

Congé paternité dans le contrat de travail : durée, montant et démarches

Description

Lors de la naissance d'un enfant, le père salarié peut bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant en [suspendant son contrat de travail](#). Tout comme la mère qui peut bénéficier d'un [congé parental](#) ou [congé maternité](#). **Il s'agit d'un droit ouvert à tous salariés.**

En effet, il est possible d'en bénéficier quelle que soit l'ancienneté ou la nature du [contrat de travail](#) (CDI, [CDD](#), temps partiel, intérimaire, saisonnier...), dans les situations suivantes :

- **dans le cas où le salarié est le père de l'enfant**, quelle que soit sa situation familiale (mariage, pacte civil de solidarité (Pacs), union libre, divorce ou séparation), et ce même s'il ne vit pas avec l'enfant ou avec sa mère ;
- **dans le cas où le salarié n'est pas le père de l'enfant** mais qu'il est le conjoint de la mère, ou son partenaire Pacs, ou s'il vit maritalement avec elle.

Dans chacune de ces situations, il est possible de bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant quel que soit le lieu de naissance ou de résidence de l'enfant (en France ou à l'étranger), et que l'enfant soit ou non à la charge du père.

A noter : S'agissant de la [conclusion d'un PACS](#), la loi confère 4 jours de congé au salarié.

Le bénéficiaire du congé doit respecter certaines conditions (démarches, date de départ en congé, durée maximale du congé), et percevra en échange une indemnisation versée par la Sécurité sociale.

Démarches du congé de paternité

Le salarié a l'obligation d'avertir son employeur **au moins 1 mois** avant la date de début du congé. Dès lors que ce délai est respecté, l'employeur ne peut pas s'opposer à la demande du salarié.

Sauf dispositions conventionnelles plus contraignantes, le salarié peut prévenir son employeur **par écrit ou par oral** : à cette occasion, il lui précisera les dates de début et de fin du congé qu'il souhaite prendre. Cependant en pratique, il est souvent

préférable, pour des raisons de preuve en cas de litige, d'avertir l'employeur par le biais d'une lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR) ou une lettre remise en main propre contre décharge.

A noter que le salarié peut faire la demande de congé alors que l'enfant n'est pas encore né.

Lorsqu'il est le père de l'enfant, le demandeur doit également adresser à sa Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) l'une des pièces suivantes :

- soit la copie intégrale de l'acte de naissance de l'enfant ;
- soit la copie du livret de famille mis à jour ;
- soit la copie de l'acte de reconnaissance de l'enfant (si l'enfant est mort-né) ;
- soit la copie de l'acte d'enfant sans vie et un certificat médical d'accouchement d'un enfant né mort et viable (si l'enfant est mort-né).

Lorsqu'il n'est pas le père de l'enfant, le demandeur devra adresser à sa CPAM soit la copie intégrale de l'acte de naissance de l'enfant, soit la copie de l'acte d'enfant sans vie et un certificat médical d'accouchement d'un enfant né mort et viable (si l'enfant est mort-né).

Il devra également un justificatif attestant du lien avec la mère de l'enfant :

- soit un extrait d'acte de mariage ;
- soit une copie du Pacs ;
- soit un certificat de vie commune ou de concubinage de moins d'un an ou, à défaut, une attestation sur l'honneur de vie maritale cosignée par la mère de l'enfant.

La durée du congé paternité

La durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est fixée à **11 jours** calendaires consécutifs en cas de naissance d'un enfant, et à **18 jours** en cas de naissance de 2 enfants ou plus (jumeaux, triplés etc.). Le bénéficiaire peut raccourcir la durée de ce congé s'il le souhaite, cependant il ne peut y être contraint par son employeur.

A noter que le congé de paternité peut soit succéder directement au congé de naissance de 3 jours, soit être pris séparément.

Le congé doit débuter dans un **délai de 6 mois** suivant la naissance de l'enfant

(notamment pour avoir droit à indemnisation par la CPAM) depuis le 1er juillet 2022. Avant cette date, le congé de paternité devait débuter dans un délai de 6 mois. Mais ce congé peut prendre fin au-delà de ce délai. Cette limite peut être reportée dans certains cas :

- **en cas d'hospitalisation de l'enfant**, le délai de 6 mois pour prendre le congé est reporté. En effet, dans ce cas, le congé doit être pris dans les 6 mois qui suivent la fin de l'hospitalisation ;
- **en cas de décès de la mère**, le délai de 6 mois pour prendre le congé est reporté. En effet, dans ce cas, le congé doit être pris dans les 6 mois qui suivent la fin du congé postnatal accordé au père.

Indemnisation du congé paternité

Afin d'être indemnisé, le bénéficiaire du congé doit remplir les conditions suivantes :

- 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) ;
- posséder un numéro de sécurité sociale depuis au moins 10 mois à la date du début du congé ;
- avoir travaillé au moins 150 heures au cours des 3 mois précédant le début du congé (ou avoir cotisé sur un salaire au moins équivalent à 9 906,40 € au cours des 6 derniers mois précédant le début du congé) ;
- cesser toute activité salariée, même en cas de travail pour plusieurs employeurs (en cas de demande de congé chez un employeur et de poursuite de l'activité chez l'autre, la CPAM peut réclamer le remboursement de la somme versée).

En revanche, en cas d'activité saisonnière ou discontinue, le bénéficiaire doit avoir cumulé **au moins 600 heures de travail** (ou avoir cotisé sur un salaire au moins équivalent à 19 630,10 €) lors des 12 mois précédant le début du congé.

Lorsque ces conditions sont remplies, la CPAM verse **tous les 14 jours** au bénéficiaire des indemnités journalières dont le montant est calculé en déterminant un salaire journalier de base. Ce salaire journalier de base est calculé en prenant en compte le total des 3 derniers salaires bruts perçus avant la date d'interruption du travail, divisé par 91,25 (pour les salariés mensualisés).

Attention, le salaire pris en compte **ne peut pas dépasser le plafond mensuel de la sécurité sociale** en vigueur lors du dernier jour du mois qui précède l'arrêt (soit 3 269 € par mois en 2017).

La CPAM retire par la suite à ce salaire journalier de base un taux forfaitaire de 21%.

Exemple : un salarié gagnant 1600 € par mois percevra un salaire journalier de base égal à $(1\ 600 \times 3) / 91,25 - 21/100 = 11,05$ €.

Attention, le montant des indemnités journalières versées doit être **au minimum égal à 9,29 € par jour**, et au maximum égal à 84,90 € par jour.

Des conditions d'indemnisation plus favorables que celles de la sécurité sociale peuvent être prévues par des dispositions collectives. Elles peuvent notamment **aller jusqu'au maintien intégral du salaire**.

Situation du salarié pendant le congé paternité

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant entraîne la suspension du contrat de travail. Cela signifie que les **deux conditions essentielles du contrat de travail** (l'exécution d'un travail par le salarié et le paiement d'un salaire par l'employeur), **cessent de manière temporaire**, sans pour autant occasionner la rupture du contrat de travail.

À l'issue du congé, le salarié retrouve son précédent emploi (ou un emploi similaire assorti d'une rémunération qui doit impérativement être au moins équivalente à celle qu'il percevait avant).