

PROPOSITION CFTC

ALIGNEMENT SUR LES 25 JOURS LEGAUX DU CONGE PATERNITE

Contexte :

Depuis le 1^{er} juillet 2021, la durée du congé paternité a été portée à **25 jours calendaires** pour une naissance simple et **32 jours** pour une naissance multiple. Ce congé se décompose en :

- **7 jours obligatoires** immédiatement après la naissance.
- **18 jours facultatifs**, à prendre dans les **6 mois suivant la naissance**.

Actuellement, certains accords ou politiques d'entreprise ne couvrent pas pleinement ces 25 jours, en particulier les **18 jours facultatifs**. Pour être en conformité avec les évolutions légales et soutenir davantage les salariés dans leur rôle parental, il est proposé d'intégrer ces jours supplémentaires dans les engagements de l'entreprise.

Aligner les engagements de l'entreprise sur les **25 jours légaux** du congé paternité, avec une prise en charge intégrale du salaire, est une mesure à la fois conforme aux obligations légales et porteuse de bénéfices sociaux. Cette démarche montre une réelle volonté d'accompagner les salariés dans leur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, tout en renforçant la marque employeur.

PROPOSITION D'ALIGNEMENT

Prise en charge complète des 25 jours légaux :

Inclure dans l'accord d'entreprise, la **prise en charge des 18 jours supplémentaires facultatifs** en complément des 7 jours obligatoires.

Assurer que ces jours soient couverts à **100 % du salaire net**, au même titre que les 7 jours obligatoires, afin de supprimer tout frein financier à leur prise.

Faciliter la prise des jours facultatifs :

Sensibiliser les managers et RH à l'importance de ces jours pour les salariés.

Permettre une **prise fractionnée** des 18 jours (par exemple, 2 périodes distinctes de 9 jours) pour s'adapter aux contraintes personnelles et professionnelles des salariés.

Assistance administrative :

Accompagner les salariés dans leurs démarches administratives pour bénéficier pleinement de leurs droits (indemnités journalières de sécurité sociale, demandes auprès de la CAF).

Avantages pour le salarié :

Soutien familial accru : Ces jours supplémentaires permettent aux salariés de mieux accompagner leur partenaire et de s'occuper du nouveau-né dans les mois suivant la naissance.

Suppression des barrières financières : La prise en charge intégrale du salaire réduit le risque que les salariés renoncent aux jours facultatifs pour des raisons économiques.

Flexibilité d'organisation : La possibilité de fractionner les jours rend leur prise plus adaptée à des besoins spécifiques.