

LE CONGE DE PATERNITE ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT

La présente fiche technique a été actualisée du fait de l'allongement du congé de paternité.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 n°2020-1576 du 14 décembre 2020 a allongé la durée du congé de paternité. Les modalités d'application sont déterminées par le décret n°2021-574 du 10 mai 2021.

Les nouveautés apparaissent en bleu.

Article L1225-35 du code du Travail

En avant-propos, il convient de faire un point sur l'autorisation d'absence pour la naissance d'un enfant dont les règles ont été également modifiées par la LFSS pour 2021.

FOCUS SUR L'AUTORISATION D'ABSENCE POUR NAISSANCE D'UN ENFANT

Actuellement, le salarié a un droit à un congé de naissance d'une durée de **3 jours ouvrables** (*article L3142-1 du code du travail*).

Pour rappel, dans la Convention Collective Rouen/Dieppe, il est prévu 3 jours **ouvrés** lors d'une naissance survenue au foyer ou arrivée d'un enfant en vue de son adoption.

En l'absence de dispositions conventionnelles pour les ingénieurs et cadres, il convient d'appliquer les 3 jours prévus par le code du travail.

A partir du 1^{er} juillet 2021 :

La LFSS pour 2021 élargit le champ des bénéficiaires de ce congé. Peuvent désormais y prétendre :

- Le père de l'enfant
- Le conjoint de la mère
- Le concubin de la mère
- La personne liée à la mère par le PACS

(ce sont les mêmes bénéficiaires que pour le congé de paternité).

Ce congé de naissance, dont la durée ne change pas, est désormais **obligatoire**. Il est interdit d'employer le salarié pendant la durée de ce congé (*article L1225-35-1 du code du travail*).

Si le salarié a pris des congés payés ou un congé pour événement familial au moment de la naissance, **ce congé de naissance devra être pris à l'issue de cette période de congés**.

Ce n'est pas le cas actuellement puisque lorsque le salarié est déjà absent de l'entreprise lors de la naissance de l'enfant, ces 3 jours d'absence ne sont pas légalement dus.

Ce congé doit être pris **le jour de la naissance de l'enfant ou le premier jour ouvrable qui suit**.

Actuellement, le congé de naissance ne doit pas obligatoirement être pris le jour de la naissance mais doit être pris dans un délai raisonnable.

CONGE DE PATERNITE ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT « CLASSIQUE »

BENEFICIAIRES

Le congé de paternité est réservé :

- Au père de l'enfant
- Au conjoint de la mère
- A la personne liée à la mère par un PACS
- A la personne vivant maritalement avec la mère (*cette notion a été supprimée à compter du 1^{er} juillet 2021*)
- Le concubin de la mère

LE CONGE DE PATERNITE ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT

P
O
L
E
J
U
R
I
D
I
Q
U
E

Le lien de filiation avec l'enfant n'est pas pris en compte. Dans le cas où le conjoint de la mère n'est pas le père de l'enfant, ces deux personnes bénéficieront du congé de paternité.

Le congé de paternité est ouvert, et ce même lorsque l'enfant est mort-né ou né viable mais décédé.

Le congé de paternité est accessible peu important le type de contrat de travail du salarié (CDI, CDD, temps partiel, apprentissage, ...). Il est également accessible aux stagiaires de la formation professionnelle continue (rémunérés par l'État ou la Région) et aux demandeurs d'emplois bénéficiaires d'un revenu de remplacement (allocation d'assurance chômage, allocation de solidarité spécifique, allocation temporaire d'attente ou allocation équivalent retraite) sous réserve d'être affiliés à un régime de sécurité sociale.

DUREE ET PRISE DU CONGE DE PATERNITE

Avant le 1^{er} juillet 2021 :

Le congé de paternité dure au maximum 11 jours consécutifs (**calendaires**). Il est de 18 jours en cas de naissance multiples. Le congé n'est pas fractionnable. Ainsi, le père qui ne prend pas la totalité de son congé de paternité ne pourra pas prétendre à un nouveau congé pour les jours non pris (*Circ. DSS/2 A n° 2001-638, 24 déc. 2001*).

