



Congé paternité : les modifications à partir du 1er juillet 2021

L'article 73 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 apporte plusieurs modifications importantes au congé de paternité et d'accueil de l'enfant, qui entrent en vigueur **dès le 1er juillet 2021**.

Ces nouvelles dispositions s'appliquent aux enfants nés à compter du 1er juillet 2021 ainsi qu'aux enfants, nés avant, mais dont la naissance était supposée intervenir à compter de cette date.

La durée du congé paternité est portée à 25 jours.

Attention : ces jours s'ajoutent au congé naissance de 3 jours !

1/ Une durée totale allongée pour le congé paternité mais potentiellement fractionnée :

La durée du congé paternité passe de 11 jours consécutifs à 25 jours calendaires et de 18 jours consécutifs à 32 calendaires pour les naissances multiples au total

Il est composé d'une période de 4 jours calendaires consécutifs, faisant immédiatement suite au congé de naissance prévu à l'article L. 3142-1 (3 jours), et d'une période de 21 calendaires, portée à 28 jours calendaires en cas de naissances multiples.

Le congé paternité comporte 2 périodes distinctes suivantes :

- 1 période **obligatoire de 4 jours calendaires** prise immédiatement après la naissance de l'enfant
- 1 période de **21 jours calendaires** : le salarié n'a pas l'obligation de prendre ces jours. Mais s'il en fait le choix, il pourra les prendre **à la suite des 4 jours ou plus tard**, avec **possibilité de fractionner ce congé**. La période de congé de 21 jours (ou 28 jours) pourra être fractionnée en 2 périodes d'une durée minimale de 5 jours chacune.

2/ Une prise obligatoire au minimum de 7 jours au total pour les 2 congés!

Selon le code du travail, il est interdit d'employer le salarié :

- pendant le congé de naissance de 3 jours (à distinguer du congé paternité) ;
- pendant la période de congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 4 jours, à l'exception de sa prolongation éventuelle (article L 1225-35 du code du travail);

Ce qui conduit à une prise obligatoire du congé pour une durée de 7 jours (4+3).

Si la naissance de l'enfant intervient alors que le salarié a pris des congés payés ou un congé pour évènements familiaux, l'interdiction d'emploi débute à l'issue de cette période de congés :

L'interdiction d'emploi, correspondant au 4 jours du congé de paternité, ne s'applique pas lorsque le salarié ne peut pas bénéficier des conditions permettant le bénéfice des IJSS de paternité, en d'autres termes les salariés sont en droit de ne pas prendre ces 4 jours.

Congé paternité : les modifications à partir du 1er juillet 2021



3/ Exemple de décompte de jours de congé naissance et paternité

Exemple : Un salarié dont l'enfant naît un samedi bénéficie d'un congé de naissance de 3 jours. Le congé de naissance est calculé en jours ouvrables. Le congé débute donc le 1er jour ouvrable suivant la naissance, il a donc lieu du lundi au mercredi. Le salarié doit également prendre immédiatement ses 4 jours de congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Son congé de paternité et d'accueil de l'enfant est décompté en jours calendaires, soit du jeudi au dimanche. Le salarié doit donc prendre un congé cumulé du lundi au dimanche.

Le solde de congé paternité (soit 21 jours) doit être pris dans les **6 mois** suivant la naissance de l'enfant.

4/ Un dispositif désormais applicable au concubin

Après la naissance de l'enfant, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint ou concubin salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

5/ Les conditions pour l'indemnisation par la Sécurité sociale du congé paternité :

Pour être indemnisé, le bénéficiaire du congé paternité doit remplir toutes les conditions suivantes :

- Prendre le congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans les 4 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 10 403,75 € 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)

Si ces conditions cumulatives sont remplies, le montant de l'indemnisation est le suivant :

L'indemnité journalière versée pendant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est égale à au "gain journalier" de base du salarié.

Celui-ci est calculé sur les salaires des 3 mois (ou des 12 mois en cas d'activité saisonnière ou discontinue) qui précèdent le congé, pris en compte dans la limite du plafond mensuel de la sécurité sociale de l'année en cours (soit 3 428,00 € au 1er janvier 2021).

Congé paternité : les modifications à partir du 1er juillet 2021



Le montant maximum au 1er janvier 2021 de l'indemnité journalière versée pendant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est de 89,03 € par jour.

Le salarié en congé paternité peut bénéficier d'un maintien total ou partiel de son salaire en cas d'[accord de branche](#) ou [convention collective](#) plus favorables.

6/ Les démarches à effectuer auprès de l'employeur pour poser son congé paternité :

Le salarié doit avertir son employeur au moins **1 mois** avant la date de début du congé.

Si ce délai est respecté, l'employeur ne peut pas s'opposer à la demande du salarié.

7/ La situation du salarié pendant le congé paternité

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant entraîne la [suspension du contrat de travail](#).

Le bénéficiaire du congé peut démissionner pendant le congé.

À la fin du congé, le salarié retrouve son précédent emploi (ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente).

Pendant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, le salarié ne peut pas être licencié. Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave du salarié ou en cas d'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger au congé de paternité et d'accueil de l'enfant.