

Congé de paternité : comment ça fonctionne ?

Par **Bercy Infos** < <https://economie.gouv.fr/entreprises/bercy-infos-qui-sommes-nous> >, le 17/01/2023 - **Ressources humaines** LECTURE : 4 MINUTES

La loi permet à un salarié, père d'un enfant ou conjoint d'une jeune mère, de bénéficier d'un congé de paternité. Quels sont les salariés qui peuvent en bénéficier ? Comment le salarié doit-il formuler sa demande ? Quelle est la durée du congé ? Qu'advient-il du contrat de travail qui vous lie ?

Quels sont les salariés qui peuvent bénéficier du congé de paternité ?

Tous les salariés peuvent potentiellement bénéficier du congé de paternité, quel que soit leur contrat du travail (CDI, CDD ou contrat temporaire), ou leur ancienneté.

Dans le détail, les personnes suivantes peuvent en bénéficier :

- ▶ Le **père de l'enfant**, quelle que soit sa situation familiale, a le droit de bénéficier de ce congé.
- ▶ Le **compagnon de la mère de l'enfant**, s'ils vivent en couple (mariage, concubinage, pacs), peut également bénéficier du congé de paternité.

Quelle est la durée du congé de paternité ?

Depuis le 1^{er} juillet 2021, la durée du congé de paternité est de :

- ▶ **25 jours calendaires** (c'est à dire la totalité des jours du calendrier de l'année civile, du 1^{er} janvier au 31 décembre, y compris les jours fériés ou chômés)
- ▶ **32 jours calendaires** en cas de naissances multiples.

La durée du congé est divisée en deux périodes :

- ▶ Une première période obligatoire de **quatre jours calendaires** pris immédiatement après le **congé de naissance** (dont la durée est de trois jours, voir le détail dans l'encadré ci-dessous).
- ▶ Un deuxième période de **21 jours calendaires** ou de **28 jours** en cas de naissance multiples : qui peut être soit prise en continue, soit fractionnée en deux fois maximum (chaque période devant au minimum durer cinq jours).

Congé de naissance et congé paternité : quelle différence ?

À la naissance d'un enfant (ou le premier jour ouvrable suivant la naissance), le père - ou le cas échéant le conjoint, le concubin de ou la personne liée à la mère par un pacte civil de solidarité (Pacs) - ont droit à un **congé de naissance** de **trois jours** à prendre immédiatement à

la naissance de l'enfant. Contrairement au congé de paternité, il ne peut pas être différé.

Notez que le congé de naissance peut être plus long que trois jours, si cela est prévu par la convention ou l'accord collectif d'entreprise ou, à défaut, par la convention ou l'accord de branche.

Le congé de paternité peut ensuite débiter immédiatement après ces trois jours (ou à un autre moment).

Combien de temps après la naissance de l'enfant le congé de paternité peut-il être pris ?

Il peut être pris dans les **six mois suivant la naissance de l'enfant** sauf cas exceptionnel. Il peut en effet être reporté au-delà des six mois en cas d'hospitalisation de l'enfant ou en cas de décès de la mère (voir ci-dessous).

Notez qu'en cas de décès de la mère :

- ▶ **Si le salarié est le père de l'enfant**, il peut bénéficier du congé maternité postnatal, qu'il est possible de reporter dans un délai de six mois pour prendre son congé de paternité et d'accueil de l'enfant à la date de fin du congé maternité postnatal.
- ▶ **Si le salarié n'est pas le père mais qu'il vivait en couple** (Mariage, Pacs ou concubinage avec la mère, il peut bénéficier du congé maternité postnatal à condition que le père de l'enfant n'en bénéficie pas. Le salarié peut alors également demander le report dans un délai de six mois pour prendre son congé de paternité et d'accueil de l'enfant à la date de fin du congé maternité postnatal.

Comment le salarié doit-il formuler sa demande de congé de paternité ?

- ▶ **Le salarié doit vous avertir de sa demande au moins un mois avant** la date à laquelle il envisage de prendre son congé de paternité. Il doit également vous préciser la date à laquelle il souhaite y mettre fin.
- ▶ Cette demande peut être formulée par **écrit ou oralement**.

Vous ne pouvez pas vous opposer à une demande de congé de paternité si le délai d'un mois a bien été respecté.

Dès le début du congé du salarié, vous devez **établir une attestation de salaire**. C'est grâce à cette attestation que l'**Assurance Maladie** < <https://www.ameli.fr/assure/droits-demarches/famille/maternite-paternite-adoption/conge-paternite-accueil-enfant> > détermine si le salarié remplit les conditions requises pour bénéficier des indemnités journalières durant le congé.

Qu'advient-il du contrat de travail qui vous lie ?

Pendant le congé de paternité, le contrat de travail est suspendu. **Le salaire n'est pas maintenu**. Cependant, en cas d'arrêt complet d'activité, le bénéficiaire du congé peut percevoir des indemnités journalières de sécurité sociale. Celles-ci sont attribuées et calculées dans les mêmes conditions que les indemnités journalières de maternité.

Le bénéficiaire du congé peut démissionner pendant le congé.

Quelle est la situation du salarié à la fin de son congé de paternité ?

À l'issue de son congé de paternité, vous devez permettre au salarié de **retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire** avec une rémunération au moins équivalente.

Notez qu'il n'est pas possible - sauf faute grave - de licencier un salarié pendant son congé de paternité ?

Ces contenus peuvent aussi vous intéresser

Entreprises, quelles sont les durées légales à respecter en cas de congé de maternité ?
Le crédit d'impôt famille, pour aider vos salariés à faire garder leurs enfants

En savoir plus sur le congé de paternité

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant d'un salarié du secteur privé < <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F3156>> sur le site *service-public.fr*
Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant < <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-absences-pour-maladie-et-conges-pour-evenements-familiaux/article/le-conge-de-paternite-et-d-accueil-de-l-enfant>> sur le site du *ministère du Travail*

Ce que dit la loi

Articles L1225-35 à L1225-36 < <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idSectionTA=LEGISCTA000006189423&dateTexte=20080501>> du Code du travail

Décret n° 2021-574 du 10 mai 2021 < <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043492531>> relatif à l'allongement et à l'obligation de prise d'une partie du congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Thématiques : [Ressources humaines](#)

Ce sujet vous intéresse ? Chaque jeudi avec la lettre Bercy infos Entreprises, recevez les toutes les dernières actus fiscales, comptables RH et financières... utiles à la gestion de votre activité.

Partager la page   