

Le congé paternité à rallonge de MasterCard

L'américain accorde à ses salariés partout dans le monde huit semaines. En France, la Sécurité sociale indemnise onze jours maximum. Un argument de fidélisation et de recrutement

Arrivée en France en 2008, MasterCard s'érige en modèle social en 2017. Bart Willaert, le directeur général pour la France de l'entreprise américaine, a annoncé, mercredi 11 janvier, la mise en place pour ses salariés d'un congé paternité de huit semaines. De quoi faire rêver la majorité des salariés français. La loi accorde, depuis le 1^{er} janvier 2002, un congé paternité indemnisé par la Sécurité sociale de onze jours maximum aux pères qui travaillent ou qui ont perçu une allocation-chômage au cours des douze mois précédant la naissance. D'ailleurs, il est rare que le congé paternité indemnisé, lorsqu'il existe, se compte en semaines. Les pays scandinaves tiennent toujours la dragée haute en termes de qualité de vie au travail : la Finlande accorde cinquante-quatre jours de congé paternité payés à ses salariés.

Plusieurs grands groupes comme L'Oréal, dès 2013, ou Kering et Axa, depuis le 1^{er} janvier (le groupe de luxe et l'assureur accordent quatre semaines de congés entièrement rémunérés aux nouveaux pères), ont mis en place des socles communs généreux de protection sociale destinés à être exportés dans tous les pays où ils sont installés. Mais jusqu'alors, la tendance était plutôt à compléter l'indemnisation des congés, plaffonnée par la protection sociale, qu'à en allonger la durée.

L'innovation sociale de MasterCard a clairement un objectif international. «*Les dirigeants des multinationales sont de plus en plus conscients que le soin apporté aux collaborateurs est bénéfique à l'entreprise, qui gagne en engagement et en efficacité de ses salariés. Ce n'est pas de la philanthropie, mais ce n'est pas que de la communication non plus. Ils cons-*

«Ce n'est pas de la philanthropie, mais pas que de la communication non plus»

JÉRÔME BALLARIN
président de l'Observatoire de l'équilibre des temps et de la parentalité en entreprise

truisent du gagnant-gagnant, en allant au-delà de l'arsenal légal», explique Jérôme Ballarin, président de l'Observatoire de l'équilibre des temps et de la parentalité en entreprise. «*Jusqu'en 2016, on appliquait juste la loi. Désormais, dans tous les pays où MasterCard est présent, les huit semaines seront payées entièrement à la charge de l'entreprise»,* confirme le DRH France, Nicolas Gaugiran.

«En une seule fois ou à la carte»

«Le collaborateur aura le choix de prendre son congé paternité en une seule fois ou à la carte, sur une période d'un an à partir de la naissance de l'enfant», précise Bart Willaert. Ce bonus s'inscrit dans un contexte plus large que le seul congé paternité. «*Nous mettons en place un projet d'équilibre vie privée-vie professionnelle pour donner plus d'autonomie aux collaborateurs»,* assure M. Willaert. L'accord signé au 1^{er} décembre 2016 permet aussi de prendre un nombre illimité de jours de té-

létravail – avec l'accord du manager, bien sûr –, jusqu'alors plafonné à six jours par mois. Enfin, il généralise les seize semaines de congé maternité à l'ensemble des salariés du groupe dans le monde. «*Notre premier objectif est d'améliorer les conditions de travail, en en faisant un avantage concurrentiel pour attirer les meilleurs talents»,* déclare le directeur général.

M. Ballarin abonde : «*La politique sociale est un argument de recrutement et de fidélisation dans de nombreux pays où la protection sociale est faible, comme en Asie, et la question du temps disponible est de plus en plus importante. Lessor du congé paternité montre que l'on est en phase avec les évolutions sociétales.*»

Une enquête de la direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques, publiée en mars 2016, révélait le succès du dispositif en France, où le congé paternité est utilisé par sept pères sur dix en moyenne (neuf pères sur dix dans le secteur public).

Du côté du coût de la mesure, l'entreprise ne prend pas un grand risque financier en France, où elle ne compte qu'une soixantaine de personnes, dont 35 hommes. En revanche, dans le monde, où MasterCard emploie 12 000 salariés, l'investissement risque d'être considérable, si le modèle français de «développement humain» s'exporte bien. L'américain a décidé, pour l'instant, de garder ces chiffres secrets. ■

ANNE RODIER

Un recours dépendant du statut d'emploi

Depuis la mise en place du congé paternité, en France, en 2002, le recours au dispositif n'a cessé d'augmenter jusqu'en 2008, en passant de 32 400 à 389 000, avant d'amorcer une baisse, qui s'explique largement par le statut d'emploi. L'enquête «Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants» de 2013 révèle qu'à la naissance de leur dernier enfant, 80 % des pères salariés en CDI dans le privé ont pris un congé paternité, contre 48 % de ceux qui étaient en CDD. Le congé paternité ne fait pas bon ménage avec le CDD. Le recours à ce type de contrat est en forte hausse depuis 2008, avec la dégradation du marché du travail. Les CDD représentaient 70 % des recrutements, fin 2014. De 2008 à 2014, le nombre de congés paternités est retombé à 370 000. Enfin, seulement 13 % des pères chômeurs ont exercé leur droit à congé.