



Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Bénéficiaires

Le congé paternité est devenu depuis le 1.01.2013 (loi [2012-1404](#) du 17 décembre 2012, JO du 18), le « congé de paternité et d'accueil de l'enfant ». Peuvent en bénéficier indépendamment du lien de filiation avec l'enfant qui vient de naître (c. trav. [art. L. 1225-35](#)) :

- 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.

Auparavant seul le père de l'enfant qui possédait un lien de filiation juridique avec ce dernier pouvait en bénéficier. Ainsi, la compagne pacsée de la mère ne pouvait pas y prétendre (cass. civ., 2e ch., 11 mars 2010, n° [09-65853](#), BC II n° 57).

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est attribué au salarié après la naissance de son enfant, sans condition d'ancienneté et ce, même s'il s'agit d'un enfant mort-né (c. trav. [art. L. 1225-35](#) et [L. 1225-36](#) ; arrêté du 9 janvier 2008, JO du 11).

Peuvent également bénéficier d'un congé paternité et d'accueil de l'enfant les :

- demandeurs d'emploi (c. séc. soc. [art. L. 311-5](#)) ;
- stagiaires de la formation professionnelle, ceux-ci étant obligatoirement affiliés à un régime de protection sociale.

Prise du congé

Durée du congé - 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](#)).

Les adoptants bénéficient d'un congé similaire. En effet, lorsque la durée du congé d'[adoption](#)* est répartie entre les deux parents, l'adoption d'un enfant par un couple de parents salariés ouvre droit à 11 jours supplémentaires de congé d'adoption ou à 18 jours en cas d'adoptions multiples(c. trav. [art. L.1225-40](#)).

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ne se confond pas avec le congé de naissance de 3 jours (c. trav. [art. L. 3142-1](#)) (voir [Congé pour événement familial](#)*). Le salarié concerné peut d'ailleurs enchaîner ces deux congés ou les prendre séparément.

Durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant	
Naissance(s)	Durée du congé
- unique	11 jours
- multiples	18 jours

Formalités - Le salarié qui désire bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant doit en avvertir 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](#)).

Aucune forme particulière n'est imposée au salarié pour avertir son employeur. En pratique, pour des questions de preuve, il lui est recommandé de procéder par LRAR ou par lettre remise en main propre contre récépissé.

L'employeur informé dans le délai de prévenance imparti ne peut ni refuser la prise de congé ni en demander le report.

Délai de prise du congé - 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](#)).
-

En cas de décès de la mère lorsque le père de l'enfant n'exerce pas son droit à congé, le bénéfice de celui-ci est accordé au conjoint salarié de la mère ou à la personne liée à elle par un Pacs ou vivant maritalement avec elle (c. trav. [art. L. 1225-28](#)).

En cas de report non prévu légalement, le salarié perd son droit à indemnités journalières. Il n'est donc pas possible de reporter le congé pour un autre motif, même en cas de force majeure (ex. : importants problèmes de planning suite à un manque de personnel dans l'entreprise) (cass. civ., 2e ch., 10 novembre 2009, n° [08-19510](#), BC V n° 265). De même, si le salarié remplit les conditions prévues par le code du travail (en particulier l'obligation d'information), il est en droit de partir en congé, et l'employeur ne peut ni s'opposer à son départ, ni en exiger le report, quels que soient les éventuels motifs qu'il estimerait « légitimes » (charge de travail, impossibilité de trouver un remplaçant, etc.) (cass. soc. 31 mai 2012, n° [11-10282](#), BC V n° 163).

Indemnités journalières

Montant - Une indemnité journalière (IJ) forfaitaire est servie par la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) (c. séc. soc. [art. L. 331-8](#) et [D. 331-3](#)). L'indemnité est équivalente aux prestations dues au titre du congé de maternité (voir [Indemnités journalières de sécurité sociale*](#)).

