



# SVP

INFORMATION  
DÉCISIONNELLE



**LIVRE BLANC DES EXPERTS SVP**

## TOP 10 des questions RH liées au congé paternité

# Le livre blanc des experts SVP



**Le thème du livre blanc**

« Top 10 des questions liées au congé paternité »

**À qui s'adresse ce livre blanc ?**

Entreprises : DG, DRH, DAF Directeur juridique, Gestionnaires de paie, Cabinets d'expertise comptable.

**Pourquoi vous proposer ce contenu ?**

Pour répondre aux interrogations liées aux nouvelles dispositions relatives au congé paternité.

**Quels sont les points abordés ?**

Les principales modifications à compter du 1er juillet 2021, les bénéficiaires, la durée et le point de départ, les spécificités en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après la naissance, en cas de naissance pendant les congés payés, en cas de décès de l'enfant, les conditions d'information et les formalités déclaratives.

**Comment SVP peut vous être utile ?**

SVP possède un pôle d'experts spécialisés pouvant vous accompagner dans la maîtrise des règlements applicables.



# S O M M A I R E

- 1) **Quelles sont les principales modifications à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021 ? .. 4**
- 2) **Comment déterminer l'application des anciennes ou des nouvelles dispositions ? ..... 5**
- 3) **Qui sont les bénéficiaires du congé paternité ? ..... 5**
- 4) **Quelle est la durée et le point de départ du congé ? ..... 6**
- 5) **Quelles sont les spécificités en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après la naissance ? ..... 6**
- 6) **Le salarié peut-il bénéficier du congé paternité en cas de décès de l'enfant ?..... 7**
- 7) **Quel est le point de départ du congé naissance lorsque la naissance a lieu pendant des congés payés ?..... 8**
- 8) **Quelles sont les conditions d'information de l'employeur ? .....10**
- 9) **En cas de changement d'employeur, le salarié peut-il bénéficier du congé paternité ? .....10**
- 10) **Quelles sont les formalités déclaratives à la charge de l'employeur ?.....11**

## Introduction

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2021 a prévu l'allongement du congé paternité.

Selon la proposition de loi n° 3100 tendant à rendre le congé paternité obligatoire et allongeant sa durée à quatre semaines :

***« L'enjeu est de permettre à chacun des deux parents d'assumer son rôle à la naissance de l'enfant et de transmettre un message fort puisque ce rôle n'incombera plus seulement aux femmes. [...] les pères sont moins encouragés à prendre leur part de la parentalité, malgré leur aspiration montante à consacrer du temps aux enfants ».***

---

A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2021, la durée du congé paternité est passée de 11 à 28 jours avec une spécificité : une période obligatoire accolée à la naissance faisant l'objet d'une interdiction de faire travailler le salarié.

Au niveau de nos voisins européens, l'Espagne et la Finlande ont des congés plus longs avec respectivement 84 jours calendaires et 54 jours travaillés. A l'inverse, la Grèce, les Pays-Bas ou la Hongrie par exemple accordent moins de 10 jours. L'Allemagne, l'Autriche, la Croatie et la Slovaquie n'en octroient pas.

Avec cette réforme, la France fait partie des Etats membres de l'Union Européenne dont les dispositions relatives à la durée du congé paternité sont les plus généreuses.

Les nouvelles modalités de ce congé paternité doivent être connues des employeurs car les modifications ne concernent pas uniquement la durée.

Ce livre blanc a pour objectif de répondre aux principales questions RH liées à la réforme du congé paternité.

## 1) Quelles sont les principales modifications à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021 ?

La durée du congé de paternité a été allongée, passant de 11 à 25 jours calendaires. L'employeur ne pourra pas faire travailler durant les 4 jours suivant le congé de naissance.

