



Constructeurs d'alternatives

Enfin des précisions sur l'allongement du congé paternité et d'accueil de l'enfant !

Keshia AFARI
kafari@groupe3e.fr

Mai 2021

Enfin des précisions sur l'allongement du congé paternité et d'accueil de l'enfant !

Les articles 73 à 75 de la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021 et le décret n° 2021-574 du 10 mai 2021 modifient les règles applicables aux congés de paternité, de naissance et d'adoption.

Ce décret, relatif à l'allongement et à l'obligation de prise d'une partie du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, **prolonge la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant et modifie les modalités de prise du congé de paternité et d'accueil de l'enfant.**

Ces nouvelles mesures **s'appliquent aux pères d'enfants nés ou adoptés à partir du 1er juillet 2021 ou dont la naissance est supposée intervenir à compter de cette date.**

Le Gouvernement justifie cette évolution comme étant une avancée sociale majeure qui répond à deux enjeux :

- permettre un meilleur développement des enfants, dans le cadre des mesures prises pour accompagner les parents lors des 1 000 premiers jours de l'enfant, en permettant au second parent d'être plus présent pendant ces premiers jours ;
- contribuer à un rééquilibrage des tâches domestiques et parentales entre les parents et instaurer plus d'égalité entre les femmes et les hommes.

L'étude d'impact de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 précise que le congé paternité permet de développer l'attachement entre le père et l'enfant et contribue ainsi à un engagement pérenne des pères dans l'éducation, favorisant un meilleur développement de l'enfant, y compris à long terme.

De plus, rendre le congé paternité et d'accueil de l'enfant **obligatoire** contribuerait à remédier aux importantes inégalités d'accès à ce congé, liées en grande partie à des contraintes professionnelles. En effet, près des trois quarts du non-recours au congé s'expliquent par des motifs professionnels, comme la crainte de ne pas pouvoir reporter la charge professionnelle ou la peur de l'employeur.

Les règles actuelles en matière de congé paternité et d'adoption

Le père et, le cas échéant, le conjoint ou le concubin de la mère ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité (Pacs), bénéficient d'un congé de naissance de 3 jours pour chaque naissance survenue au sein du foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption.

En outre, après la naissance de l'enfant, le salarié bénéficie d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 11 jours en cas de naissance simple ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples.

Ce congé de paternité doit être pris dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant. Il peut se cumuler avec le congé de naissance. Cette disposition conditionne le droit à indemnisation du salarié, car pour pouvoir être indemnisé, le salarié doit prendre le congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant.

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant avertit son employeur au moins un mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre, en précisant la date à laquelle il entend y mettre fin.

En cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant dans une ou plusieurs unités de soins spécialisés, le père, le conjoint de la mère ou la personne liée à elle par un Pacs ou vivant maritalement avec elle a droit au congé de paternité et d'accueil de l'enfant, au cours de toute la période d'hospitalisation, pendant une durée maximale de 30 jours consécutifs.

Par ailleurs, le salarié adoptant a le droit de bénéficier d'un congé d'adoption d'une durée de dix semaines au plus à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer.

Les règles applicables à compter du 1er juillet 2021 en matière de congé paternité et d'adoption



Le père mais aussi, le cas échéant, le conjoint ou le concubin de la mère ou la personne liée à elle par un Pacs, bénéficient toujours d'un congé de naissance de **3 jours** pour chaque naissance survenue au sein du foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption.

Après la naissance de l'enfant, **le salarié bénéficie d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 25 jours calendaires en cas de naissance simple ou de 32 jours calendaires en cas de naissances multiples.**

Ce congé comporte 2 périodes distinctes : une période de prise de congé obligatoire et une période facultative. Ces périodes diffèrent selon qu'on soit en présence d'une naissance simple ou de naissances multiples.

Lors d'une naissance simple, le congé comporte **une période obligatoire de 4 jours et une période de 21 jours.**

Lors de naissances multiples, le congé comporte **une période obligatoire de 4 jours et une période de 28 jours.**

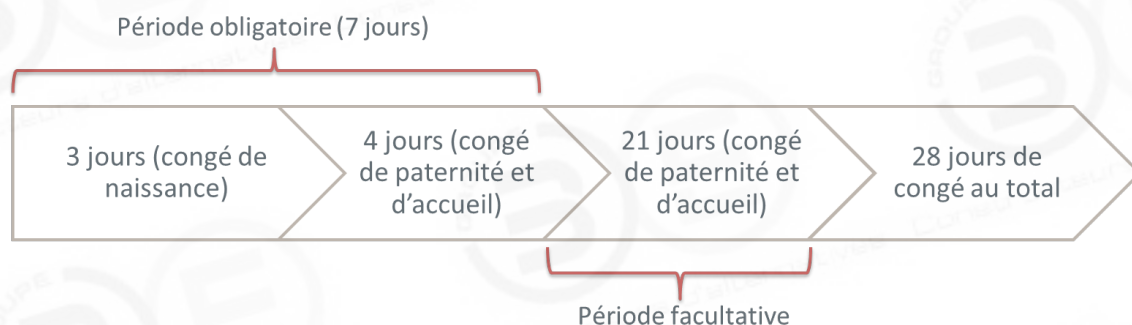
Dans les deux cas, **le congé obligatoire de paternité et d'accueil de l'enfant de 4 jours doit être pris immédiatement à la suite du congé de naissance de 3 jours.**

Le Code du travail précise qu'il est interdit d'employer le salarié pendant le congé de naissance et pendant la période de congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Si la naissance de l'enfant intervient alors que le salarié a pris des congés payés ou un congé pour événements familiaux, l'interdiction d'emploi débute à l'issue de cette période de congé.