Ce congé peut se cumuler avec les jours d'autorisation d'absence prévus par le code du travail et la convention collective. (*article - L3142-4 du code du travail*)

Le congé de paternité doit être pris dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant.

Le père doit présenter la demande à son employeur au moins un mois avant la date prévue pour le départ en congé (par LRAR ou lettre remise en main propre contre décharge). Le courrier doit préciser la date de départ en congé ainsi que la durée de l'absence.

Dès lors que ces formalités ont été régulièrement accomplies, l'employeur ne peut pas s'opposer au départ en congé ni en exiger le report (*Cass. soc., 31 mai 2012, n° 11-10.282*). De même, le refus de l'employeur d'accorder le congé de paternité au salarié peut donner lieu à dommages et intérêts (*article L1225-71 du code du travail*).

En outre, l'employeur est passible de l'amende prévue pour les contraventions de 5^{ème} classe (*article R1227-5 du code du travail*).

Cas de report du congé de paternité possibles :

Le congé de paternité peut être reporté au-delà des 4 mois dans l'un des cas suivants :

- hospitalisation de l'enfant : le congé est pris dans les 4 mois qui suivent la fin de l'hospitalisation.
- décès de la mère : le congé est pris dans les quatre mois qui suivent la fin du congé dont bénéficie le père en application de *l'article L1225-28 du code du travail* (c'est-à-dire le congé correspondant à la période d'indemnisation de la mère restante à courir).

Un report au-delà des 4 mois reste possible mais ne sera pas indemnisé par la sécurité sociale, même si le report est dû par exemple à un cas de force majeure tel que le manque de personnel dans l'entreprise. (*Cass. 2e civ., 10 nov. 2009, n° 08-19.510*).

LE CONGE DE PATERNITE ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT

P
O
L
E
J
U
R
I
D
I
Q
U
E

A partir du 1^{er} juillet 2021 :

Les modalités suivantes s'appliquent pour les enfants nés à compter du 1^{er} juillet 2021 ainsi qu'à ceux dont la naissance était supposée intervenir à compter de cette date mais nés avant.

La durée du congé de paternité sera de **25 jours calendaires** (ou 32 jours calendaires en cas de naissances multiples).

Ce congé est composé de deux périodes :

① d'une période de 4 jours calendaires consécutifs obligatoires :

Ces 4 jours obligatoires doivent faire immédiatement suite au congé de naissance prévu par l'article L3142-1 du code du travail (cf voir page 1 « focus sur l'autorisation absence pour naissance d'un enfant »).

Il est **interdit d'employer le salarié pendant cette période** (article L1225-35-1 du code du Travail).

Le congé de naissance + les 4 jours de congé paternité forme un **bloc de 7 jours obligatoires** pendant lequel il **sera interdit d'employer le salarié**. Ce congé total de 7 jours sera attribué d'office, sans demande préalable du salarié ni respect d'un délai de prévenance.

Cette interdiction d'emploi ne s'applique pas lorsque le salarié ne peut bénéficier des indemnités et allocation versées dans les conditions prévues par l'article L331-8 du code de la Sécurité Sociale.

Cette période de 4 jours pourra être prolongée, dans la limite d'une durée maximale de 30 jours consécutifs, en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant. Dans ce cas, la seconde période du congé de paternité pourra être prise dans les 6 mois suivant la fin de l'hospitalisation.

② d'une seconde période de 21 jours calendaires (ou 28 jours en cas de naissances multiples) :

Cette seconde période pourra être accolée ou non à la première période de 4 jours.

Elle peut être prise dans un délai **de 6 mois suivant la naissance** de l'enfant.

En cas de décès de la mère, cette période sera prise dans les 6 mois qui suivent la fin du congé dont bénéficie le père à ce titre. (article L1225-28 du code du Travail). En cas d'hospitalisation de l'enfant, cette période sera prise dans les 6 mois qui suivent la fin de l'hospitalisation.

Cette seconde période est **fractionnable** en deux périodes d'une durée minimale de 5 jours chacune. Article D1225-8 du code du Travail.

