



Un congé de paternité plus long depuis le 1^{er} juillet dernier

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 (LFSS pour 2021) a modifié les règles applicables au congé de paternité et d'accueil de l'enfant, ainsi qu'aux congés de naissance et d'adoption pour les naissances et adoptions intervenant à compter du 1-7-2021. Présentation.



Congé de paternité

Rappel. Pour les naissances intervenant jusqu'au 30-6-2021, la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est de 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples. Il doit être pris dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant (C. trav. art. L 1225-35 et D 1252-8), soit jusqu'au 31-10-2021. Le congé de paternité ne peut être fractionné, mais s'ajoute aux 3 jours ouvrables de naissance (ou au nombre de jours conventionnels, s'il est supérieur) pris par les salariés pendant lesquels ils bénéficient d'un maintien de salaire par l'employeur (C. trav. art. L 3142-1, L 3142-2, L 3142-4 et L 3142-5).

Allongement de la durée du congé

25 jours calendaires. Pour les enfants nés ou adoptés depuis le 1-7-2021 et pour ceux nés avant cette date, mais dont la naissance était présumée intervenir à compter du 1-7-2021, le congé pris par le père salarié, le conjoint, le concubin salarié ou le partenaire pacsé salarié de la mère, après la naissance de l'enfant, est porté de 11 à 25 jours calendaires, comprenant les samedis, dimanches et jours fériés (C. trav. art. 1225-35).

La durée des congés en cas de naissance d'un enfant est désormais de 28 jours, au lieu de 14 jours actuellement (25 jours de congé de paternité + 3 jours ouvrables de congé légal pour naissance ou jours conventionnels de naissance).

Bon à savoir. Le congé de paternité peut donc bénéficier à la fois au père de l'enfant et à la personne qui vit en couple avec la mère de l'enfant.

32 jours en cas de naissances multiples. Pour les naissances multiples, le congé de paternité est porté de 18 jours à 32 jours calendaires de congé (auxquels sont ajoutés les 3 jours ouvrables de naissance).

À noter. Cette nouvelle durée du congé s'applique aux salariés du régime général, aux salariés du régime agricole et aux salariés des régimes spéciaux.

Décompte en jours ouvrables des congés pour événements familiaux

Depuis le 1-7-2021, les jours de congés pour événements familiaux (mariage du salarié ou conclusion d'un pacs, mariage d'un enfant, naissance, adoption, décès d'un enfant, du conjoint ou d'un proche, handicap d'un enfant) sont **des jours ouvrables**, sauf le congé de 7 jours ouvrés pour décès d'un enfant de moins de 25 ans, d'un enfant lui-même parent, quel que soit son âge, ou d'une personne de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente (C. trav art. L 3142-4 ; LFSS pour 2021 art. 73, 1-5°).

Congé en deux périodes

Le congé de paternité comprend désormais deux périodes :

- **une première période obligatoire de 4 jours calendaires consécutifs** qui sont pris immédiatement à la suite du congé de naissance de 3 jours, soit 7 jours pris après la naissance ;

Par exemple. Si l'enfant d'un salarié naît un lundi, le congé de naissance de 3 jours ouvrables du salarié, ayant choisi qu'il débute le premier jour ouvrable suivant la naissance, commence le mardi pour s'achever le jeudi soir. Le salarié prend alors immédiatement à la suite du congé de naissance les 4 premiers jours du congé de paternité, décomptés en jours calendaires, soit du vendredi au lundi soir.

Adaptation du congé de naissance

Pour les enfants nés depuis le 1-7-2021, ainsi que pour les enfants nés avant cette date, mais dont la naissance était prévue initialement à compter du 1-7-2021, le congé légal de naissance d'au moins 3 jours ouvrables rémunérés commence à courir, au choix du salarié, le jour de la naissance de l'enfant ou le premier jour ouvrable suivant. Le père ou le conjoint ou concubin de la mère ou la personne liée à elle par un pacs peuvent bénéficier du congé de naissance (LFSS pour 2021 art. 73).

- une **seconde période facultative de 21 jours calendaires**, portée à 28 jours calendaires en cas de naissances multiples, qui peuvent être pris, de façon facultative, par le salarié plus tard et de manière fractionnée (C. trav. art. L 1225-35, al. 3).