	AVANT réforme	APRÈS réforme
Durée	Maximum 11 jours calendaires consécutifs (18 jours en cas de naissances multiples).	Minimum 4 jours calendaires, maximum 25 jours calendaires (32 jours en cas de naissances multiples).  * Attention : la durée est allongée en cas d'hospitalisation de l'enfant.  Article L1225-35
Caractère obligatoire	Aucun	Période de 4 jours calendaires obligatoire et consécutive au congé de naissance de 3 jours. Période de 21 jours peut être prise pour tout, en partie ou pas du tout.  Article L1225-35
Interdiction d'emploi	Aucune	Durant les 4 jours calendaires obligatoires si le salarié remplit les conditions pour bénéficier des IJSS. A noter : cette mesure s'applique même si le salarié n'a pas respecté le délai d'information.  Article L1225-35-1
Période de prise	Dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant.	Période de 4 jours accolée au congé de naissance. Période de 21 jours calendaires maximum dans les 6 mois suivant la naissance de l'enfant.  Article D1225-8
Fractionnement	Aucun	Période de 4 jours non fractionnable. Période de 21 jours peut être fractionnée en deux périodes, chaque période devant avoir une durée minimale de 5 jours. Article L1225-35 Article D1225-8

## 2) Comment déterminer l'application des anciennes ou des nouvelles dispositions ?

La réforme de la durée du congé paternité s'applique à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021. Toutes les naissances intervenant (ou étant prévues) à partir de cette date relèvent des nouvelles dispositions.

Pour les naissances intervenant avant le 30 juin 2021 et étant prévues comme telles, les anciennes dispositions s'appliquent. Rappelons que le salarié dispose de quatre mois à compter de la naissance pour bénéficier de ce congé ; de ce fait, ces anciennes dispositions sont applicables jusqu'au 31 octobre 2021 (hors cas d'hospitalisation de l'enfant/décès de la mère).

Source :

Circulaire CIR-14/2021 Assurance maladie I.

## 3) Qui sont les bénéficiaires du congé paternité ?

Le congé paternité est ouvert au père salarié à l'occasion de la naissance de son enfant, au conjoint salarié de la mère, à son concubin salarié, ou à la personne salariée étant liée par un PACS à la mère de l'enfant.

Au regard du principe de non-discrimination, le Défenseur des droits considère que le congé de paternité doit être attribué le cas échéant au conjoint du même sexe.

Ainsi, le congé paternité peut être pris à la fois par le père biologique de l'enfant et par l'un des autres bénéficiaires cités ci-dessus.

Sources :

Article L1225-35 du Code du travail

Défenseur des droits, n°2020-036, 9 oct. 2020

## 4) Quelle est la durée et le point de départ du congé ?

La durée est fixée à **25 jours calendaires**, décomposés en deux périodes :

- Une **période obligatoire de 4 jours calendaires** consécutifs accolée au congé de naissance. L'employeur a l'interdiction d'employer le salarié durant les sept jours qui suivent la naissance.
- Une **période de 21 jours calendaires**. Elle doit débuter dans les 6 mois suivant la naissance de l'enfant. Il n'y a pas d'obligation de l'accoler à la première période.

Concernant le point de départ du congé naissance de 3 jours (ouvrables), il se situe, au choix du salarié, le jour de la naissance de l'enfant ou le premier jour ouvrable qui suit.

A noter : Le salarié peut choisir de prendre tout ou partie de la période de 21 jours calendaires, ou de ne pas la prendre du tout. **Il peut également choisir de la fractionner** en deux périodes. Seule limite : chaque période doit être d'une durée minimale de 5 jours.

Source :

Article L1225-35 du Code du travail

## 5) Quelles sont les spécificités en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après la naissance ?

En cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après la naissance, la période de 4 jours calendaires peut être prolongée de droit à la demande du salarié pendant la période d'hospitalisation, dans la limite de 30 jours consécutifs.

Pour bénéficier de cette prolongation, le salarié informe sans délai son employeur et lui transmet un justificatif de l'hospitalisation de l'enfant.

