

Indicateur n° 3-8 : Nombre de bénéficiaires et taux de recours au congé de paternité

Finalité : mis en place dans la perspective d'un partage plus égal des responsabilités entre hommes et femmes, le congé de paternité d'une durée de onze jours entraîne une suspension du contrat de travail et donne lieu à la perception d'indemnités journalières, pour compenser en partie ou en totalité la perte financière liée à l'arrêt de l'activité professionnelle des pères de nouveau-nés ou d'enfants adoptés.

Résultats : les évolutions du nombre de bénéficiaires d'un congé de paternité sont retracées dans le tableau ci-dessous :

Année	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	Objectif
Nombre de bénéficiaires d'un congé paternité, en milliers	323,9	351,5	357,7	364,3	373,3	372,3	389,2	377,1	Augmentation

Source : CNAMTS, CCMSA et RSI, calculs DREES. Champ : France entière.

A sa création en janvier 2002, le congé de paternité a connu une rapide montée en charge. Le nombre de bénéficiaires progresse depuis lors : pour les trois principaux régimes, près de 324 000 pères y ont recouru en 2002 et environ 377 100 en 2009. Lorsqu'ils y recourent, les pères prennent le plus souvent la totalité des jours (soit 11 jours pour une naissance simple).

L'enquête « congés autour de la naissance », réalisée par la DREES en 2004 auprès de 2 000 pères et 2 000 mères d'enfants nés fin 2003, a analysé le recours au congé de paternité (Études et Résultats n°442, *Congé de paternité*, DREES, novembre 2005). Le taux de recours est estimé à 66,4 % pour l'ensemble des pères ayant droit au congé paternité (cf. ci-dessous, *Précisions méthodologiques*). La relative constance du rapport entre le nombre de bénéficiaires des trois principaux régimes et le nombre annuel de naissance depuis 2003, laisse supposer que le taux de recours est resté stable depuis cette date.

Par ailleurs, l'étude de la DREES identifie un ensemble de facteurs explicatifs du taux de recours au congé de paternité. Les pères actifs occupés relativement jeunes (moins de 30 ans), ou au contraire les plus âgés, recourent moins à cette prestation que les trentenaires, ce qui peut s'expliquer par l'instabilité de l'activité professionnelle pour les jeunes (embauche récente, précarité des contrats de travail...) et par un manque à gagner financier plus important pour les personnes qui ont acquis une plus longue expérience. Des raisons similaires expliquent l'influence négative du rang de l'enfant sur le taux de recours : plus le rang est avancé, plus le père est âgé et professionnellement intégré, moins il est enclin à prendre ce congé. L'activité professionnelle de la mère constitue également un facteur explicatif : si celle-ci est en emploi, le père utilise davantage son droit (70 %). Le taux de recours dépend également fortement du niveau du salaire et du secteur d'activité du père. Il est plus élevé pour les pères qui travaillent dans le secteur public (87 %), qui bénéficient d'une indemnisation complète, même si leur salaire dépasse le plafond de la sécurité sociale. En revanche, les taux de recours sont moins élevés dans le secteur privé (68 %) et pour les indépendants (22 %), notamment en raison du manque à gagner induit dès que les revenus perçus dépassent le plafond de la sécurité sociale, sauf s'il existe un complément accordé dans le cadre d'une convention collective dans certains secteurs.

Précisions sur la législation : mis en place à partir du 1^{er} janvier 2002, le congé de paternité a pour but de permettre aux pères ayant reconnu leur enfant de prendre un congé à la naissance ou à l'adoption de leur enfant (né ou adopté après le 31 décembre 2001). Il est financé par la CNAF. Sa durée est de 11 jours calendaires consécutifs (18 jours en cas de naissances multiples) qui doivent être pris avant le 4^{ème} mois de l'enfant. Ce

congé est cumulable avec les 3 jours d'absence accordés par l'employeur pour une naissance ou une adoption (art. L. 3142-1 du code du travail).

L'indemnité journalière de paternité est égale au salaire journalier de base, calculé sur la moyenne des salaires des trois mois qui précèdent le congé paternité. Le salaire de référence est celui qui a servi au calcul des cotisations d'assurance maladie duquel sont déduites les cotisations obligatoires légales et conventionnelles et la CSG. Le montant maximal accordé par la Sécurité sociale pour compenser l'absence d'activité professionnelle est de 77,79 € par jour (au 1^{er} janvier 2011). Néanmoins, les conventions collectives peuvent permettre le maintien du salaire pendant le congé de paternité. L'indemnisation du congé de paternité est assujettie à la CRDS (0,5 %), à la CSG (6,2 %) et à l'impôt sur le revenu. Elle n'est pas cumulable avec l'indemnisation par l'assurance chômage ou le régime de solidarité, le complément de libre choix d'activité de la PAJE et l'allocation de présence parentale, notamment.

Dispositifs publics similaires mis en place à l'étranger : en raison de la recommandation du Conseil européen du 31 mars 1992 sur la garde des enfants qui demandait aux Etats de « promouvoir et d'encourager [...] une participation accrue des hommes, afin d'assurer un partage plus égal des responsabilités parentales entre les hommes et les femmes », un congé de naissance spécifique réservé aux seuls pères s'est développé en Europe. Néanmoins, les formes et les conditions d'accès dépendent du pays concerné. C'est pourquoi une comparaison internationale est difficile à réaliser. Il existe en France plusieurs congés parentaux, notamment le congé de maternité, le congé de paternité, le complément de libre choix d'activité (CLCA ou COLCA) et le congé parental d'éducation. A l'étranger, en sus du congé maternité, certains pays, notamment au Nord de l'Europe, combinent ces congés en proposant un système mixte sous le nom de congé parental qui permet aux parents de se partager un certain nombre de jours de congés rémunérés durant les premières années de l'enfant. Par ailleurs la différence majeure réside dans le niveau de l'indemnisation : les pays nordiques rémunèrent davantage les parents (en rapport avec leur salaire) et l'Allemagne a également instauré (en 2007) un congé parental bien rémunéré avec une incitation à la prise d'une partie du congé par le père. A l'opposé, les pays anglo-saxons proposent des congés similaires à ceux établis en France mais les indemnisent peu (hors conventions collectives). Dans d'autres pays et en particulier au Sud de l'Europe, il n'existe pas de système équivalent.

Construction de l'indicateur : l'indicateur consiste à dénombrer les bénéficiaires du congé de paternité recensés par la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS), la Caisse centrale de mutualité sociale agricole (CCMSA) et le Régime social des indépendants (RSI).

Précisions méthodologiques : les données sont recueillies par la DREES auprès des trois régimes de sécurité sociale couvrant les salariés du régime général, les travailleurs agricoles et les travailleurs indépendants. Sont exclus les fonctionnaires de l'État, des collectivités territoriales et des établissements publics, ainsi que les pères relevant de régimes spéciaux (SNCF, RATP, Banque de France...). Le champ de la CNAMTS correspond au régime général hors Sections locales mutualistes (principalement des étudiants et des fonctionnaires).

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.