Interdiction d'emploi durant la période obligatoire du congé. Pendant le congé légal ou conventionnel de naissance (3 jours ou plus) et la première période obligatoire de 4 jours du congé de paternité, soit durant au moins 7 jours suivant la naissance, il est absolument interdit à l'employeur de faire travailler le salarié (C. trav. art. L 1225-35-1, al.1).

Bon à savoir. Si, au moment de la naissance de son enfant, le salarié est en congés payés ou en congés pour événements familiaux, l'interdiction d'emploi débute à la fin de ces congés (C. trav. art. L 1225-35-1, al. 2). Dans ce cas, le congé de naissance et la première période de 4 jours du congé de paternité sont décalés d'autant par rapport à la date de naissance ou au premier jour ouvrable.

Par exception, l'interdiction d'emploi ne s'applique pas :

- durant la prolongation de la période obligatoire de 4 jours en cas de l'hospitalisation immédiate de l'enfant (C. trav. art. L 1225-35-1, al. 1) ;
- si le salarié ne bénéficie pas d'un congé de paternité indemnisé (pas de bénéfice des indemnités journalières de sécurité sociale – IJSS) (C. trav. art. L 1225-35-1, al. 3).

Attention, l'interdiction d'emploi n'est opposable à l'employeur que si le salarié l'a informé de la naissance de son enfant.

30 jours supplémentaires en cas d'hospitalisation de l'enfant à la naissance. Pour les naissances intervenues depuis le 1-7-2019, lorsque l'enfant est hospitalisé immédiatement après sa naissance dans une unité de soins spécialisés, un congé supplémentaire de 30 jours consécutifs maximum (non fractionnables) doit être accordé de droit au père, conjoint, concubin ou partenaire pacsé de la mère pendant la période d'hospitalisation (C. trav. art. L 1225-35, al. 5 et D 1225-8-1). Si l'enfant est hospitalisé immédiatement après sa naissance dans une unité de soins spécialisés,



le salarié peut donc de droit demander à prolonger la première période obligatoire de congé de paternité de 4 jours (qui doit obligatoirement être prise à la suite des 3 jours du congé de naissance) pour une durée égale à celle de l'hospitalisation, mais dans la limite de 30 jours consécutifs.

Le salarié qui souhaite bénéficier de la prolongation de droit de la période de 4 jours de congé doit en informer son employeur sans délai, en lui transmettant un document justifiant de cette hospitalisation.

Prise du congé facultative

6 mois pour prendre le solde du congé de paternité.

Si le salarié décide de prendre le solde non obligatoire de 21 jours (ou de 28 jours en cas de naissances multiples) de congé de paternité et d'accueil de l'enfant, ce solde doit être pris dans les 6 mois suivant la naissance de l'enfant (contre 4 mois auparavant) pour les naissances intervenant à compter du 1-7-2021 ou pour les enfants nés avant cette date, dont la naissance était présumée intervenir à compter du 1-7-2021 (C. trav. art. D 1225-8, al. 1). Ce solde peut être pris en une seule fois immédiatement après le congé de naissance et les 4 jours obligatoires du congé de paternité.

Prise fractionnée du congé. Ce congé de 21 ou de 28 jours selon le nombre de naissances peut aussi être pris en deux périodes d'une durée d'au moins 5 jours pour chacune de ces périodes (C. trav. art. D 1225-8, al. 3).

Par exemple, le salarié, bénéficiant d'un solde de congé de paternité de 21 jours (les 4 premiers jours du congé étant obligatoirement collés aux 3 jours du congé de naissance), peut prendre par exemple une première période de 5 jours de congé (accollée au congé obligatoire), puis plus tard une seconde de 16 jours, mais il ne peut pas prendre une première période de 4 jours de congé, puis une seconde de 17 jours.

En cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après sa naissance, la ou les périodes non obligatoires du congé de paternité sont positionnées après la durée maximale des 30 jours consécutifs du congé supplémentaires pour hospitalisation.