Selon la circulaire de l'Assurance maladie, si l'enfant reste hospitalisé plus de 6 semaines, le point de départ du délai de prise de la seconde partie du congé paternité est reporté à la fin de l'hospitalisation.

A noter : cette prolongation n'est pas obligatoire mais est de droit si le salarié en fait la demande.

Le critère d'hospitalisation immédiate se caractérise par l'absence de sortie de l'enfant vers son domicile avant son hospitalisation en unité de soins spécialisés.

Sources :

Article L1225-35 du Code du travail

Article D1225-8-1 du Code du travail

Circulaire CIR-14/2021 Assurance maladie VII.

Arrêté du 24 juin 2019 fixant les unités de soins spécialisés

## 6) Le salarié peut-il bénéficier du congé paternité en cas de décès de l'enfant ?

Dans le cas où l'enfant naît sans vie ou décède lors de la naissance, le salarié pourra bénéficier du congé paternité si l'enfant avait atteint le seuil de viabilité défini par l'Organisation Mondiale de la Santé, soit une naissance après 22 semaines d'aménorrhées ou un poids du fœtus de 500 grammes.

Le salarié bénéficiera du congé paternité dans les mêmes conditions et pourra également se prévaloir d'un congé de deuil de 8 jours calendaires. Les deux congés sont cumulables mais ils ne peuvent être pris sur la même période.

Le congé de deuil peut être pris dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant. Celui-ci s'ajoute au congé légal de sept jours ouvrés (la convention collective applicable peut prévoir une durée plus longue) en cas de décès d'un enfant de moins de vingt-cinq ans.

A noter : les assurés qui ne remplissent pas les conditions d'ouverture de droit aux prestations en espèces de l'assurance maternité peuvent tout de même bénéficier d'un congé de deuil.

Sources :

