

---

# **Gérer le congé de paternité**

## **Questions/Réponses**

---

L'info pratique en droit du travail.

## Sommaire

Sommaire .....	p. 2
1 Combien de jours de congés l'employeur doit-il accorder au salarié au titre du congé patern .	p. 5
2 Le congé paternité peut-il être fractionné ? .....	p. 6
3 Comment le congé paternité se décompte-t-il ? .....	p. 7
4 Quel est l'effet du congé paternité sur le contrat de travail ? .....	p. 8
5 L'employeur doit-il attribuer un congé paternité plus long aux salariés en cas de naissances .	p. 9
6 Le congé de paternité peut-il se cumuler avec le congé de naissance ? .....	p. 10
7 L'employeur peut-il refuser d'accorder un congé de paternité ? .....	p. 11
8 L'employeur peut-il exiger le report du congé paternité ? .....	p. 12
9 Combien de temps avant le début du congé l'employeur doit-il être prévenu par le salarié ? ..	p. 13
10 Existe-t-il une condition d'ancienneté subordonnant le droit au congé de paternité ? .....	p. 14
11 A quelle période le congé paternité peut-il être pris ? .....	p. 15
12 L'employeur doit-il accepter le report du congé demandé par le salarié ? .....	p. 16
13 L'employeur est-il tenu de verser une rémunération au salarié pendant le congé paternité ..	p. 17
14 L'employeur doit-il accorder le congé de paternité à tous les salariés qu'ils soient ou non ...	p. 18
15 A quelles sanctions l'employeur s'expose-t-il s'il ne respecte pas le droit au congé paternit ..	p. 19

Questions / réponses :

Vous trouverez ici les questions les plus fréquemment posées, qui correspondent aux situations les plus courantes. Ces questions / réponses sont rédigées par des professionnels du droit : juristes et avocats et s'articulent autour du Code du Travail, des lois en vigueur et des règles établies par les juges.

Le format Questions/Réponses vous permet :

- > D'identifier votre problème.
- > De le situer dans un contexte.
- > De trouver rapidement une solution.

Les réponses sont construites afin d'être compréhensibles par tous et apporter en termes simples des solutions à des problèmes souvent complexes.

**AVERTISSEMENT :**

Ce document ne dispense en rien de consulter un spécialiste pour adapter au besoin les règles au cas par cas.

Il résulte de ce qui précède que la responsabilité de l'auteur ne saurait être recherchée du fait de l'utilisation du guide et des modèles ci-après sans qu'il n'ait été fait appel à une analyse au cas par cas de la situation.

Les exemples de jurisprudence sont donnés à titre purement indicatif et ne sauraient en aucun cas constituer une garantie de l'orientation de la jurisprudence.

Toujours garder à l'esprit le principe de l'appréciation souveraine des juges du fond, in concreto, variable d'un Conseil de Prud'Hommes à l'autre.

Par conséquent, il est en toutes circonstances impératif de solliciter les conseils d'un professionnel, avant toute action.

## **1 Combien de jours de congés l'employeur doit-il accorder au salarié au titre du congé paternité ?**

L'employeur doit accorder au salarié à la naissance de son enfant un congé paternité de 11 jours consécutifs pour une naissance simple (1). Ce congé est porté à 18 jours en cas de naissances multiples.

Le congé se décompte en jours calendaires. Il s'entend donc samedi, dimanche et jours fériés inclus.

Un congé d'une durée inférieure peut être demandé à l'employeur mais il ne peut être fractionné.

Le congé de paternité peut être cumulé avec le congé de naissance de 3 jours.

Il se cumule aussi avec les éventuels jours d'autorisation d'absence liées à la naissance de l'enfant qui sont accordés par l'employeur (2).

Le projet de loi de financement de la Sécurité sociale pour 2021 devrait porter la durée de ce congé à 25 jours à compter du 1er juillet 2021. Ce congé comprendrait une part obligatoire de 7 jours. Une amende serait prévue dans le cas où l'employeur n'accorderait pas ce congé.

(1) Article L1225-35 du Code du travail

(2) Article L3142-1 du Code du travail

## 2 Le congé paternité peut-il être fractionné ?

Les jours doivent être pris consécutivement, il n'est donc pas possible de fractionner le congé. Cependant, le salarié n'est pas obligé de prendre l'ensemble des 11 jours (18 jours en cas de naissances multiples) car il peut en prendre moins.

**A noter :** À compter du 1er juillet 2021, le père (ou le deuxième parent) d'un enfant à naître ou adopté pourra bénéficier d'un congé paternité de 25 jours, dont **7 jours seront obligatoires**. Cette mesure sera inscrite dans le Projet de Loi de financement de la Sécurité Sociale (PLFSS) pour 2021.