Information de l'employeur. Le salarié doit informer son employeur de la date prévisionnelle de l'accouchement au moins 1 mois à l'avance et de la date de son congé de paternité au moins 1 mois avant la date prévue pour le départ en congé. Si le salarié fractionne son congé de 21 ou de 28 jours en deux périodes et le prend donc en deux fois, il doit informer son employeur des dates de prise et des durées de chacune des périodes de congé au moins 1 mois avant le début de chacune des périodes (C. trav. art. D 1225-8, al. 2 et 4).

À savoir. Si son enfant naît avant la date prévue et que le salarié souhaite prendre son congé de paternité dès le mois suivant la naissance, il doit en informer son employeur sans délai (C. trav. art. D 1225-8, al. 5).

L'employeur ne peut ni refuser la prise du solde non obligatoire du congé de paternité ni en exiger son report, s'il a été prévenu dans le délai d'un mois.

Report du congé

Deux cas de report. Le solde du congé de paternité de 21 jours (ou de 28 jours en cas de naissances multiples) peut être reporté et pris au-delà des 6 mois suivant la naissance dans deux cas :

- l'hospitalisation de l'enfant : le congé peut alors être pris dans les 6 mois qui suivent la fin de l'hospitalisation ;
- le décès de la mère : le congé de paternité peut être pris dans un délai de 6 mois suivant la fin du congé postnatal (qui, en cas de décès de la mère, bénéficie au père, ou, à défaut, au conjoint, au concubin ou à la personne liée par un pacs avec la mère de l'enfant) pour la durée d'indemnisation restant à courir (C. trav. art. D 1225-8, al. 6).

Rappel. En cas de décès de la mère au cours de la période d'indemnisation (CSS art. L 331-6), le père (ou le conjoint ou concubin salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacs) peut suspendre son contrat de travail pendant une période au plus égale à la durée d'indemnisation restant à courir. Il doit avertir son employeur du motif de son absence et de la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail. Le père bénéficie alors de la protection contre le licenciement (C. trav. art. L 1225-28).

Indemnisation du congé de paternité

Rémunération. Durant le congé de paternité, le contrat de travail du salarié est suspendu (C. trav. art. L 1225-35, al. 2) ; l'employeur n'a pas l'obligation de verser au salarié un complément d'indemnisation, à savoir maintenir sa rémunération, sauf si sa convention collective ou un accord collectif ou un usage applicable à l'entreprise prévoit ce maintien. Dans, ce cas, le maintien du salaire se calcule en déduisant les IJSS de paternité versées.

Rappel. Durant son congé de paternité ou d'accueil de l'enfant, le salarié continue de faire partie de l'effectif de l'entreprise et la durée du congé est assimilée à du temps de travail effectif pour déterminer la durée des congés payés (C. trav. art. L 3142-2).



Droit aux IJSS. Lorsque le salarié prend son congé de paternité ou d'accueil de l'enfant dans le délai de 6 mois suivant la naissance de l'enfant, il peut percevoir, durant la durée du congé et au maximum durant 25 jours consécutifs (ou 32 jours consécutifs en cas de naissances multiples) des IJSS, s'il remplit les mêmes conditions que pour avoir droit aux IJSS de maternité et qu'il cesse toute activité salariée ou assimilée pendant la durée de son congé et au minimum durant la période de 4 jours de congé obligatoire (CSS art. L 331-8, R 313-3 et D 331-3).

À savoir. Pour bénéficier de l'IJSS, le salarié doit attester auprès de l'organisme de sécurité sociale dont il relève de la cessation de son activité professionnelle dans les mêmes conditions que celles applicables à l'IJSS de maternité (CSS art. L 331-3 et D 331-4).

Indemnisation en cas d'hospitalisation de l'enfant ou de décès de la mère. Par dérogation, au cas où l'enfant est hospitalisé immédiatement après sa naissance dans une unité de soins spécialisés, l'IJSS servie au titre du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est versée au salarié pendant la période d'hospitalisation de l'enfant.

Le père, le conjoint ou concubin de la mère ou la personne liée à elle par un pacs dont l'enfant est hospitalisé ou qui bénéficie du congé postnatal de maternité (en cas de décès de la mère au cours de la période d'indemnisation) peut demander de reporter le délai de 6 mois à la fin de l'hospitalisation de l'enfant ou à l'expiration de la durée de congé postnatal dont il bénéficie (CSS art. D 331-3).