Article L3142-1 du Code du travail

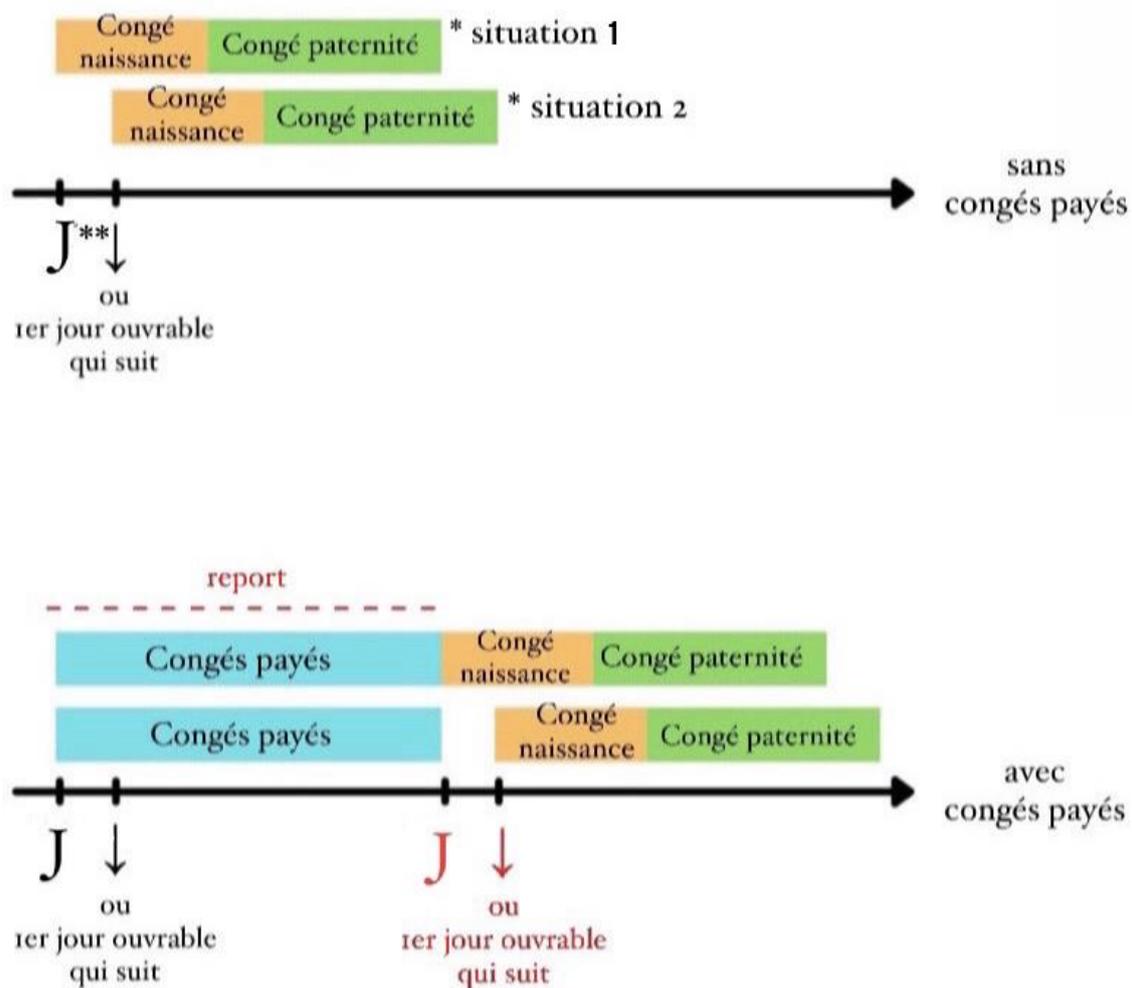
Article L3142-1-1 du Code du travail

Circulaire CIR-14/2021 Assurance maladie VI.

## **7) Quel est le point de départ du congé naissance lorsque la naissance a lieu pendant des congés payés ?**

Dans les cas où la naissance de l'enfant intervient durant les congés payés du salarié, l'interdiction d'emploi ne débute qu'à l'issue de la période.

Ainsi, le congé naissance et la première partie du congé paternité devant obligatoirement être pris seront décalés d'autant par rapport à la date de naissance ou au jour ouvrable qui suit.



\* : situation 1 ou 2 en fonction du choix du salarié. Le point de départ sera donc la date de naissance ou le premier jour ouvrable qui suit (article L3142-4 du Code du travail).

\*\* : jour de la naissance.

Sources :

Article L1225-35-1 du Code du travail

Circulaire CIR-14/2021 Assurance maladie II.

## 8) Quelles sont les conditions d'information de l'employeur ?

Le salarié est tenu d'informer son employeur de la date prévisionnelle de la naissance, des dates de prise et des durées de la ou des périodes de congés au moins un mois avant le début de chacune des périodes.

Aucun formalisme n'est imposé par les textes et aucune sanction n'est prévue en cas de non-respect de ce délai.

En pratique, le salarié devra informer son employeur par tout moyen de la date exacte de la naissance afin de pouvoir bénéficier du congé de naissance et a minima de la part obligatoire du congé paternité.

En cas de naissance avant la date prévue, le salarié est tenu d'informer son employeur sans délai.

### Sources :

Article D1225-8 du Code du travail

Circulaire CIR-14/2021 Assurance maladie III.

## 9) En cas de changement d'employeur, le salarié peut-il bénéficier du congé paternité ?

La première partie obligatoire du congé paternité (4 jours) est prise immédiatement après la naissance, accolée au congé de naissance. Toutefois, concernant la seconde partie, elle peut être prise dans les 6 mois suivant la naissance.

Le bénéfice du congé paternité est ouvert sans condition d'ancienneté dans l'entreprise. Au niveau de l'indemnisation par la sécurité sociale, le salarié doit pouvoir justifier d'avoir travaillé au moins 150 heures au cours des 3 mois précédant le début du congé (ou avoir cotisé sur un salaire au moins équivalent à 10 403,75 € au cours des 6 derniers mois précédant le début du congé).