Le salarié doit informer son employeur de la date prévisionnelle de l'accouchement au moins **un mois avant celle-ci**. D1225-8 al 2 du code du travail.

Il doit informer des dates de prise du ou des congés au moins 1 mois avant le début de chaque période.

NB : ces modalités d'information sont applicables aux seules naissances effectives à compter du 1^{er} juillet 2021.

Dès lors que ces formalités ont été régulièrement accomplies, l'employeur ne peut pas s'opposer au départ en congé ni en exiger le report (Cass. soc., 31 mai 2012, n° 11-10.282). De même, le refus de l'employeur d'accorder le congé de paternité au salarié peut donner lieu à dommages et intérêts (article L1225-71 du code du Travail).

En outre, l'employeur est passible de l'amende prévue pour les contraventions de 5^{ème} classe (article R1227-5 du code du Travail).

EFFETS SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

Durant le congé de paternité, le contrat de travail du salarié est suspendu. Aucune rémunération n'est due par l'employeur.

S'il est considéré comme une période de travail effectif pour le calcul de la durée des congés payés (*article L3141-5 du code du Travail*), ce n'est pas le cas pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la participation ou l'intéressement.

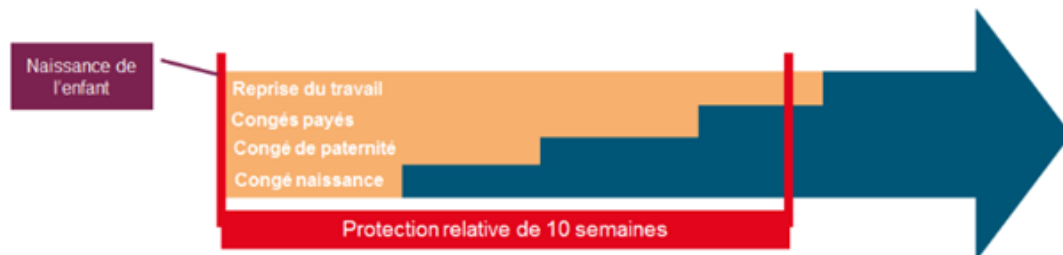
Exception : dans la métallurgie, notre définition conventionnelle de l'ancienneté intègre les périodes de suspension du contrat (telle que le congé de paternité). *Article 8 CC Rouen/Dieppe et article 10 CC des ingénieurs et cadres.*

Protection contre de licenciement :

Le salarié bénéficie d'une protection relative contre le licenciement pendant les 10 semaines qui suivent la naissance de l'enfant, hors faute grave du salarié ou impossibilité de maintenir son contrat de travail pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant (*article L1225-4-1 du code du Travail*).

A la différence du congé de maternité, la période de protection n'est pas liée à la prise effective du congé de paternité. La période de protection débute automatiquement à compter de la naissance de l'enfant ; le report est donc impossible (notamment en cas de prise de congés payés).

Le non-respect par l'employeur des dispositions sus-citées est sanctionné par la nullité du licenciement.

**INDEMNISATION**

Sous réserve de respecter la condition de prise du congé de paternité, le salarié, pendant la durée du congé, peut percevoir des indemnités journalières versées par la CPAM. Ces indemnités journalières sont attribuées et calculées dans des conditions identiques à celles retenues pour les indemnités journalières de maternité.

CSS, art. L. 331-8, R. 331-1 et R. 313-8, D. 331-3 et D. 331-4

Pour bénéficier de cette indemnisation, le salarié doit justifier auprès de la CPAM dont il relève d'une période d'immatriculation de 10 mois au moins à la date présumée d'accouchement et avoir travaillé au moins 150 heures au cours des 3 mois civils (ou 90 jours) précédant la date de début du congé. Il doit, en outre, attester de la cessation de son activité pendant la durée du congé **et au minimum pendant le congé de naissance de 3 jours + la première période de 4 jours du congé de paternité.**

Si l'assuré est le père de l'enfant, il doit fournir l'une des pièces suivantes attestant de la naissance de son enfant :

- soit la copie intégrale de l'acte de naissance de l'enfant
- soit la copie du livret de famille mis à jour
- soit la copie de l'acte de reconnaissance de l'enfant

LE CONGE DE PATERNITE ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT

P
O
L
E
J
U
R
I
D
I
Q
U
E

- soit, enfin, la copie de l'acte d'enfant sans vie et un certificat médical d'accouchement d'un enfant né mort et viable.