Rappel. En cas de décès de la mère au cours de la période d'indemnisation de la cessation d'activité comprise soit entre la naissance de l'enfant et la fin de l'indemnisation au titre du régime d'assurance maternité, soit entre la naissance de l'enfant et la fin du maintien de traitement lié à la maternité, le père bénéficie d'un droit à indemnisation pour la durée restant à courir entre la date du décès et la fin de la période d'indemnisation dont aurait bénéficié la mère, sous réserve qu'il cesse tout travail salarié pendant

cette durée et sans besoin de justifier soit avoir perçu au cours d'une période de référence un montant minimal de rémunérations soumises à cotisations, soit avoir effectué un nombre minimum d'heures de travail salarié ou assimilé, et d'une durée minimale d'affiliation (CSS art. L 313-1). Pendant cette durée, le père bénéficie de l'IJSS (CSS art. L 331-6).

À savoir. Pour bénéficier de cette indemnisation, le père, le conjoint ou le concubin de la mère ou la personne liée à elle par un pacs doit adresser une demande à l'organisme de sécurité sociale dont il relève, via le formulaire de demande dédié (CSS art. D 331-5).

Allongement du congé d'adoption

Durée du congé d'adoption

Pour les enfants adoptés depuis le 1-7-2021, le salarié qui se voit confier un enfant en vue de son adoption bénéficie d'un congé d'adoption d'une durée de 16 semaines au plus (au lieu de 10 semaines jusqu'au 30-6-2021) à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer pour les foyers adoptant un enfant, qui n'ont pas d'enfant ou un seul enfant à charge (LFSS pour 2021 art. 73, I-3°). Ce congé peut précéder de 7 jours consécutifs, au plus, l'arrivée de l'enfant au foyer.

À noter. Les autres durées ne sont pas modifiées. La durée du congé d'adoption est portée à :

- 18 semaines lorsque l'adoption porte à 3 ou plus le nombre d'enfants dont le salarié ou le foyer assume la charge ;
- 22 semaines en cas d'adoptions multiples (C. trav. art. L 1225-37).

Indemnisation. Le salarié bénéficie, pendant le congé d'adoption, du versement d'une indemnité journalière de repos de la sécurité sociale à condition de cesser tout travail salarié. Cette indemnisation débute à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer ou dans les 7 jours précédant la date prévue de cette arrivée (CSS art. L 331-7).

Partage du congé = 14 jours supplémentaires

En cas d'adoption d'un ou de plusieurs enfants par deux parents salariés depuis le 1-7-2021, et lorsque la durée du congé d'adoption est partagée entre les deux parents, la durée du congé est augmentée de 25 jours pour une adoption simple et de 32 jours en cas d'adoptions multiples (au lieu de 11 et 18 jours auparavant), indemnisés par la sécurité sociale. La durée du congé d'adoption doit être répartie entre les deux parents de sorte que chacun bénéficie d'une indemnisation ou d'un maintien de salaire pendant une période d'au moins 25 jours (C. trav art. L 1225-40 et CSS art. L 161-6 modifié).

Par exemple, des salariés parents d'un enfant adoptent leur deuxième enfant en septembre 2021 et décident de partager le congé d'adoption. Ce congé a une durée maximale de 16 semaines (112 jours + 25 jours supplémentaires, soit 137 jours de congé). Les parents peuvent prendre le congé d'adoption séparément ou simultanément, à condition de prendre chacun un minimum de 25 jours consécutifs.

Congé d'adoption	Avant le 1-7-2021	À partir du 1-7-2021
Jusqu'à 2 enfants dans le foyer	10 semaines	16 semaines
Au moins 3 enfants dans le foyer	18 semaines	18 semaines
En cas d'adoptions multiples	22 semaines	22 semaines
Congé d'adoption partagé entre les parents salariés	11 jours supplémentaires (ou 18 jours en cas d'adoptions multiples)	25 jours supplémentaires (ou 32 jours en cas d'adoptions multiples)

Loi 2020-1576 du 14-12-2020 (LFSS pour 2021) art. 73, JO du 15 ; décret 2021-574 du 10-5-2021, JO du 12 ; circ. CNAM 14 et 15/2021 du 1-7-2021