Le texte vise « le père **salarié** ainsi que, le cas échéant, le conjoint ou concubin **salarié** de la mère ou la personne **salariée** liée à elle par un pacte civil de solidarité ».

Dans l'hypothèse où un salarié change d'employeur dans les 6 mois suivant la naissance et souhaite bénéficier de la seconde partie de son congé paternité, il semblerait que le nouvel employeur ne puisse lui refuser.

Toutefois, sur le site Ameli, il est précisé :

*« Dans le cadre d'une nouvelle embauche, si votre salarié, souhaite bénéficier de la fin de son congé de paternité et d'accueil de l'enfant, entamé auprès d'un précédent employeur, vous êtes libre de décider de faire droit à cette demande ».*

Cette possibilité de refuser engage uniquement l'Assurance maladie.

Dans l'attente d'une précision par la jurisprudence ou l'administration, la position la plus sécurisée est de considérer que le droit du salarié ne s'est pas éteint.

L'employeur pourra demander au salarié une attestation sur l'honneur selon laquelle il n'a pas encore bénéficié de l'intégralité de son congé paternité.

Sources :

Article L1225-35 du Code du travail

<https://www.ameli.fr/seine-saint-denis/entreprise/vos-salaries/evenements-familiaux/conge-paternite/conge-paternite>

## 10) Quelles sont les formalités déclaratives à la charge de l'employeur ?

Comme c'était le cas avant, le congé paternité est un arrêt de travail traité en DSN. Seule spécificité issue de la réforme, le signalement d'évènement devra être effectué pour chaque période si le congé n'est pas pris en une seule fois.

Dès le début du congé de paternité, l'employeur doit établir une attestation de salaire (pour chaque période en cas de fractionnement).

Les dates communiquées par le salarié doivent également être transmises par l'employeur. Un formulaire est mis à votre disposition à cet effet via le lien suivant :

<https://www.ameli.fr/content/formulaire-de-transmission-des-periodes-de-fractionnement-du-conge-paternite>

	A	B	C	D
				
1	<b>Formulaire de transmission des périodes de congé paternité</b>			Compteur
2	Date de naissance de l'enfant			
3	Nombre d'enfants nés			
4	Nom Prénom enfant né n°1			
5	Nom Prénom enfant né n°2			
6	N° de Sécurité Sociale du salarié			
7	nom du salarié			
8	prénom du salarié			
9	<b>Congé employeur</b> 3 jours au jour de la naissance ou le premier jour ouvrable	date de début	date de fin	
10				
11	Indemnisation Assurance maladie -Période 1 obligatoire dont 4 jours obligatoire			
12	Indemnisation Assurance maladie Période 2 non obligatoire si fractionnement du congé (5 jours minimum)			
13	Indemnisation Assurance maladie période 3 non obligatoire (5 jours minimum dans les 6 mois suivant la naissance)			
14	SOUS TOTAL employeur			
15	SOUS Total CPAM			
16	<b>Reste à prendre</b>			

# Comment SVP peut vous être utile ?

Née en 1935, SVP fournit de l'information opérationnelle aux décideurs, en entreprise et collectivité, pour les aider au quotidien dans leur pratique professionnelle. Elle leur apporte pour cela les réponses immédiates dont ils ont besoin pour gérer et développer leurs activités.

La société accompagne à ce jour 7 000 clients et 30 000 décideurs grâce à 200 experts organisés par domaine de compétences : ressources humaines, fiscalité, vie des affaires, communication/marketing, finance, sourcing...

Grâce à leurs compétences multiples et aux outils documentaires sans équivalent mis à leur disposition, ces experts répondent ainsi en toute confidentialité – et principalement par téléphone - à près de 2 000 questions posées quotidiennement.



**SVP**  
INFORMATION  
DÉCISIONNELLE

TÉL. **01 47 87 11 11**  
WEB **[www.svp.com](http://www.svp.com)**