### **3 Comment le congé paternité se décompte-t-il ?**

L'employeur doit accorder au salarié à la naissance de son enfant un congé paternité de 11 jours consécutifs pour une naissance simple (1). A compter du 1er juillet 2021, il devrait être de 25 jours. Ce congé est porté à 18 jours en cas de naissances multiples.

Le congé se décompte en jours calendaires. Il s'entend donc samedi, dimanche et jours fériés inclus.

Par exemple, le salarié a eu un enfant et posé son congé de paternité à compter du 28 septembre 2020. Celui-ci prend fin le 8 octobre 2020.

(1) Article L1225-35 du Code du travail

#### **4 Quel est l'effet du congé paternité sur le contrat de travail ?**

Le contrat de travail du salarié est suspendu pendant toute la durée du congé (1). L'employeur n'est pas tenu de rémunérer le salarié parti en congé de paternité. Le salarié sera indemnisé par la Caisse primaire d'assurance maladie.

Durant le congé paternité l'employeur peut licencier le salarié s'il démontre une faute grave, étrangère au congé paternité.

Le Code du travail précise seulement que le salarié bénéficiaire d'un congé de paternité doit retrouver, à l'issue de son congé, l'emploi qu'il occupait précédemment ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération équivalente (2).

(1) Article L1225-35 du Code du travail

(2) Article L1225-36 du Code du travail



## **5 L'employeur doit-il attribuer un congé paternité plus long aux salariés en cas de naissances multiples ?**

L'employeur doit accorder au salarié à la naissance de son enfant un congé paternité de 11 jours consécutifs pour une naissance simple (1). Ce congé est porté à 18 jours en cas de naissances multiples.

Un congé d'une durée inférieure peut être demandé à l'employeur mais il ne peut être fractionné.

À compter du 1er juillet 2021, le père (ou le deuxième parent) d'un enfant à naître ou adopté pourra bénéficier d'un congé paternité de 25 jours. En cas de naissances multiples, le congé devrait toujours être allongé d'une semaine supplémentaire par rapport à une naissance simple.

(1) Article L1225-35 du Code du travail

## **6 Le congé de paternité peut-il se cumuler avec le congé de naissance ?**

Le congé de paternité peut être cumulé avec le congé de naissance de 3 jours. Les deux congés ajoutés peuvent donc être d'une durée égale à 14 jours ou 21 jours (en cas de naissances multiples).

Il se cumule aussi avec les éventuels jours d'autorisation d'absence liés à la naissance de l'enfant qui sont accordés par l'employeur (1).

À compter du 1er juillet 2021, le père (ou le deuxième parent) d'un enfant à naître ou adopté pourra bénéficier d'un congé paternité de 25 jours, dont 7 jours seront obligatoires. Au total, le père bénéficiera de 28 jours de congé pour l'arrivée d'un enfant au foyer (3 jours de congé de naissance + 25 jours de congé paternité). Cette mesure sera inscrite dans le Projet de Loi de financement de la Sécurité Sociale (PLFSS) pour 2021.

(1) Article L3142-1 du Code du travail

## **7 L'employeur peut-il refuser d'accorder un congé de paternité ?**

Si le salarié remplit les conditions prévues par le Code du travail, à savoir le délai de prévenance, l'employeur a l'obligation de faire droit à la demande de congé paternité du salarié. Dans ces conditions l'employeur ne peut pas non plus exiger le report du congé (1).

Cette acceptation ne requiert aucun formalisme spécifique. Cependant le recours à la lettre recommandée avec accusé de réception est pertinent pour des questions de preuves en cas de litige.

L'employeur doit permettre au salarié de retour de congé de réintégrer son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente (2).

Si l'employeur n'accorde pas le congé de paternité demandé par le salarié alors que ce dernier l'a informé de sa demande selon les formalités prévues par le Code du travail, il peut être condamné à lui verser des dommages et intérêts (3).

A compter du 1er juillet 2021, le salarié devra prendre un minimum de 7 jours. Si l'employeur n'accorde pas ce minimum, il s'exposera à une amende.

(1) Cass. Soc. 31 mai 2012, n°11-10282

(2) Article L1225-36 du Code du travail

(3) Article L1225-71 du Code du travail

## **8 L'employeur peut-il exiger le report du congé paternité ?**

Si le salarié remplit la condition prévue par le Code du travail, à savoir le délai de prévenance, l'employeur a l'obligation de faire droit à sa demande de congé paternité. Dans ces conditions l'employeur ne peut pas exiger le report du congé (1).

Cette acceptation ne requiert aucun formalisme spécifique. Cependant, le recours à la lettre recommandée avec accusé de réception est pertinente pour une question de preuve en cas de litige. On peut également envisager la remise en main propre contre une décharge.

(1) Cass. Soc. 31 mai 2012, n°11-10282

## **9 Combien de temps avant le début du congé l'employeur doit-il être prévenu par le salarié ?**

L'employeur doit être prévenu par le salarié au moins un mois avant la date à laquelle il envisage de s'absenter, celui-ci précise également sa date de retour dans l'entreprise (1).

