

# Flash juridique

## La réforme sur le congé paternité



Bonjour Chris, la durée du congé paternité a été augmentée en France, quelle en est sa durée ?

Bonjour Tom, effectivement depuis le 1er juillet 2021, la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant a été fixée dorénavant à une durée totale **de 25 jours calendaires** (les 7 jours de la semaine sont comptés, y compris les jours fériés), ou **de 32 jours calendaires en cas de naissances multiples** (jumeaux, triplés, etc.) contre 14 jours auparavant.



Ce congé est **composé de deux périodes** :

- une première période de 4 jours calendaires consécutifs, qui fait immédiatement suite au congé de naissance prévu par le Code du travail, pendant laquelle le salarié doit, sauf exception, interrompre son activité ;
- une seconde période de 21 jours calendaires, portée à 28 jours calendaires en cas de naissances multiples.

Le bénéficiaire doit-il prendre obligatoirement son congé ?

Une partie seulement du congé paternité est devenue obligatoire : quatre jours consécutifs doivent être posés immédiatement après le congé de naissance de trois jours. **Les 21 jours restants ne sont pas obligatoires** et pourront être pris de manière fractionnée dans les 6 mois suivant la naissance.

.....?



Quelles sont les modalités de prise du congé ?

Le congé est donc **composé de trois périodes** : le congé de naissance (3 jours), la partie obligatoire du congé paternité (4 jours) puis le solde du congé paternité (21 ou 28 jours selon le nombre de naissances).

Le congé de naissance doit être pris, **au choix soit le jour de la naissance de l'enfant ; soit le premier jour ouvrable suivant**. Si le salarié était déjà en congés (payés ou pour événements familiaux) le jour de la naissance de l'enfant, alors le congé de naissance commence à l'issue de ce congé.

La part obligatoire du congé paternité (4 jours consécutifs) **fait immédiatement suite au congé de naissance**. Pour la 2ème période du congé paternité, le solde de 21 jours (28 en cas de naissances multiples) peut être pris à la suite de la période obligatoire ou plus tard, de manière fractionnée ou non. **Le salarié a 6 mois pour prendre son congé contre 4 auparavant**.

Le délai de prévenance reste fixé à 1 mois. Le salarié prévient son employeur de la date prévisionnelle de l'accouchement et de la durée des périodes de congé. En cas de naissance avant terme, le salarié informe son employeur de sa volonté de débiter son congé au cours du mois suivant la naissance.



.....?



Qu'en est-il des cas spécifiques : décès ou hospitalisation de l'enfant ou de la mère ?

En cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant et avec justificatif, **le père peut demander à prolonger sa période obligatoire de 4 jours de congé** pour la durée de l'hospitalisation dans la limite de 30 jours consécutifs.

**Ces jours « hospitalisation nouveau-né » doivent être pris dans la continuité des 7 jours obligatoires** (3 jours de naissance + 4 jours de congé paternité obligatoire).

En cas de décès de la mère entre la naissance de l'enfant et la fin de la période d'indemnisation du congé maternité, le père de l'enfant peut suspendre son contrat de travail durant la durée du congé maternité restant à courir et percevoir les IJSS maternité. **Cette période s'ajoute au congé paternité après la période obligatoire.**

En cas de décès de l'enfant, le congé paternité peut être cumulé avec le congé de deuil à condition que l'enfant ait atteint le seuil de viabilité : naissance après 22 semaines d'aménorrhée ou un poids de 500 grammes. En cas de décès de l'enfant et de la mère, le congé paternité se cumule au congé de deuil et au congé de maternité restant à courir.

Y-a-t-il un maintien de salaire durant toute la durée du congé de paternité ?

Pendant le congé de paternité, **l'employeur n'a pas l'obligation de maintenir le salaire** mais le salarié peut bénéficier, **pour chaque jour de congé pris dans le cadre fixé par la loi, des indemnités journalières versées par la sécurité sociale au titre de l'assurance maternité.** Pendant le congé de naissance de 3 jours, le salaire est maintenu par l'employeur.

Bien sûr, **un accord d'entreprise peut améliorer cette disposition et prévoir un maintien de salaire. Pensez-y lors des négociations QVCT** (qualité de vie et des conditions de travail) ou articulation de la vie professionnelle avec la vie familiale.