Conditions - Le salarié doit justifier d'une durée d'immatriculation de 10 mois auprès de la CPAM à la date présumée de l'accouchement ou à la date de la prise du congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Le bénéficiaire doit attester de la cessation de son activité professionnelle durant ce congé et adresser un certain nombre de justificatifs à la CPAM (c. séc. soc. [art. D. 331-4](#) ; arrêté du 3 mai 2013, JO du 23). Si l'assuré est le père de l'enfant, il doit fournir l'une des pièces suivantes :

- la copie intégrale de l'acte de naissance de l'enfant ;
- la copie du livret de famille mis à jour ;
- la copie de l'acte de reconnaissance de l'enfant par le père ;
- la copie de l'acte d'enfant sans vie et un certificat médical d'accouchement d'un enfant né mort et viable.

Si l'assuré n'est pas le père de l'enfant, il doit fournir les pièces suivantes :

- la copie intégrale de l'acte de naissance de l'enfant (ou de l'acte d'enfant sans vie et un certificat médical d'accouchement d'un enfant né mort et viable) ;
 - 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).
-

Le salarié qui a deux employeurs et qui prend un congé paternité auprès de l'un de ces employeurs tout en poursuivant son activité chez l'autre n'a pas droit aux indemnités journalières. La CPAM peut alors réclamer à l'intéressé le remboursement des sommes versées (cass. civ., 2e ch., 17 janvier 2007, n° [06-10372 D](#)).

Non-cumul - Les IJ ne sont pas cumulables avec l'allocation parentale d'éducation, l'allocation de présence parentale, l'indemnité de congés payés ou d'accidents du travail, ni avec l'indemnisation de l'assurance chômage ou du régime de solidarité (c. séc. soc. [art. L. 331-8](#)).

Attestation de salaire - Dès le début du congé, l'employeur doit compléter la même attestation que celle prévue pour les arrêts maladie (c. séc. soc. [art. R. 323-10](#) ; imprimé Cerfa 11035*03). Il doit y mentionner les salaires nets versés au salarié durant la période de référence (3 ou 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail, selon la périodicité de la paie ou la situation personnelle du salarié).

Depuis le 1.07.2013, l'employeur doit (c. séc. soc. [art. R. 323-10](#)) :

- établir et transmettre l'attestation à la sécurité sociale sous forme électronique ;
- ou, à défaut, remettre une attestation papier au salarié qui la transmettra à la CPAM.

L'employeur qui porte des indications erronées sur les attestations de salaires ayant pour conséquence la majoration du montant des IJ servies encourt des pénalités financières (c. séc. soc. [art. L. 162-1-14](#), [R. 147-2](#), [R. 147-5-III](#), [R. 147-7](#) et [R. 147-7-1](#)).

Incidences sur le contrat de travail

Suspension du contrat de travail - Le contrat de travail est suspendu pendant toute la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant (c. trav. [art. L. 1225-35](#)). 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 voire un usage peut imposer un maintien de salaire, sous déduction des IJSS. Enfin, le congé est assimilé à du temps de travail effectif pour l'acquisition des [congés payés](#)* (c. trav. [art. L. 3141-5](#)) [voir [Congés payés \(acquisition\)](#)*].

Retour de congé - À l'issue de ce congé, le salarié retrouve son précédent emploi, ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente (c. trav. [art. L. 1225-36](#)).

Protection contre le licenciement - Voir [Paternité \(protection\)](#)*.

POUR ALLER PLUS LOIN :

Formulaire de Droit Social, « Congé de paternité et d'accueil de l'enfant : information de l'employeur » et « Congé de paternité et d'accueil de l'enfant : réponse de l'employeur ».

VOIR AUSSI :

Congés familiaux.

Pour: DIOLOCEANT MARC

Date de parution: Janvier 2014 (mise à jour le 29/07/2014)

Droits de reproduction et de diffusion réservés © Groupe Revue Fiduciaire 2015. Usage strictement personnel. L'utilisateur du site reconnaît avoir pris connaissance de la [licence de droits d'usage](#), en accepter et en respecter les dispositions.