



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

Après la naissance de l'enfant, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint ou concubin salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un PACS bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Ce nouveau congé a une durée de 25 jours calendaires en cas de naissance simple, et 32 jours calendaires en cas de naissances multiples.

Ces dispositions s'appliquent au 1er juillet 2021 et concernent les enfants nés ou adoptés à compter de cette date ainsi qu'aux enfants, nés avant cette date, dont la naissance était supposée intervenir à compter du 1er juillet.

### BÉNÉFICIAIRES

Ce congé est ouvert aux salariés, quelles que soient la nature de leur contrat de travail et leur ancienneté dans l'entreprise, ainsi qu'aux stagiaires de la formation professionnelle et à certains demandeurs d'emploi. Après la naissance d'un enfant, un salarié peut bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant s'il est :

- le père de l'enfant ;
- le conjoint de la mère ;
- le concubin de la mère
- le partenaire lié à la mère par un PACS;
- la personne vivant maritalement avec la mère (qui n'est pas le père de l'enfant)

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est également accordé dans le cas d'un enfant mort-né ou né viable et décédé.

## DURÉE DU CONGÉ

### Cas général

---

La loi du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2021 augmente la durée du congé de paternité pour les enfants nés à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021 ou nés avant le 1<sup>er</sup> juillet, mais dont la naissance était supposée intervenir à compter de cette même date et fixe la durée à **25 jours calendaires en cas de naissance simple et 32 jours calendaires en cas de naissances multiples. Il se cumule au congé de naissance de 3 jours ouvrables** ([art. L. 3142-1, 3<sup>o</sup> CT](#)).

Le congé de paternité est divisé de deux périodes :

- une première **obligatoire de 4 jours calendaires consécutifs faisant immédiatement suite au congé de naissance de 3 jours ouvrables.**
- une seconde période **facultative de 21 jours calendaires portée à 28 jours en cas de naissances multiples.**

Pendant la 1<sup>ère</sup> période, il est interdit d'employer le salarié, ce qui conduit à une prise obligatoire du congé d'une durée de 7 jours ([art. L. 1225-35-1 CT](#)).

L'employeur a ainsi l'obligation de mettre le salarié en congé au moins pour cette durée, même si le salarié ne dépose pas de demande ou le fait sans respecter le délai de prévenance. Le congé de naissance commence à courir, au choix du salarié, le jour de la naissance de l'enfant ou le premier jour ouvrable qui suit. Cependant si le salarié n'informe pas son employeur de la naissance de l'enfant, l'interdiction d'emploi n'est pas opposable à l'employeur.

Si la naissance de l'enfant intervient alors que le salarié a pris des congés payés ou un congé pour événements familiaux, l'interdiction d'emploi débute à l'issue de cette période de congé.

Pour la seconde période, le salarié doit prendre la fraction **non obligatoire du congé** (21 jours dans le cas général, 28 jours en cas de naissances multiples) **dans les 6 mois suivant la naissance**. Cette partie peut être accolée au congé de naissance et donc à la première période du congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 4 jours. **Cette période est fractionnable en deux périodes d'une durée minimale de 5 jours chacune** ([art. D. 1225-8 CT](#)).



Le congé peut être reporté au-delà des 6 mois dans l'un des cas suivants :

1. L'hospitalisation de l'enfant. Le congé est pris dans les 6 mois qui suivent la fin de l'hospitalisation
2. Le décès de la mère. Le congé est pris dans les 6 mois qui suivent la fin du congé dont bénéficie le père.

### Cas de l'hospitalisation d'un enfant immédiatement après sa naissance

---

L'hospitalisation dès la naissance est caractérisée par l'absence de sortie de l'enfant vers son domicile avant son hospitalisation dans une unité de soins spécialisée.

En complément du congé de paternité, le père, le conjoint ou le concubin de la mère ou la personne liée à elle par un PACS a **droit à un congé supplémentaire en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après la naissance pendant toute la période d'hospitalisation** dans une ou plusieurs unités de soins spécialisés.

Le congé obligatoire de 4 jours est prolongé à la demande du salarié. Si celui-ci souhaite en bénéficier, le congé supplémentaire pour hospitalisation **sera nécessairement accolé au congé de 4 jours** et ne pourra être pris ultérieurement.

**Ce congé est d'une durée maximale de 30 jours. Il n'est pas fractionnable. Il est justifié tant que l'enfant reste hospitalisé.**

**Le salarié informe doit informer son employeur le plus tôt possible, par tout moyen** (appel téléphonique, mail, courrier...), sans aucun délai de prévenance, et doit en justifier, par la suite, en produisant un bulletin d'hospitalisation.

### Congé d'adoption

---

A compter du 1er juillet 2021, la durée du congé, en cas d'adoption, est portée de 10 semaines à 16 semaines (18 semaines lorsque l'adoption porte à 3 ou plus le nombre d'enfants dont le salarié ou le foyer assume la charge, et à 22 semaines en cas d'adoptions multiples) ([art. L. 1225-37 CT](#)).