Si l'assuré n'est pas le père de l'enfant, il doit fournir l'une des pièces suivantes attestant de la naissance de l'enfant :

- soit la copie intégrale de l'acte de naissance de l'enfant
- soit la copie de l'acte d'enfant sans vie et un certificat médical d'accouchement d'un enfant né mort et viable,
- ainsi que l'une des pièces suivantes attestant de son lien avec la mère de l'enfant :
 - soit un extrait d'acte de mariage ;
 - soit la copie du pacte civil de solidarité ;
 - soit, enfin, un certificat de vie commune ou de concubinage de moins d'un an ou, à défaut, une attestation sur l'honneur de vie maritale co-signée par la mère de l'enfant.

Le montant de l'indemnité journalière est égal au salaire journalier de base. L'indemnité est calculée sur la moyenne des salaires bruts des 3 derniers mois travaillés précédant le congé, moyenne plafonnée (plafond correspondant au plafond mensuel de la Sécurité sociale).

Les indemnités journalières de paternité sont liquidées, servies et assujetties à la CSG, à la CRDS et soumises à l'impôt sur le revenu dans les mêmes conditions que l'indemnité journalière de maternité.

L'indemnité journalière de paternité n'est pas cumulable avec :

- l'indemnité journalière de maladie ou d'accident du travail
- le complément de libre choix d'activité
- l'allocation journalière de présence parentale
- l'indemnisation de l'assurance chômage ou du régime de solidarité.

Le code du travail ne prévoit pas un maintien partiel ou total de salaire pendant le congé de paternité. Certaines conventions collectives ou usages peuvent cependant le prévoir.

Aucune disposition dans la CCN Ingénieurs et Cadres ni dans la CC Rouen/Dieppe ne prévoit un maintien de salaire.

A noter : [la directive européenne n°2019/1158 du 20 juin 2019](#) relative à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants prévoit notamment une garantie de rémunération équivalente à ce que le salarié aurait touché s'il avait travaillé. Les états européens doivent transposer cette directive dans l'ordre juridique interne avant le 2 août 2022.

ALLONGEMENT DU CONGE DE PATERNITE EN CAS D'HOSPITALISATION IMMEDIATE DE L'ENFANT

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 prévoit un allongement du congé de paternité et son indemnisation en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant.

Ces dispositions sont entrées en vigueur pour les naissances intervenant à compter du 1^{er} juillet 2019.

Conditions :

Lorsque l'état de santé de l'enfant nécessite son hospitalisation, **immédiatement après la naissance**, dans une **unité de soins spécialisée définie par arrêté**, le congé de paternité est de droit pendant la période d'hospitalisation, dans la limite d'une durée maximale de 30 jours consécutifs.

« *Immédiatement après la naissance* » :

Le nouveau-né doit être hospitalisé dès la naissance, c'est-à-dire qu'il ne doit pas être sorti vers son domicile avant son hospitalisation ([circulaire Cnam, n°25/2019, 31 juillet 2019, p.2](#))

« *Unité de soins spécialisée* » :

Les structures de soins sont listées par l'arrêté du 24 juin 2019. Ce sont :

- unité de néonatalogie d'un établissement ou d'un service de santé public ou privé

