

Congé paternité : ces startups qui ont pris les devants

La durée du congé de paternité double pour passer, dès aujourd'hui à 28 jours, permettant ainsi à la France de combler une partie de son retard par rapport aux meilleurs élèves européens. Mais plusieurs startups ont déjà pris les devants depuis des années et se confient sur les réussites et les limites de ce système.

Temps de lecture : minute

1 juillet 2021

Mise à jour d'un article initialement publié en février 2020

Le rêve de Céline Lazorthes, fondatrice et dirigeante de Leetchi, Thibault Lanthier, fondateur de Mon Docteur et Isabelle Rabier, fondatrice de Jolimoi, prend forme. Leur lobby à payer. Le gouvernement s'est inspiré de leur initiative Parental Act - une charte proposant un mois de congé entièrement rémunéré au deuxième parent à la naissance d'un enfant — pour réformer le congé paternité. L'allongement de 14 à 28 jours du congé de paternité sera financé par la Sécurité sociale pour un coût lui aussi doublé et estimé à plus de 500 millions d'euros en année pleine. Les trois jours du congé de naissance seront toujours à la charge de l'employeur. Les 25 autres jours seront indemnisés par la Sécurité sociale.

Depuis 2014, le compteur était resté bloqué, même si Marlène Schiappa se disait, début juin 2019, convaincue qu'il fallait allonger le congé paternité à un mois. Une situation jugée "d'un autre âge" par Romain Mazieries, PDG de Mangopay.

Un premier éveil des consciences

Pourtant, de nombreuses entreprises françaises ont pris la question de la parentalité à bras le corps, depuis quelques temps déjà, à l'image de Joone, Leetchi, Ÿnsect, MyLittleParis ou encore PayFit, mais aussi de grands groupes comme Kering, Chanel, Aviva ou Axa. Le Parental Act a été signé, à date, par 391 entreprises, concernant plus de 40 000 salariés. Preuve que la taille ne suffit pas à expliquer l'avancée de certaines sociétés sur d'autres.

A contrario, l'âge des employés a engagé certaines directions à s'intéresser à la question dès leur lancement. Chez Zenly, entreprise qui développe une application de map sociale, "nous sommes une startup avec une moyenne d'âge assez jeune, la question était très importante pour nous", explique Claire Pluinage, responsable des ressources humaines. Dès 2017, un congé paternité, devenu second parent par la suite, a été instauré. En janvier dernier, l'entreprise est même allée plus loin en le passant à 16 semaines.

Dans d'autres entreprises, c'est la naissance d'un premier enfant qui a enclenché le processus, comme chez Mangopay, par exemple qui en a "*profité pour octroyer 20 jours à l'ensemble des salariés, partout en Europe*" , indique Romain Mazieres.

Du côté des grands groupes, en 2017, l'assureur Aviva faisait figure de "pionnier" en annonçant offrir 10 semaines de congés second parent à tous ses employés, sans restriction de genre.

Un nouveau droit, encore pas si bien vu

Pour toutes ces entreprises, quelque soit leur taille, la mise en place d'un tel congé s'est fait "très naturellement" , assurent les interrogés. La question de la durée, par exemple, est arrivée assez simplement chez Joone : "*Nous avons demandé au papa de combien temps il avait besoin, il a répondu quatre semaines*" , répond simplement Carole Juge-Llewellyn, fondatrice et présidente de la startup à l'origine de couches éco-responsables. Ce standard d'un mois a d'ailleurs été repris dans le Parental Act.

Mais octroyer ce droit ne suffit pas. "*Nous avons beaucoup communiqué en interne sur le sujet pour que les salariés ne pensent pas que ce serait mal vu d'en profiter. Nous l'avons même inscrit dans notre Team Playbook* (document qui regroupe les différents process de la vie chez Zenly, NDLR) *comme une norme*" , confie Claire Pluinage.

Un congé que tous les salariés acceptent de prendre ? Pas vraiment. Si, parmi les startups interviewées, l'ensemble des salariés pouvant bénéficier de ce congé deuxième parent en ont profité, chez Aviva, par exemple, seuls 55 des 90 intéressés ont fait ce choix entre 2017 et 2019 selon Sylvie Chartier, directrice du bien-être du Groupe dans un [article](#) d'Europe1. Preuve que les mentalités n'ont pas encore totalement évolué en interne.



À lire aussi

Naissance d'un enfant : 105 entreprises s'engagent à allonger le congé du second parent

Des process de départ et de retour cadrés

Une fois les droits établis, tous s'accordent en revanche à dire que le plus important est de bien appréhender le départ. Ce qui semble être si difficile à mettre en place serait, pourtant, *"beaucoup plus simple que pour un arrêt maladie"*, souligne Romain Mazieres, qui rappelle que *"des dirigeantes d'entreprise prennent des congés maternité sans que cela ne pose de problème"*. Il suffit simplement d'établir des règles et des process.

Chez PayFit, un membre de l'équipe des ressources humaines *"est dédié au salarié et s'occupe vraiment de lui avant son départ en lui proposant de le tenir informé, s'il le désire, via une newsletter"*. De cette manière, *"il ne se sentira pas complètement déconnecté à son retour"*, confie Amandine Braillard, responsable des ressources humaines. Un entretien d'1h30 est également proposé à l'employé le jour de sa rentrée et *"nous réfléchissons même à une reprise à temps partiel pour éviter le choc"*. De son côté, Zenly a mis au point *"un mini re-onboarding pour avoir un update avec chaque team sur les sujets et projets en cours, mais aussi la visite médicale de retour"*, souligne Claire Pluvillage.

Proposer un congé sécable en deux fois deux semaines est aussi une solution envisagée par plusieurs entreprises comme chez PayFit car *"la famille et les parents sont souvent présents au début et les choses se compliquent à leur départ"*, explique Romain Mazieres. Un choix fait par Laurent Thillaye du Boullay, salarié chez PayFit qui a pu en profiter deux mois après la naissance de son dernier enfant.

Un petit pas pour l'Homme... un grand pour les Femmes ?

Proposer un congé second parent plus important est un premier pas pour permettre de *"réduire la charge mentale qui pèse sur les femmes"*, estime Romain Mazieres. *"Les dirigeants ne pourront plus être certains qu'un homme ne prendra pas de congés paternité"*, ce qui limitera la discrimination à l'embauche. À condition que l'écart entre celui dont bénéficient les mères et le deuxième parent se réduise pour devenir quasiment nul. *"Nous avons entamé des discussions pour allonger ce congé mais nous n'avons encore fixé aucun cadre"* mais *"ça viendra"*, assure Amandine Braillard.

De son côté, Carole Juge-Llewelly a décidé de porter, avec France Digitale, l'idée d'un quota de congés communs devant le gouvernement. *"Si j'étais enceinte, je ne prendrais probablement pas l'intégralité de mon congé et mon conjoint ne pourrait pas en profiter"*, il faudrait donc un *"congé de 20 semaines à se répartir librement"*, estime-t-elle.

Romain Mazieres considère qu'il s'agit même d'une responsabilité des entreprises que de

s'engager sur ces sujets, en attendant que le "*gouvernement légifère enfin sur le sujet pour se rapprocher des grands standards européens et nordiques*". Un premier pas vient d'être franchi, espérons que d'autres suivront rapidement pour réduire ces inégalités.

Article écrit par Anne Taffin