

Congé paternité et d'accueil de l'enfant

1. CONDITIONS POUR BÉNÉFICIER DU CONGÉ

1.1. Lien avec l'enfant ou le parent biologique

Le code du travail (article L.1225-35) prévoit que le congé de paternité et d'accueil de l'enfant bénéficie :

- Au père biologique du nouveau-né, qu'il partage ou non la vie de la mère biologique ;
- À la personne qui partage la vie de la mère biologique (conjoint(e), concubin(e) ou partenaire de PACS).

Bien que ce cas ne soit pas envisagé par le code du travail, il est recommandé d'accorder également le congé à la personne qui partage la vie du père biologique (conjoint(e), concubin(e) ou partenaire de PACS), le défenseur des droits indiquant qu'un refus d'octroi du congé constituerait une discrimination en raison du sexe et/ou de l'orientation sexuelle (décision n° 2020-036, 9 oct. 2020).

La circonstance que l'enfant soit né viable ou mort-né est sans incidence (Arrêté du 3 mai 2013).

1.2. Nature du contrat

Les salariés sous contrat de travail, quelle que soit sa nature (CDI, CDD, CDDU...), peuvent prétendre au congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Les intermittents sont ainsi éligibles au congé paternité, par exemple si la naissance intervient pendant la prestation, peu important la durée du contrat (cf. partie 2.2).

Les stagiaires et apprentis peuvent eux-aussi prétendre au congé (cf. notamment art. L. 124-13 du code de l'éducation).

2. PRISE DU CONGÉ

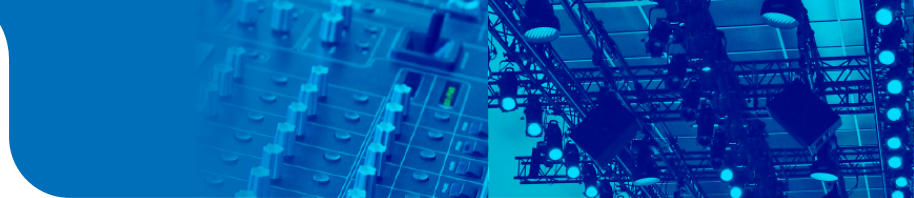
2.1. Articulation avec le congé de naissance

La naissance de l'enfant ouvre droit, dans un premier temps, à 3 jours ouvrés de congé de naissance (article 6.4 de la convention collective n°2717). Ce congé débute, au choix du salarié, soit le jour de la naissance soit le lendemain.

2.2. Durée et modalités de prise en charge

Le congé paternité se décompose en deux parties :

- **Une période initiale** à prendre obligatoirement dans la foulée du congé de naissance et au cours de laquelle, par principe, l'employeur a l'interdiction de faire travailler le salarié si celui-ci est éligible aux indemnités journalières de l'assurance maladie (cf. partie 3) ;
- **Une période finale** qui est prise à une période librement déterminée par le salarié dans les 6 mois suivant la naissance (ou, le cas échéant, suivant la fin de l'hospitalisation).



Période	Durée de principe	Motifs de prolongation	Modalités de fractionnement
Période initiale	4 jours <u>calendaires</u>	<u>En cas d'hospitalisation de l'enfant</u> , la période initiale est prolongée, à la demande du salarié, jusqu'à la fin de l'hospitalisation, dans la limite de 30 jours	Pas de fractionnement possible
Période finale	21 jours <u>calendaires</u>	<u>En cas de naissances multiples</u> , la période finale est prolongée de 7 jours supplémentaires (pour un total de 28 jours)	Possibilité de fractionner dans la limite de deux périodes d'une durée minimale de 5 jours chacune

Pour les salariés dont le contrat arrive à terme, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant n'a pas pour effet de prolonger la durée du contrat. Le contrat prendra fin à la date prévue y compris si celle-ci intervient pendant le congé.

3. SITUATION DU SALARIÉ PENDANT LE CONGÉ

3.1. Impact sur la rémunération

Durant le congé de naissance, le salarié bénéficie d'un maintien de salaire à 100% de l'employeur sans prise en charge par la CPAM.

Durant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, l'employeur n'a aucune obligation de maintien du salaire. Le salarié peut bénéficier d'une indemnisation par la CPAM à hauteur de 79% de son salaire journalier (dans la limite d'un plafond journalier de 95,22€ brut) s'il remplit les conditions suivantes :

- Posséder un numéro de sécurité sociale depuis au moins 10 mois au début du congé ;
- Avoir travaillé au moins 150h au cours des 3 derniers mois ou, à défaut, avoir cotisé sur un salaire d'au moins 11 439,05 € (à la date de la présente fiche) au cours des 6 derniers mois.

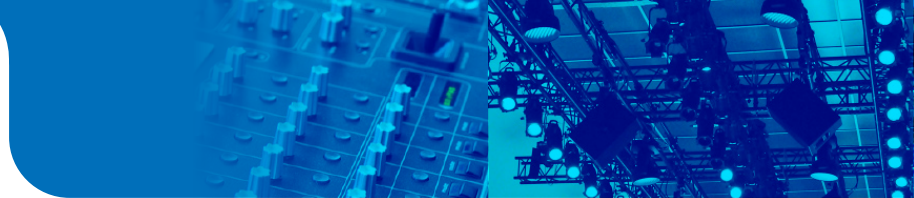
Si vous souhaitez maintenir intégralement la rémunération du salarié, vous avez la possibilité de recourir à la subrogation, comme cela se pratique en matière d'arrêt maladie.

3.2. Protection contre les ruptures de contrat

Le salarié en congé paternité et d'accueil de l'enfant est protégé contre la rupture de son contrat de travail pendant les 10 semaines suivant la naissance de l'enfant, sauf si l'employeur justifie d'une faute grave ou d'une impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant (C. trav., art. L. 1225-4-1).

Si l'employeur peut préparer la rupture pendant le congé (ex : convocation à un entretien préalable à un licenciement), il ne peut en revanche notifier la rupture du contrat de travail qu'à l'issue de la période de protection.

A défaut, l'employeur s'expose à se voir sanctionné par la nullité du licenciement avec toutes les conséquences financières qui en découlent, et un risque de réintégration du salarié (C. trav., art. L. 1225-70).



4. IMPACT DU CONGÉ SUR LES DROITS DU SALARIÉ

Les jours de congé paternité et d'accueil de l'enfant sont assimilés à du temps de travail effectif pour le calcul des droits à congés payés (C. trav., article L.3141-5). Le salarié peut utiliser des congés payés dans la foulée de son congé paternité.

À son retour dans l'entreprise, le salarié est obligatoirement réintégré au poste qu'il occupait ou dans un poste similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente (C. trav., article L.1225-36).

5. SANCTION

Conformément à l'article L.1225-71 du Code du travail, la méconnaissance par l'employeur des dispositions relatives au congé de paternité et d'accueil de l'enfant peut donner lieu à l'attribution d'une indemnité dont le montant ne peut être inférieur aux salaires perçus au cours des 6 derniers mois. En outre, l'employeur est passible d'une amende de 1 500 € (3 000 € en cas de récidive), en application de l'article R. 1227-5 du code du travail.