommandé de promouvoir une culture inclusive valorisant la diversité des situations familiales, afin de normaliser la parentalité dans le monde du travail et de réduire les inégalités de traitement.

### **Bonnes pratiques pour les RH et managers**

Les directions des ressources humaines et les managers peuvent s'appuyer sur plusieurs leviers pour organiser leur démarche de prévention. La formalisation d'une politique "Parent-Friendly" permet de clarifier les droits, les congés, les démarches à effectuer et les solutions proposées aux salariés concernés.

La mise en place systématique d'un entretien de retour après un congé parental, maternité ou paternité permet d'aborder les éventuelles évolutions du poste ou des compétences.

Lorsque cela est compatible avec l'activité, l'entreprise peut proposer des horaires souples ou du télétravail. La formation des managers aux enjeux de la parentalité et à la prévention des biais inconscients permet également de limiter les pratiques discriminatoires.

L'intégration de la parentalité dans les indicateurs d'égalité professionnelle permet de suivre l'impact des congés sur les carrières et d'identifier d'éventuels déséquilibres. Enfin, la prévention des discriminations indirectes, telles que les refus d'évolution ou les remarques dévalorisantes liées à la parentalité, est importante.

## Conclusion

L'accompagnement de la parentalité est une **obligation légale et sociale**. En mettant en place les droits parentaux, en formant les managers et en valorisant les politiques inclusives, l'entreprise agit pour le bien-être des membres du personnel, la fidélisation des talents et l'égalité entre les femmes et les hommes.

## Sources :

<sup>1</sup> Code du travail, Article L1225-47 : Congé parental d'éducation, Légifrance.

<sup>2</sup> Ministère du Travail, « 5 questions/réponses sur le congé parental d'éducation », travail-emploi.gouv.fr.

<sup>3</sup> Ministère de l'Économie, « Congé de paternité : comment ça fonctionne », economie.gouv.fr.

<sup>4</sup> Code du travail, Article L1132-1 : Principe de non-discrimination, Légifrance.

<sup>5</sup> Service-Public.fr, « Discrimination au travail : les sanctions encourues », mis à jour le 10 juin 2024.