

Fiche pratique

LE CONGE PATERNITE ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT

MAJ le 06/01/2025

Le congé paternité et d'accueil de l'enfant permet à certains salariés après une naissance de bénéficier d'un congé. Celui-ci est pris après le congé de naissance.

Les salariés bénéficiaires du congé

Les salariés bénéficiaires du congé paternité et d'accueil sont les suivants :

- Le père de l'enfant
- Le conjoint, partenaire ou concubin de la mère

Ainsi, pour une même naissance, plusieurs personnes peuvent bénéficier de ce congé.

Il n'y a aucune condition d'ancienneté. Ce congé peut être cumulé avec le congé de deuil.

La durée du congé

Le congé paternité est en principe de **25 jours calendaires** mais peut atteindre **32 jours en cas de naissances multiples** (jumeaux ou plus).

Sauf exception, le congé paternité est pris dans les **6 mois suivant la naissance de l'enfant.**

Il est divisé en deux périodes :

- **Période obligatoire**

Le salarié remplissant les conditions qui permettent de bénéficier du congé paternité a l'obligation de prendre **4 jours consécutifs directement à la suite du congé de naissance.** Ainsi, l'employeur à **l'interdiction de faire travailler le salarié durant 7 jours.**

Ces 4 jours ne sont toutefois pas obligatoires si le salarié ne peut pas bénéficier des IJSS.

Zoom :

Le congé naissance est de **3 jours** (sauf dispositions conventionnelles plus favorables) qui commence à courir – au choix du salarié - soit **à compter du jour de naissance de l'enfant** soit du **1^{er} jour ouvrable suivant.** Si la naissance de l'enfant intervient durant les congés du salarié, le congé de naissance est repoussé à la fin des congés.

- **Période facultative**

Celle-ci correspond au solde restant après la période obligatoire **soit 21 jours** (ou 28 jours en cas de naissances multiples). La période facultative peut être prise **directement après la période obligatoire**

ou plus tard dans la limite de **6 mois suivant la naissance de l'enfant**. Elle peut également être fractionnée en **2 périodes de 5 jours minimum** chacune.

- **Report du délai de prise du congé**

Il est possible **exceptionnellement de reporter le congé paternité** en cas :

- **d'hospitalisation de l'enfant** : le délai de 6 mois court à compter de la fin de l'hospitalisation ;
- **du décès de la mère** : le délai de 6 mois court à compter de la fin du congé accordé du fait du décès de la mère.

Les formalités à accomplir pour bénéficier du congé

Auprès de l'employeur :

Afin de bénéficier du congé paternité, le salarié doit avertir **par tout moyen** son employeur de :

- La date prévue de l'accouchement, au moins **1 mois avant** cette date prévisionnelle ;
- Les dates de début et de fin des périodes de congés, au moins **1 mois avant** le début de chaque période.

Dans ce cas, l'employeur ne peut refuser la prise du congé aux dates demandées.

Si l'enfant né prématurément et si le salarié souhaite modifier les dates, il doit en informer sans délai l'employeur.



Même si le salarié n'a pas respecté les délais de prévenance, il pourra bénéficier du congé naissance et de la période obligatoire du congé paternité.

Auprès de la CPAM :

Le salarié doit prévenir la CPAM en lui fournissant soit **la copie intégrale de l'acte de naissance** de l'enfant, soit **la copie du livret de famille**.

Si le salarié demandant l'indemnisation est la personne vivant en couple avec la mère, il devra également fournir **un justificatif précisant le lien avec la mère de l'enfant** (acte de mariage, copie du PACS, certificat de vie commune ou de concubinage, attestation sur l'honneur de la vie maritale cosignée avec la mère).

L'indemnisation durant le congé

Le salarié **bénéficiera d'IJSS durant le congé paternité sous certaines conditions** :

- Respecter le délai de 6 mois de prise du congé paternité
- Être immatriculé auprès de la CPAM depuis au moins 6 mois
- Avoir travaillé au moins 150h durant les 3 mois précédant le début du congé **ou** avoir cotisé au cours des 6 mois précédant le début du congé sur un salaire d'au moins 12 058.20€ (hors cas des travailleurs saisonniers et activité discontinue)
- Cesser totalement toute activité salariée durant le congé

Sauf dispositions conventionnelles ou usage contraires, l'employeur **n'a pas l'obligation de maintenir le salaire.**

Les IJSS sont calculées sur le salaire des 3 derniers mois (ou 12 mois en cas d'activité saisonnière ou discontinuée) diminués de 21%. Au 1^{er} janvier 2025, le montant maximum de l'IJSS est de **101.94€** par jour.

Un [simulateur](#) a été mis en place par l'assurance maladie pour calculer les IJSS.

Incidences sur le contrat de travail

Le contrat de travail **est suspendu** durant toute la durée du congé paternité mais le salarié **continue à faire partie des effectifs.**

Il est **protégé contre le licenciement pendant les 10 semaines suivant la naissance de l'enfant.**

Ainsi, il ne pourra être licencié que dans l'un des cas suivants :

- Faute grave
- Impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif autre que la naissance de l'enfant.

Le salarié **continue à acquérir des congés payés** durant cette période.

En outre, la période du congé paternité et d'accueil de l'enfant est **assimilée à du temps de travail effectif pour déterminer les autres droits liés à l'ancienneté du salarié** (indemnité de licenciement et autres avantages liés à la durée de service dans l'entreprise). De même, le salarié **conserve tous les avantages acquis** avant le début du congé.

Enfin, le congé paternité fait partie **des périodes d'absence assimilées à des périodes de présence pour la répartition de l'intéressement et de la participation.**

Non-respect des dispositions relatives au congé paternité

Si l'employeur ne respecte pas les dispositions légales relatives au congé paternité et d'accueil de l'enfant, il peut être condamné à verser au salarié **une indemnité au moins égale aux salaires de six derniers mois.**

En outre, l'employeur pourra être condamné à payer **l'amende prévue pour les contraventions de 5^e classe.**