

N°6- Décembre 2021

# BRÈVE SOCIALE

## Congé paternité : Ce qu'il faut retenir...

Naissance à partir du 1er juillet 2021 (ou prévue à partir de cette date mais né avant le 1er juillet)

### POUR QUI ?

Tout salarié **sans condition d'ancienneté, ni type de contrat de travail** (CDI, CDD ou contrat temporaire) père de l'enfant ou personne vivant maritalement avec la mère indépendamment du lien de filiation avec l'enfant.

**Le congé doit être pris dans les 6 mois suivant la naissance de l'enfant.**



## DÉMARCHE ?

Le salarié avertit 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.

Le salarié peut prévenir son employeur **par écrit ou par oral** en lui précisant les dates de début et de fin du congé qu'il souhaite prendre.

**CONSEIL :** Il est préférable, pour des raisons de preuve en cas de litige, d'adresser à l'employeur une lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR) ou une lettre remise en main propre contre décharge.

Le salarié dispose d'**un délai d'1 mois pour transmettre l'acte de naissance** et pouvoir bénéficier du congé paternité.

### L'employeur doit transmettre à la CPAM :

- Attestation de salaire
- Acte de naissance (ou acte de reconnaissance de l'enfant si l'enfant est mort-né)
- Formulaire de transmission des périodes de fractionnement du congé paternité

## DURÉE

Le salarié bénéficie de **25 jours calendaires** si c'est une naissance simple (ou 32 jours si c'est une naissance multiple), divisés en 2 périodes :

• **1ère période obligatoire de 4 jours calendaires consécutifs minimum** qui doit faire suite au congé de naissance de 3 jours

**Exemple :** naissance de l'enfant un samedi -> congé de naissance de 3 jours ouvrables (soit du lundi au mercredi), puis 4 jours calendaires obligatoires de congé paternité (soit du jeudi au dimanche)

• **2nde période de 21 jours (ou 28 si naissance multiple)** prise à la suite ou plus tard, en la fractionnant ou non (en 2 périodes de 5 jours minimum) **dans un délai de 6 mois** à compter de la naissance de l'enfant



**Attention ! En cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après sa naissance, un congé spécifique peut être accordé.**

Dans tous les cas, le salarié n'est pas tenu de prendre les 4 jours de congé de paternité, en principe obligatoires, s'il ne peut pas bénéficier des indemnités journalières de sécurité sociale de paternité faute d'en remplir les conditions d'ouverture de droit.



AUCAP



EXPERTISE COMPTABLE

Le Service Social

## INDEMNISATION

Le salarié est indemnisé sous certaines conditions :

- Prendre le congé paternité et d'accueil de l'enfant dans les **6 mois qui suivent la naissance**.
- Justifier de **10 mois d'affiliation à la date du début du congé**.
- Avoir travaillé **150 heures au cours des 3 mois civils ou 90 jours précédant le début de congé** (ou avoir cotisé 1015 fois le SMIC au cours des 6 mois précédant le début du congé)
- Cesser toute activité salariée (auprès de tous ses employeurs en cas de travail multiple)



Si le salarié est en activité saisonnière ou discontinue, des conditions supplémentaires sont requises :

Avoir travaillé **au moins 600 heures ou avoir cotisé au moins 2030 SMIC horaire sur les 12 mois précédents le début du congé**.

L'indemnisation est versée tous les 14 jours.

## SITUATION DU SALARIÉ PENDANT LE CONGÉ

- Suspension de son contrat de travail
- Possibilité de démissionner pendant le congé : le préavis est suspendu pendant la durée du congé paternité sauf accord des parties
- Impossibilité pour le salarié d'être licencié pendant les 10 semaines suivant la naissance de l'enfant (sauf si justificatif de faute grave du salarié ou impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger au congé)

A la fin du congé, le salarié doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire avec une rémunération au moins équivalente



AUCAP



EXPERTISE COMPTABLE

**Le Service Social**