

Point de droit | Paternité |

Le congé de paternité

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est ouvert au père et à la personne vivant maritalement avec la mère.

Les règles à appliquer

Congé pour le salarié accueillant l'enfant.

Deux types de salariés peuvent bénéficier du congé : le père de l'enfant, quelle que soit sa situation de famille (marié, pacsé ou autre) et la personne vivant maritalement avec la mère, lorsque cette personne n'est pas le père de l'enfant (c. trav. [art. L. 1225-35](#)). Peu importent l'ancienneté, la nature du contrat (CDI, CDD, etc.) ou la durée de travail du demandeur (temps plein ou temps partiel).

Durée du congé variable.

Le salarié peut prendre 11 jours calendaires consécutifs de congé en cas de naissance simple, ou 18 jours en cas de naissances multiples, sans possibilité de fractionner ce congé (c. trav. [art. L. 1225-35](#)). Pour les naissances intervenant à compter d'une date fixée par décret, et au plus tard à compter du 1^{er} juillet 2019, lorsque l'état de santé de l'enfant nécessitera son hospitalisation immédiate après la naissance dans une unité de soins spécialisée définie par arrêté, le congé sera de droit pendant la période d'hospitalisation, dans la limite d'une durée maximale qui reste à déterminer par décret (elle pourrait être de 1 mois).

Demande et date de prise du congé.

Le salarié avertit l'employeur de son intention de bénéficier du congé au moins 1 mois avant le début de celui-ci, en lui indiquant les dates de début et de fin du congé (c. trav. [art. L. 1225-35](#)). L'employeur ne peut pas refuser, ni reporter le congé (cass. soc. 31 mai 2012, n° [11-10282](#), BC V n° 282).

Les conséquences paye

Suspension du contrat.

Le contrat de travail est suspendu pendant toute la durée du congé (c. trav. [art. L. 1225-35](#)). Toutefois, le salarié continue à faire partie de l'effectif de l'entreprise pour les différentes obligations réglementaires liées à une condition d'effectif. Le congé doit être pris dans les 4 mois suivant la naissance, sauf report lié à une hospitalisation de l'enfant ou au décès de la mère (c. trav. [art. D. 1225-8](#)).

Attestation de salaire IJSS.

Lorsque débute le congé, l'employeur doit compléter une attestation de salaire pour permettre à la sécurité sociale de calculer les IJSS, normalement intégrée à la déclaration sociale nominative (DSN) (c. séc. soc. [art. R. 133-14](#), IV, 1°).

L'envoi du signalement « arrêt de travail » se substitue à l'attestation, sauf compte rendu métier (CRM) faisant état d'une anomalie. Si l'assurance maladie n'arrive pas à reconstituer les données faute d'historique suffisant pour le salarié concerné, l'anomalie est signalée en retour dans un CRM. L'employeur doit alors utiliser les anciennes procédures (déclaration DSIJ dématérialisée, formulaire).

Congé assimilé à du temps de travail effectif ?

Le congé est assimilé à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés (c. trav. [art. L. 3141-5](#)) et des droits au titre du compte personnel de formation (c. trav. [art. L. 6323-12](#)).

Par ailleurs, les employeurs qui, au plus tard le 31 mars 2019, ont mis en place et versé une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat dont le montant est modulé en fonction de la durée de présence sur

2018 doivent, pour la modulation, assimiler le congé de paternité à une période de présence effective (loi [2018-1213](#) du 24 décembre 2018, art. 1 ; voir RF Paye [289](#), p. 11).

Pour les autres droits, le congé n'est pas légalement assimilé à du travail effectif.

Maintien de salaire ?

L'employeur n'est pas tenu légalement de verser un complément de salaire s'ajoutant aux IJSS que perçoit le salarié. Une convention collective ou un usage d'entreprise peuvent prévoir un maintien du salaire pendant tout ou partie du congé, sous déduction des IJSS versées par la sécurité sociale (pour mémoire, celles-ci se calculent comme les IJSS maternité).

Vous pouvez obtenir plus de détail dans le Dictionnaire Paye, au mot « Congé de paternité et d'accueil de l'enfant ».

Parution: 03/2019

Droits de reproduction et de diffusion réservés © Groupe Revue Fiduciaire 2019. 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.