

Congé de paternité

Pour les naissances intervenant à compter du 1^{er} juillet 2021, les règles du congé de paternité et d'accueil de l'enfant évoluent, la durée du congé étant nettement rallongée. Les conditions de prise du congé sont également adaptées.



Le nouveau régime du congé de paternité s'appliquera pour les enfants nés à partir du 1^{er} juillet 2021, ou pour ceux nés dont la naissance était initialement prévue à partir de cette date mais nés avant.



BÉNÉFICIAIRES

Le congé de paternité bénéficie à tous les salariés relevant du régime agricole ou non agricole, mais aussi aux travailleurs indépendants et aux travailleurs non-salariés du régime agricole.

Peuvent y prétendre :

- le père de l'enfant ;
- le/la conjointe de la mère de l'enfant ;
- la personne vivant maritalement ou pacsée avec la mère ⁽¹⁾.

Le congé est accordé au demandeur quels soient son ancienneté et la nature de son contrat de travail, sa situation de famille, le lieu de naissance ou de résidence de l'enfant et que celui-ci soit à sa charge ou non.

DURÉE DU CONGÉ

La durée du congé varie selon le nombre de naissances intervenues :
- **25 jours** pour une naissance simple ;
- **32 jours** pour des naissances multiples.

Ces jours s'ajoutent au congé légal (3 jours) ou conventionnel de naissance dont peut par ailleurs bénéficier le salarié.

FRACTIONNEMENT DU CONGÉ

Si le salarié a évidemment la possibilité de prendre tous les jours auxquels il a droit au titre de son congé paternité, il peut aussi, **désormais, le fractionner**.

Une première période de 4 jours doit obligatoirement être **prise à la suite du congé de naissance**.

Pour les jours restant une fois ces 4 jours déduits (21 ou 28 jours selon le nombre de naissances), **le salarié peut en fractionner la prise en deux périodes** d'une durée minimale de 5 jours chacune.



INTERDICTION D'EMPLOI

Durant les 3 jours du congé de naissance (ou durée conventionnelle différente) et les 4 jours de congé de paternité devant immédiatement être pris à leur suite, **l'employeur sera soumis à une interdiction d'emploi** (C. trav., art. L. 1225-35-1).

S'agissant des 4 jours correspondant au congé de paternité, cette interdiction d'emploi ne s'appliquera **que si le salarié peut prétendre aux indemnités journalières de la sécurité sociale** ⁽²⁾. Les salariés ne pouvant y prétendre n'auront pas l'obligation de prendre ces 4 jours de congé de paternité.

Si le salarié est en congés payés ou bénéficie déjà d'un congé pour événement familial au moment de la naissance, l'interdiction d'emploi démarrera à la fin de cette période.



UN DÉLAI DE PRISE DE CONGÉ ALLONGÉ À 6 MOIS

Le délai pour prendre ces 21 ou 28 jours de congés est porté à 6 mois suivant la naissance de l'enfant (contre 4 mois auparavant).

REPORT EN CAS D'HOSPITALISATION DE L'ENFANT OU DÉCÈS DE LA MÈRE

Lorsque l'état de santé de l'enfant justifie, dès la naissance, son hospitalisation immédiate dans une unité de soins spécialisés, le congé obligatoire de 4 jours est rallongé de plein droit, à la demande du salarié, **pour la durée de cette hospitalisation, dans la limite de 30 jours consécutifs** ⁽³⁾.

Le délai de 6 mois pour prendre le congé démarre à la fin de l'hospitalisation.

En cas de décès de la mère de l'enfant, **il démarre à la fin de la suspension du contrat de travail du père** ⁽⁴⁾.



INFORMATION DE L'EMPLOYEUR

Le salarié devra informer son employeur de la date **prévisionnelle de l'accouchement au moins 1 mois à l'avance**.

Au moins 1 mois avant la date prévue pour le départ en congé, il devra informer l'employeur de la date de ce congé. S'il souhaite le fractionner, il devra l'informer au moins 1 mois avant chacune des périodes de congé qu'il souhaite prendre et lui en préciser la durée.

Si l'enfant naît avant la date prévisionnelle d'accouchement et que le salarié souhaite prendre le congé dès la naissance, il devra en informer l'employeur sans délai.



INDEMNISATION DU CONGÉ

Le salarié en congé de paternité a droit à une indemnité journalière calculée dans les mêmes conditions ⁽²⁾ que celle versée dans le cadre du congé de maternité, à condition de justifier d'une durée d'immatriculation suffisante en qualité de salarié.

Il doit pour cela en faire la demande et cesser toute activité salariée. La durée maximale d'indemnisation est fixée à 25 jours (32 jours en cas de naissances multiples).

Le cas échéant, elle lui est également versée pendant toute la durée d'hospitalisation de l'enfant.

(1) Couples hétérosexuels et homosexuels.

(2) Pour bénéficier des IJSS, il faut en effet justifier d'une durée d'affiliation minimale à la sécurité sociale et d'un nombre minimal d'heures de travail ou avoir versé un montant minimal de cotisations. Pour le congé de naissance, la question ne se pose pas puisque le salarié bénéficie d'un maintien de rémunération par l'employeur.

(3) Faute de précision en ce sens, cette période de 30 jours maximum ne semble pas être fractionnable.

(4) En effet, en cas de décès de la mère durant le congé post-natal, quelle qu'en soit la cause, le père (à défaut, le conjoint, le/la concubin(e) ou le/la partenaire pacsé(e) de la mère) a le droit de suspendre son contrat de travail pendant une période au plus égale à la durée d'indemnisation restant à courir au titre du congé maternité, le versement des indemnités journalières lui étant transféré.