Lorsque la durée du congé d'adoption est répartie entre les deux parents, l'adoption d'un enfant par un couple de parents salariés ouvre droit à 25 jours supplémentaires de congé d'adoption, ou 32 jours en cas d'adoptions multiples ([art. L. 1225-40 CT](#)).

## FORMALITÉS

**Le bénéficiaire du congé doit présenter sa demande à l'employeur au moins un mois avant la date prévue pour le départ en congé**, de préférence par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge. Il doit y préciser :

- la date prévisionnelle de l'accouchement ;
- sa date de départ ;
- la durée de son absence ([art L. 1225-35 al. 8](#) et [D. 1225-8 CT](#)).

**Pour la période de 21 jours (ou 28 jours)**, si le salarié fractionne son congé, il devra prévenir l'employeur des dates de prise et des durées de la ou des périodes de **congé au moins un mois avant le début de chacune d'elles** ([art. D. 1225-8, al. 4 CT](#)).

En cas de naissance avant la date prévisionnelle d'accouchement, il reste possible pour le salarié de débiter la ou les périodes de congé au cours du mois suivant la naissance. Il devra alors en informer sans délai son employeur ([art. D. 1225-8, al. 5 CT](#)).

Dès lors qu'il a été informé dans le délai d'un mois des dates choisies par le salarié pour partir en congé de paternité, l'employeur ne peut ni s'opposer au départ du salarié, ni exiger le report du congé ([Cass. soc. 31 mai 2012, n° 11-10.282](#)).

## INDEMNISATION DU CONGÉ

Pendant la durée de son congé de paternité et d'accueil de l'enfant, **le salarié peut percevoir des IJSS versées par la CPAM**. Ces IJSS sont attribuées et calculées dans des conditions identiques à celles retenues pour les IJSS versées pendant le congé de maternité.

**La CPAM est en droit de refuser d'indemniser le salarié au titre du congé de paternité pris hors délai.**

L'employeur remplit une attestation de salaire et l'adresse à la CPAM du salarié. Sauf dispositions conventionnelles contraires, il n'y a pas de complément employeur à verser, mais si elle existe, la subrogation est possible.



Pour bénéficier de l'indemnisation de son congé de paternité ou d'accueil de l'enfant, le salarié doit adresser, à sa CPAM, un certain nombre de pièces justificatives. La liste des pièces à fournir diffère selon que le salarié est ou non le père de l'enfant (Se reporter au site [ameli.fr](http://ameli.fr)).

Lorsque l'état de santé de l'enfant nécessite son hospitalisation, les IJSS sont versées pendant la période d'hospitalisation.

Dans le cas d'un enfant « né mort et viable », les IJSS peuvent être versées. La copie de l'acte d'enfant sans vie et un certificat médical d'accouchement d'un enfant né mort et viable sont alors nécessaires. Le salarié a également droit à 5 ou 7 jours pour le décès d'un enfant, auquel s'ajoute un congé de deuil de 8 jours ouvrés.

Par exception, le salarié n'est pas tenu de prendre les 4 jours de congé de paternité obligatoires s'il ne peut pas bénéficier des IJSS de paternité faute de remplir les conditions d'ouverture du droit. En revanche, pour les salariés ayant droit aux IJSS, la prise des 4 jours de congé paternité devient une condition de l'indemnisation par la sécurité sociale ([art. L. 331-8 CSS](#)).

Pour bénéficier des IJSS pendant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, le salarié doit :

- prendre le congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans les 6 mois qui suivent la naissance de l'enfant (sauf report du délai pour cause d'hospitalisation de l'enfant ou de décès de la mère)
- justifier de 10 mois d'immatriculation en tant qu'assuré social, à la date du début du congé ;
- avoir travaillé au moins 150 h au cours des 3 mois civils ou des 90 jours précédant la date de début du congé ;
- ou avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 1 015 fois le SMIC horaire au cours des 6 mois civils précédant la date du début du congé.

Enfin, le salarié doit cesser toute activité salariée pour pouvoir prétendre à l'indemnisation.

Les IJSS ne sont pas cumulables avec :

- les IJ versées pendant un arrêt de travail pour maladie, AT/MP ;
- le complément de libre choix d'activité ;
- l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) ;
- les allocations versées par Pôle emploi.

## EFFETS DU CONGÉ SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

**Pendant la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, le contrat de travail du salarié est suspendu.** Le salarié continue de faire partie des effectifs de l'entreprise.

La durée de ce congé est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination des droits liés aux congés payés ([art. L. 3141-5 CT](#)).

Pendant son congé, le salarié n'est pas rémunéré par l'employeur (contrairement au congé de naissance), mais perçoit les IJ que lui verse la CPAM.

**Par ailleurs, à l'issue du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, le salarié doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente** ([art. L. 1225-36 CT](#)).

## SANCTIONS

L'employeur qui ne respecte pas les dispositions relatives au congé de paternité et d'accueil de l'enfant peut être condamné au paiement de dommages-intérêts et condamné au paiement d'une amende de 1 500 €, portée à 3 000 € en cas de récidive.