De ce fait, si le salarié ne respecte pas ce délai de prévenance, l'employeur est légalement en droit de s'opposer à sa demande.

(1) Article L1225-35 du Code du travail

## **10 Existe-t-il une condition d'ancienneté subordonnant le droit au congé de paternité ?**

Le congé de paternité est dû par l'employeur à tout salarié père en faisant la demande concerné par la naissance d'un enfant (1). Le bénéfice de ce congé ne dépend ni du type de contrat de travail ni de l'ancienneté acquise au sein de l'entreprise. Il n'existe pas de condition minimale d'ancienneté pour prétendre au congé paternité.

Si l'employeur ne se conforme pas à cette obligation il peut être condamné au versement de dommages et intérêts au salarié (2).

(1) Article L1225-35 du Code du travail

(2) Article L1225-71 du Code du travail

## 11 A quelle période le congé paternité peut-il être pris ?

Le congé de paternité doit être pris dans les quatre mois suivant la naissance de l'enfant (1).

Toutefois, le congé peut être reporté au-delà des quatre mois dans l'un des cas suivants :

- l'enfant du salarié est hospitalisé. Le salarié est en droit de prendre son congé de paternité dans les quatre mois qui suivent la fin de l'hospitalisation,
- la mère est décédée. Le congé est pris dans les quatre mois qui suivent la fin du congé dont bénéficie le père dans le cadre de cette difficulté (2).

(1) Article D1225-8 du Code du travail

(1) Article D1225-8 du Code du travail

## **12 L'employeur doit-il accepter le report du congé demandé par le salarié ?**

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

Toutefois, le congé peut être reporté au-delà des quatre mois uniquement dans l'un des cas suivants :

- l'hospitalisation de l'enfant du salarié. Le salarié est en droit de prendre son congé de paternité dans les quatre mois qui suivent la fin de l'hospitalisation,
- le décès de la mère. Le congé est pris dans les quatre mois qui suivent la fin du congé dont bénéficie le père dans le cadre de cette difficulté (1).

(1) Article D1225-8 du Code du travail



### **13 L'employeur est-il tenu de verser une rémunération au salarié pendant le congé paternité ?**

Sous réserve de dispositions conventionnelles plus favorables, l'employeur n'est pas tenu de verser une rémunération au salarié pendant son congé paternité. Le congé paternité a pour effet de suspendre le contrat de travail (1).

En effet, le salarié est indemnisé par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie à condition qu'il :

- justifie de 10 mois d'immatriculation en tant qu'assuré social à la date du début du congé (2),
- ait travaillé en tant que salarié au moins 150 heures au cours des trois derniers mois civils ou 90 jours précédant le début du congé, ou ait cotisé sur la base d'un salaire au moins égal à 1.015 fois le SMIC (soit 10 302,25 euros pour 2020) au cours des six mois précédant le début du congé. En cas d'activité saisonnière ou discontinue, 600 heures de travail doivent avoir été effectuées ou il doit avoir été cotisé sur un salaire au moins égal à 2.030 fois le montant du SMIC (soit 20 360,90 euros pour 2020) au cours de l'année précédant le début du congé.

(1) Article L1225-35 du Code du travail

(2) Article R382-31-1 du Code de la sécurité sociale

## **14 L'employeur doit-il accorder le congé de paternité à tous les salariés qu'ils soient ou non mariés ?**

Le bénéfice du congé de paternité n'est plus réservé au seul père, mais ouvert de manière générale au conjoint de la mère (même s'il n'est pas le père de l'enfant), à la personne liée à elle par un Pacs ou vivant maritalement avec elle (1).

Sont donc visés les couples hétérosexuels, au sein desquels le compagnon de la mère n'est pas le père de l'enfant, et les couples homosexuels féminins, au sein desquels l'une des deux partenaires a donné naissance à un enfant.

L'employeur ne peut se retrancher derrière l'absence de lien de filiation avec le nouveau-né pour refuser l'octroi du congé (1).

(1) Article L1225-35 du Code du travail

## **15 A quelles sanctions l'employeur s'expose-t-il s'il ne respecte pas le droit au congé paternité d'un salarié ?**

La méconnaissance par l'employeur des dispositions relatives au congé de paternité peut donner lieu à l'attribution de dommages-intérêts, en plus de l'indemnité de licenciement (1).

En outre, l'employeur est passible de l'amende prévue pour les contraventions de 5ème classe (2).

A compter du 1er juillet 2021, le salarié devra prendre au moins 7 jours de congé de paternité. Une amende sera prévue si l'employeur ne respecte pas ce minimum.

(1) Articles L3141-5 et D3141-4 du Code du travail

(2) Article R1227-5 du Code du travail