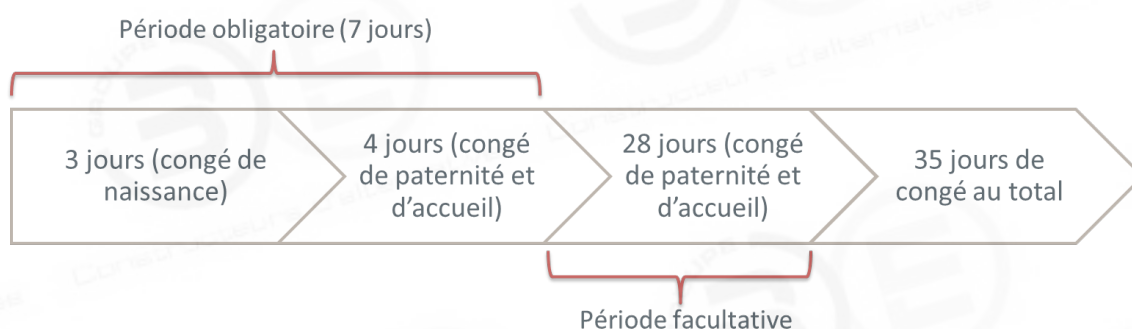
Par conséquent, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint ou concubin salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un Pacs, bénéficie d'une **période de congé obligatoire de 7 jours.**

En revanche, cette interdiction d'emploi ne s'applique pas pour le congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 4 jours lorsque le salarié ne peut pas bénéficier des indemnités journalières de paternité.

En cas de naissance simple



En cas de naissances multiples



Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est pris dans les 6 mois suivant la naissance de l'enfant.

Lorsque le salarié exerce son droit à congé dans les 6 mois suivant la naissance de l'enfant, l'assuré reçoit l'indemnité journalière de paternité, pour la durée de ce congé – 7 jours pris immédiatement à compter de la naissance – et dans la limite maximale de 25 jours en cas de naissance simple ou 32 jours en cas de naissances multiples.

Par ailleurs, pour pouvoir être indemnisé, le salarié doit cesser son activité professionnelle pendant la durée minimale de sept jours pris immédiatement à compter de la naissance.

L'indemnisation est fractionnable en trois périodes d'au moins 5 jours chacune.

Le congé peut être pris au-delà des six mois suivant la naissance en cas :

- d'hospitalisation de l'enfant : le congé peut alors être pris dans les 6 mois suivant la fin de l'hospitalisation ;
- de décès de la mère : le congé de paternité peut être pris dans un délai de 6 mois suivant la fin du congé postnatal (dont peut bénéficier le père, ou, à défaut, le conjoint, le concubin ou la personne liée par un Pacs avec la mère de l'enfant) pour la durée d'indemnisation restant à courir.

Par ailleurs, **le congé de paternité et d'accueil peut être fractionné en deux périodes d'une durée minimale de cinq jours chacune.**

Le salarié devra informer son employeur au moins un mois à l'avance de :

- la date prévisionnelle d'accouchement ;
- la date prévue pour le départ en congé (le salarié devra prévenir l'employeur de la date de ce congé) ;
- la date prévue pour chacune des périodes fractionnées de congé et lui en indiquer la durée.

Si l'enfant naît avant la date prévisionnelle d'accouchement et que le salarié souhaite bénéficier du congé dès la naissance, il en informera sans délai l'employeur.

En cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après sa naissance dans une unité de soins spécialisée, le salarié bénéficie du congé de naissance de 3 jours et la période de congé obligatoire de **4 jours** est prolongée de droit, à la demande du salarié, pour la durée de l'hospitalisation dans la limite de **30 jours consécutifs**.

Par ailleurs, le salarié adoptant a le droit de bénéficier d'un congé d'adoption d'une durée de seize semaines au plus à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer.

Point sur les conditions et le montant de l'indemnisation (à compter du 1er juillet 2021) sauf dispositions conventionnelles plus favorables :

Pour 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 10 403.75 € – 1 015 fois le montant du SMIC horaire – au cours des 6 derniers mois précédant le début du congé).
- Cesser toute activité salariée, même en cas de travail pour plusieurs employeurs.

Le montant des indemnités journalières (IJ) versées par la CPAM est fixé selon les modalités suivantes :

- Calcul du salaire journalier de base : somme des 3 derniers salaires bruts perçus avant la date d'interruption du travail, divisé par 91.25.
- Montant maximal du salaire journalier de base : 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 3 428 € par mois en 2021).
- Taux forfaitaire appliqué par la CPAM : la CPAM retire à ce salaire journalier de base un taux forfaitaire de 21%.
- Montant minimal et montant maximal des IJ : le montant ne peut pas être inférieur à 9.66 € ni supérieur à 89.03 € par jour.