

Les congés parentaux en France et en Allemagne

L'allongement du congé de paternité en France depuis le 1^{er} juillet 2021 ainsi que la flexibilisation de l'attribution des allocations parentales en Allemagne depuis le mois de septembre 2021 sont l'occasion de faire le point sur la gestion de la parentalité en entreprise.

En France, une salariée enceinte bénéficie d'un congé de maternité de 16 semaines pendant lequel son contrat de travail est suspendu sans maintien de rémunération par l'employeur (sauf convention collective prévoyant un complément de salaire payé par l'employeur). La salariée perçoit pendant cette période des indemnités journalières de sécurité sociale qui s'élèvent à environ 80% de son salaire. Il en va de même pour le père qui est désormais tenu de prendre au moins 4 jours de congé de paternité consécutifs après la naissance, auxquels s'ajoutent 21 jours facultatifs.

A l'inverse, en Allemagne, la salariée bénéficie d'un congé de maternité (Mutterschaftsurlaub) de 14 semaines pendant lequel elle perçoit l'équivalent de la totalité de son salaire, pris en charge partiellement par son employeur et partiellement par l'assurance maladie.

En France comme en Allemagne, les parents peuvent bénéficier d'un congé parental (Elternzeit), à temps plein ou à temps partiel, non rémunéré par l'employeur et d'une durée de 3 ans maximum.

Les allocations allemandes de 67% du salaire et de maximum 1.800 € par mois peuvent être perçues pendant une durée allant jusqu'à 14 mois, à condition que les deux parents bénéficient du congé parental. L'intention ici est d'inciter la mère et le père à se répartir le congé parental pour obtenir une indemnité supérieure et un congé plus long.

Le dispositif est beaucoup moins incitatif en France où les allocations sont moins élevées et soumises à des conditions plafonnées de revenus.

Conscient du caractère peu favorable de ces dispositions qui imposent dans la majorité des cas un retour de la mère au travail lorsque l'enfant atteint 3 mois, le législateur français permet à la salariée allaitante de bénéficier d'une heure par jour au sein de son temps de travail pour allaiter son enfant dans les locaux. Dans les entreprises de plus de 100 salariés, l'employeur est même tenu d'installer des locaux dédiés à l'allaitement.

Elternzeit in Frankreich und in Deutschland

Aktueller Stand der Elternzeit im Betrieb seit der Verlängerung des französischen Vaterschaftsurlaubes am 1. Juli 2021 und seit der Flexibilisierung des deutschen Elterngeldes im September 2021.

In Frankreich hat eine schwangere Mitarbeiterin Anspruch auf 16 Wochen Mutterschaftsurlaub (congé de maternité), unter Aussetzung des Arbeitsvertrages und ohne Anspruch auf Vergütung durch den Arbeitgeber, es sei denn der anwendbare Tarifvertrag sieht die Zuzahlung bis zur Höhe des vorherigen Gehalts durch den Arbeitgeber vor. Anstelle des Gehalts erhält die Mitarbeiterin von der Sozialversicherung Tagesgeld i.H.v. 80% ihres bisherigen Gehalts. Dieses Tagesgeld wird auch dem Vater gezahlt, der zwingend mindestens 4 Tage Vaterschaftsurlaub nehmen muss und zusätzlich bis zu 21 Tage freiwillig in Anspruch nehmen kann.

In Deutschland hingegen erhält die Mutter während 14 Wochen Gehaltsfortzahlung in voller Höhe. Diese wird anteilig durch den Arbeitgeber und die Krankenkasse finanziert.

Die Elternzeit (congé parental) kann sowohl in Frankreich als auch in Deutschland in Vollzeit oder in Teilzeit in Anspruch genommen werden. Sie dauert maximal

3 Jahre und wird nicht vom Arbeitgeber vergütet. Das deutsche Elterngeld beträgt 67% der Vergütung und maximal 1.800 € pro Monat über einen Zeitraum von bis zu 14 Monaten, wenn beide Eltern Elternzeit in Anspruch nehmen. Hierdurch soll ein Anreiz geschaffen werden, Betrag und Dauer des Elterngeldes durch eine partnerschaftliche Verteilung der Elternzeit zwischen Mutter und Vater zu verbessern.

In Frankreich bietet die Elternzeit weniger Anreiz, denn das Elterngeld ist niedriger und unterliegt gedeckelten Einkommensbedingungen.

In der Praxis führt dies dazu, dass Mütter in Frankreich in den meisten Fällen an ihren Arbeitsplatz zurückkehren, sobald das Kind 3 Monate alt ist. Der Gesetzgeber hat daher für stillende Mütter einen Anspruch darauf vorgesehen, ihr Kind eine Arbeitsstunde pro Tag im Unternehmen stillen zu dürfen. In Unternehmen mit über 100 Arbeitnehmern muss der Arbeitgeber sogar zwingend einen besonderen Raum zum Stillen einrichten.