LE CONGE DE PATERNITE ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT

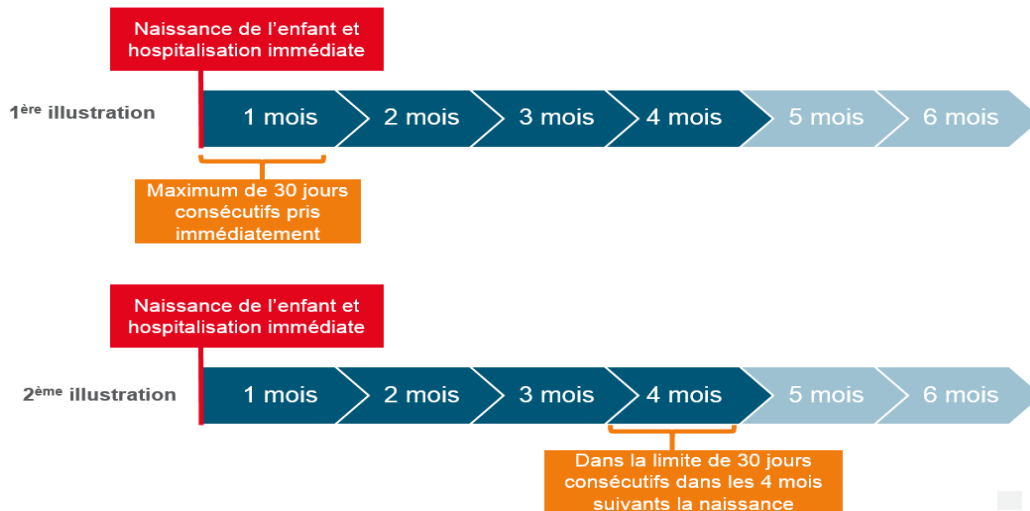
P
O
L
E
J
U
R
I
D
I
Q
U
E

- unité de réanimation néonatale d'un établissement ou service de santé public ou privé
- unité de pédiatrie de nouveau-nés et de nourrissons d'un établissement ou service de santé public ou privé
- unité indifférenciée de réanimation pédiatrique et néonatale d'un établissement ou service de santé public ou privé

« 30 jours consécutifs » : ce congé n'est pas fractionnable (*Circulaire Cnam n°25/2019, 31 juillet 2019*).

Prise du congé :

Il doit être pris dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant **et** pendant la période d'hospitalisation de l'enfant.



Bénéficiaires :

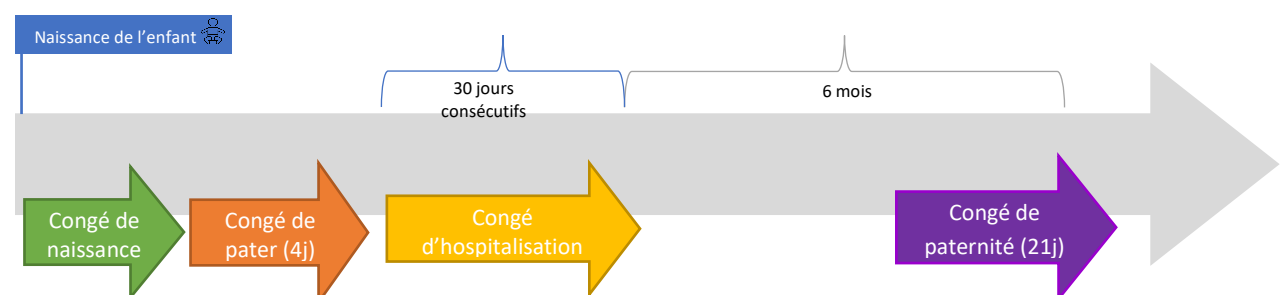
Les bénéficiaires de ce congé de paternité en cas d'hospitalisation sont les mêmes que pour le congé de paternité « classique ».

Ce congé de paternité spécial est de droit, le salarié n'ayant aucune demande anticipée à faire. Il a tout de même une obligation d'information envers son employeur « sans délai » en transmettant un justificatif d'hospitalisation (*article D1225-8-1 du code du Travail*).

Cumul avec le congé de paternité « classique » :

Ce congé de paternité en cas d'hospitalisation se cumule avec le congé de paternité « classique ». (*article D1225-8-1 du code du Travail*)

Articulation de deux congés :



Indemnisation :

Par ailleurs, par dérogation aux dispositions de droit commun, une indemnité journalière sera versée au titre du congé de paternité et d'accueil de l'enfant pendant la période d'hospitalisation de l'enfant.