

Shine propose un congé "second parent" de 5 semaines à ses salarié·e·s

La startup a décidé d'allonger le congé au-delà des 11 jours prévus par la loi pour les pères et de l'ouvrir également aux couples lesbiens. Une mesure essentielle pour l'égalité femmes-hommes.

Temps de lecture : minute

19 novembre 2019

C'est une sacrée avancée pour les salarié·e·s de Shine... qui pourrait bien donner des idées à d'autres startups ! Ce mardi, la jeune pousse annonce mettre en place un congé "second parent" de cinq semaines "pour les membres de l'équipe dont la conjointe donne naissance à leur enfant". Deux semaines sont à poser obligatoirement à la suite de la naissance de l'enfant et les trois autres semaines peuvent être réparties entre un mois avant la naissance et quatre mois après.

Un congé paternité qui ne dit pas son nom ? Pas vraiment : la startup prend une longueur d'avance sur la législation qui n'accorde que 11 jours consécutifs (weekend inclus !) de congé aux nouveaux pères - et à eux seulement - alors que le congé imaginé par Shine est aussi ouvert aux couples lesbiens. Du côté des mères, la jeune pousse a pris l'initiative de supprimer la clause d'ancienneté qui prive certaines nouvelles embauchées de percevoir leur salaire. En effet, la plupart des conventions collectives impose d'avoir au moins un an d'ancienneté pour percevoir la rémunération décidée par l'entreprise au-delà des indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

Un impératif de l'égalité femmes-hommes

Pourquoi donc mettre en place ce congé paternité amélioré ? Shine donne quelques éléments de réponse. D'abord pour optimiser la performance des salarié·e·s qui en bénéficient : resourcés par ces moments en famille, ils et elles reviennent "*plus épanoui·e·s*" dans l'entreprise et donc plus efficient·e·s. Mais ce serait cynique de postuler que c'est là la seule motivation de la startup, qui rappelle bien que cette mesure est un impératif afin de "*réduire la discrimination des femmes à l'embauche*".

En effet, l'embauche d'une femme, *a fortiori* jeune donc en âge de procréer, est perçu par certains employeurs comme un risque. Former celle-ci et la voir s'absenter durant plusieurs mois en raison d'une grossesse est une perspective qui freine les recruteurs. Or le second parent n'a que trop peu la possibilité de prendre le relai après la naissance, imposant à la mère tout le coût social, professionnel et même financier de la naissance. Les trois dimensions sont étroitement liées : [une étude de l'Insee](#) parue en octobre souligne que l'arrivée d'un enfant aboutit, cinq ans après, à une réduction de 20% en moyenne du salaire de la mère.



À lire aussi

Faut-il être un mauvais parent pour être mieux payé ?

Une volonté politique mise en pause

De profonds changements doivent donc être opérés pour espérer voir les lignes bouger. Mais c'est visiblement du côté des entreprises que viendront les initiatives. Annoncé pour l'automne 2018, l'allongement du congé paternité a été repoussé sine die, notamment sous l'effet de la crise des gilets jaunes. Et ce malgré la parution en septembre 2018 d'un rapport de l'Igas, commandé par l'exécutif, qui "*propose un allongement du congé de paternité permettant de porter la totalité du congé de paternité à 4 semaines*". Même attentisme du côté de l'Europe, qui a créé en janvier un congé paternité... de dix jours, soit une moins-value par rapport à la situation française.

Certaines entreprises ont donc préféré prendre les devants. Kering a instauré en septembre un congé paternité de 14 semaines. L'Oréal propose six semaines de congé aux jeunes pères, contre quatre pour ceux travaillant chez Ubisoft ou Axa. Et de plus en plus de startups, à l'instar de Shine, rejoignent le mouvement. Mais la route est encore longue avant de pouvoir s'aligner sur les géants américains : selon des données compilées par FranceInter, Airbnb propose 10 semaines de congé paternité, Google 12, Facebook 17 et Netflix permet même aux papas de prendre jusqu'à un an de congé après la naissance d'un enfant. Tout n'est peut-être pas à jeter dans les Gafa ?

Article écrit par Geraldine Russell