

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant

A la suite de la promulgation de la LFSS pour 2013, de nombreuses modifications sont intervenues. Le présent article se propose d'aborder celles qui concernent le congé de paternité désormais ...

Sommaire

- Rappel des conditions avant la loi LFSS 2013
- Le nouveau congé depuis la loi LFSS 2013
- Quelques précisions importantes
- Références

A la suite de la promulgation de la LFSS pour 2013, de nombreuses modifications sont intervenues.

Le présent article se propose d'aborder celles qui concernent le congé de paternité désormais dénommé « congé de paternité et d'accueil de l'enfant ».

Rappel des conditions avant la loi LFSS 2013

Le congé de paternité a été créé par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2002.

Il est applicable à tous les « actifs » qu'ils soient travailleurs salariés, fonctionnaires, travailleurs indépendants ou employeurs

La durée du congé est actuellement fixée à 11 jours calendaires (18 jours en cas de naissances multiples).

Il concerne les pères salariés, en sont donc exclus :

- La compagne « pacsée » de la mère ;
- Le compagnon de la mère, dans l'hypothèse où il ne serait pas le père de l'enfant.

Article L1225-35

Après la naissance de son enfant et dans un délai déterminé par décret, le père salarié bénéficie d'un congé de paternité de onze jours consécutifs ou de dix-huit jours consécutifs en cas de naissances multiples.

Le congé de paternité entraîne la suspension du contrat de travail.

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité avertit son employeur au moins un mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre, en précisant la date à laquelle il entend y mettre fin.

Le nouveau congé depuis la loi LFSS 2013

L'appellation du congé devient : « congé de paternité et d'accueil de l'enfant ».

Il concerne désormais le père de l'enfant mais également les personnes suivantes, indépendamment de son lien de filiation avec l'enfant qui vient de naître :

- Personne liée (e) à la mère de l'enfant par un PACS ;
- Ou vivant maritalement avec elle ;

- Ou considéré(e) comme son conjoint.

Extrait de la LFSS 2013

Article 94

I. – La section 2 du chapitre V du titre II du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifiée :

A. – L'intitulé est complété par les mots : « et d'accueil de l'enfant ».

B. – L'article L. 1225-35 est ainsi modifié :

1o Le début du premier alinéa est ainsi rédigé :

« Après la naissance de l'enfant et dans un délai déterminé par décret, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de onze... (le reste sans changement). » ;

Nouvelle version Code du travail:

Article L1225-35

Modifié par LOI n°2012-1404 du 17 décembre 2012 - art. 94

Après la naissance de l'enfant et dans un délai déterminé par décret, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de onze jours consécutifs ou de dix-huit jours consécutifs en cas de naissances multiples.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant entraîne la suspension du contrat de travail.

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant avertit son employeur au moins un mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre, en précisant la date à laquelle il entend y mettre fin

Quelques précisions importantes

Début du congé

Le congé paternité doit débuter dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant.

Nouvelle version Code de la Sécurité sociale

Article L331-8

Modifié par LOI n°2012-1404 du 17 décembre 2012 - art. 94

Lorsqu'il exerce son droit à congé prévu à l'article L. 1225-35 du code du travail et dans un délai fixé par décret, l'assuré reçoit, pendant une durée maximale de onze jours consécutifs et dans les mêmes conditions d'ouverture de droit, de liquidation et de service, l'indemnité journalière visée à l'article L. 331-3, sous réserve de cesser toute activité salariée ou assimilée.

En cas de naissances multiples, la durée maximale fixée au précédent alinéa est égale à dix-huit jours consécutifs.

L'indemnité journalière n'est pas cumulable avec l'indemnisation des congés maladie et d'accident du travail, ni avec l'indemnisation par l'assurance chômage ou le régime de solidarité.

Un décret fixe les modalités d'application du présent article.

Formalités à accomplir auprès de son employeur

Le salarié doit informer son employeur (il est recommandé de le faire par lettre recommandée avec avis de réception) un mois minimum avant le début du congé.

Formalités à accomplir par le salarié auprès de la CPAM

L'assuré doit adresser à la caisse dont il dépend :

- Soit la copie intégrale de l'acte de naissance de l'enfant ;
- Soit la copie du livret de famille mis à jour ;
- Soit, le cas échéant, la copie de l'acte de reconnaissance de l'enfant ;
- Soit, le cas échéant, la copie de l'acte d'enfant sans vie et un certificat médical d'accouchement d'un enfant né mort et viable.

Formalités à effectuer par l'employeur

Dès le début du congé paternité, une attestation de salaire doit être établie.

Lors de la reprise du travail du salarié, l'employeur doit en principe en informer la CPAM en établissant une nouvelle attestation de salaire indiquant la date de reprise effective.

Références

LOI no 2012-1404 du 17 décembre 2012 de financement de la sécurité sociale pour 2013, JO du 18 décembre 2012