

Le congé paternité et d'accueil de l'enfant

Mise à jour : août 2014



Chambres de Métiers
et de l'Artisanat

Région Rhône-Alpes

Modalités du congé paternité et d'accueil de l'enfant

Définition

Il s'agit du droit, pour tout salarié de suspendre son contrat de travail pendant une certaine période après la naissance de son enfant. Ce congé ouvre droit à des indemnités journalières de sécurité sociale.

Les salariés concernés

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2013 a modifié le congé paternité, intitulé désormais « congé de paternité et d'accueil de l'enfant ».

Peuvent en bénéficier indépendamment du lien de filiation avec l'enfant qui vient de naître :

- le père salarié ;
- le conjoint salarié de la mère ;
- la personne salariée liée à la mère par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;
- la personne vivant maritalement avec la mère.

Le congé de paternité est attribué au salarié après la naissance de son enfant, sans condition d'ancienneté et ce, même s'il s'agit d'un enfant né vivant et viable, décédé après la naissance ou encore, d'un enfant né vivant mais non viable ou d'un enfant mort-né (c. trav. [art. L. 1225-35](#) et [L. 1225-36](#)).

Le congé est au maximum de 11 jours consécutifs pour la naissance d'un enfant. Cette durée est portée à 18 jours en cas de naissances multiples (c. trav. [art. L. 1225-35](#)).

Il s'agit de jours calendaires comprenant les jours fériés, les samedis et les dimanches. Il peut se cumuler avec le congé de naissance de 3 jours.

Le congé est pris dans un délai de 4 mois à compter de la naissance de l'enfant (c. trav. [art. D. 1225-8](#)). Cependant, il peut être reporté au-delà de ces 4 mois dans un des cas suivants :

- en cas d'hospitalisation de l'enfant, le congé de paternité doit être pris dans les 4 mois qui suivent la fin de l'hospitalisation de l'enfant ;
- en cas de décès de la mère, le congé de paternité peut être pris dans les 4 mois qui suivent la fin du congé accordé au père en cas de décès de la mère (c. trav. [art. L. 1225-28](#)).

Les formalités

Le salarié qui désire bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant doit en avertir son employeur dans un délai de 1 mois précédant la date à laquelle il entend le prendre. Il indique également la date du retour de congé et le motif de son absence (c. trav. [art. L. 1225-35](#)).

Les effets sur le contrat de travail

Le contrat de travail est suspendu pendant toute la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Le salarié continue à faire partie de l'effectif de l'entreprise. L'employeur n'est pas légalement tenu de verser un complément de salaire, mais une convention collective peut imposer un maintien de salaire, sous déduction des IJSS.

Par ailleurs, il est assimilé à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés : le salarié en congé de paternité acquiert ses congés comme s'il avait travaillé (c. trav. [Art. L.3141-5](#)).

En revanche, à l'inverse du congé de maternité, il n'est pas prévu que la période de congé de paternité et d'accueil de l'enfant soit prise en compte pour le calcul de l'ancienneté, de l'intéressement ou de la participation (c. trav. [Art. L.1225-24](#), [Art. L.3141-5](#) et [L. 3141-6](#)), sauf dispositions conventionnelles, contractuelles ou usage plus favorables.

Le congé paternité et d'accueil de l'enfant

Mise à jour : août 2014



Chambres de Métiers
et de l'Artisanat

Région Rhône-Alpes

Indemnisation du congé paternité et d'accueil de l'enfant

Les conditions d'indemnisation

- Cesser toute activité salariée ou assimilée ;
- Remplir les conditions d'immatriculation, d'emploi et de cotisation à la sécurité sociale.

La durée d'indemnisation

La durée du congé est de onze jours calendaires consécutifs au plus. Il est porté à dix-huit jours au plus en cas de naissances multiples.

Ces jours peuvent être pris immédiatement après les trois jours d'absence autorisée accordés par l'employeur au titre de [l'article L. 3142-1 du Code du travail](#), ou séparément, pourvu que le congé commence dans le délai de quatre mois.

Le montant de l'indemnisation

Le montant de l'indemnité est égal au **gain journalier net de base**, dans la limite du plafond fixé par la sécurité sociale. Le montant des salaires servant de base au calcul s'apprécie, de la façon suivante :

Périodicité de la paie	Gain journalier de base
- mensuelle - à la quinzaine - à la journée	1/91,25 du salaire soumis à cotisations dans les trois mois ou les six quinzaines de référence
- à la quatorzaine - à la semaine	1/84 du salaire soumis à cotisations dans les six quatorzaines ou les douze semaines de référence
- trimestrielle	1/91,25 du salaire soumis à cotisations dans les trois mois de référence
- paies irrégulières (travail saisonnier ou discontinu)	1/365 du salaire soumis à cotisations dans l'année de référence

Les formalités

L'employeur transmet une attestation de salaire à la CPAM.

L'assuré doit adresser à l'organisme de sécurité sociale dont il relève des pièces justificatives (c. séc. soc. [art. D. 331-4](#)), selon la personne prenant le congé (père de l'enfant ou non).

Si l'assuré est le père de l'enfant, il convient de fournir l'une des pièces suivantes : copie de l'acte de naissance, ou copie du livret de famille. **Si l'assuré n'est pas le père de l'enfant**, il doit fournir les pièces suivantes:

- la copie de l'acte de naissance de l'enfant ;
- ainsi qu'un justificatif attestant de son lien avec la mère (extrait d'acte de mariage, copie du pacte civil de solidarité, certificat de vie commune ou de concubinage de moins d'un an ou, à défaut, attestation sur l'honneur de vie maritale cosignée par la mère de l'enfant).