

Allongement du congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Article 73 de la loi 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021

Décret 2021-574 du 10-5-2021 : JO 12

À compter du 1^{er} juillet 2021, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant s'allonge, peut être fractionné pour une partie et doit être pris dans les 6 mois de la naissance de l'enfant.

La loi du 14 décembre 2020 a porté la durée du congé de paternité dont bénéficient les salariés, qu'ils relèvent du régime général ou du régime agricole de sécurité sociale, les travailleurs indépendants et les non-salariés agricoles de **11 à 25 jours** et rendu une partie de celui-ci obligatoire pour les salariés.

Pris en application de ce texte, un décret du 10 mai 2021 précise les modalités de prise et d'indemnisation de ce congé, permettant ainsi l'entrée en vigueur du nouveau dispositif au titre des enfants nés à compter du 1^{er} juillet 2021, ainsi qu'à ceux dont la naissance était supposée intervenir à compter de cette date, mais nés avant.

Les modalités de prise du congé sont précisées pour les salariés

En application de l'article L 1225-35 du Code du travail, dans sa version issue de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2021, la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant dont bénéficie le salarié qui peut être le père de l'enfant et, le cas échéant, le conjoint ou concubin de la mère ou la personne liée à elle par un Pacs est portée à 25 jours calendaires, ou 32 en cas de naissances multiples, et ce congé est découpé en 2 périodes obéissant à des régimes distincts.

- **Une première période de 4 jours consécutifs pouvant être prolongée de 30 jours**

À compter du 1^{er} juillet 2021, le congé de paternité se compose d'une **première période de 4 jours calendaires consécutifs, qui fait immédiatement suite au congé de naissance et qui est obligatoire** (C. trav. art. L 1225-35, al. 3 et L 1225-35-1).

Par dérogation, lorsque l'état de santé de l'enfant nécessite son hospitalisation immédiate après la naissance dans une unité de soins spécialisés, la période initiale de 4 jours est prolongée de plein droit, à la demande du salarié, pendant la période d'hospitalisation (C. trav. art. L 1225-35, al. 5). La durée maximale de cette prolongation est fixée à 30 jours consécutifs (C. trav. art. D 1225-8-1 modifié).

A noter : On relèvera que le décret maintient le dispositif actuel selon lequel, en cas d'hospitalisation du nouveau-né, un congé supplémentaire est accordé de droit au salarié, pour une durée maximale de

30 jours consécutifs non fractionnable. Dès lors, la première période du congé de paternité pourra durer jusqu'à 34 jours calendaires à compter du 1er juillet 2021. Par ailleurs, la période de prolongation, qui est octroyée à la demande du salarié, n'est pas obligatoire, l'interdiction d'emploi édictée par l'article L 1225-35-1 du Code du travail, ne s'appliquant pas à elle, ni, selon nous, fractionnable, à défaut de disposition contraire.

- **Une seconde période de 21 jours fractionnables à prendre dans les 6 mois suivant la naissance**

Outre la période de 4 jours incompressibles, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est composé d'une seconde période de **21 jours calendaires**, portée à 28 jours en cas de naissances multiples (C. trav. art. L 1225-35, al. 3), **non obligatoire**. Ce congé peut être fractionné en 2 périodes d'une durée minimale de 5 jours chacune (C. trav. art. D 1225-8, al. 3 modifié).

Exemple :

Le salarié peut donc prendre la totalité de son congé en une fois : congé de naissance de 3 jours ouvrables + première période de congé paternité obligatoire de 4 jours calendaires + seconde période de congé paternité de 21 jours calendaires. Il peut également prendre le congé de naissance + le congé obligatoire de 4 jours puis :

- immédiatement une fraction d'au moins 5 jours de la seconde partie de son congé, puis l'autre fraction d'au maximum 16 jours calendaires dans un second temps ;

- ou une fraction d'au moins 5 jours de la seconde partie de son congé dans un deuxième temps, et enfin l'autre fraction d'au maximum 16 jours calendaires ;

- ou la totalité des 21 jours restants dans un second temps.

La seconde partie du congé doit être prise dans les 6 mois suivant la naissance de l'enfant. Elle peut toutefois être reportée au-delà de ce délai en cas d'hospitalisation de l'enfant ou de décès de la mère. Elle doit alors être prise dans les 6 mois suivant soit la fin de l'hospitalisation, soit la fin de la suspension de son contrat de travail par le père pour la durée restant à courir entre la date du décès et la fin de la période d'indemnisation au titre du congé maternité dont aurait bénéficié la mère.

Exemple :

Par exemple, pour un salarié dont l'enfant naît le 5 juillet 2021, le congé peut être pris de la manière suivante :

- le congé de naissance de 3 jours ouvrables est pris du lundi 5 au mercredi 7 juillet inclus ;

- le congé de paternité obligatoire de 4 jours calendaires est pris du jeudi 8 juillet au dimanche 11 juillet inclus ;

- le salarié peut ensuite prendre la seconde partie du congé dans le délai de 6 mois à compter de la naissance, soit avant le 1er janvier 2022 : il peut, par exemple, prendre les 5 premiers jours du lundi 12 juillet au vendredi 16 juillet inclus (le congé étant calculé en jours calendaires, le mercredi 14 juillet, jour férié, n'est pas décompté), puis prendre les 16 jours calendaires restants du lundi 2 août au mardi 17 août inclus.

Un délai de prévenance d'un mois de l'employeur

Le salarié doit informer son employeur :

- de la date prévisionnelle de l'accouchement au moins un mois avant celle-ci ;
- des dates de prise et des durées de la ou des périodes visées précédemment au moins un mois avant le début de chacune des périodes.

En outre, sans préjudice de ces dispositions, en cas de naissance de l'enfant avant la date prévisionnelle d'accouchement et lorsque le salarié souhaite débiter la ou les périodes de congés au cours du mois suivant la naissance, il doit en informer sans délai son employeur.

Actuellement, le salarié qui souhaite bénéficier d'un congé de paternité doit avertir 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.

Les règles d'indemnisation du congé sont définies pour tous

• Pour les salariés

Lorsque le droit à congé de paternité ou d'accueil de l'enfant est exercé, il ouvre droit, pour sa durée et dans la limite maximale de 25 jours, ou 32 en cas de naissances multiples, à des **indemnités journalières de la sécurité sociale** dans les mêmes conditions d'ouverture de droit, de liquidation et de service qu'en cas de congé maternité, sous réserve pour l'assuré de cesser toute activité salariée ou assimilée pendant cette période et au minimum pour la première période de 4 jours du congé paternité.

Ces indemnités sont versées pendant la ou les périodes de congés prises selon les modalités visées précédemment.

A noter : Sauf dispositions conventionnelles contraires, il n'y a pas de complément employeur à faire, mais s'il existe, la subrogation est possible.

• Pour les travailleurs indépendants

Sous réserve de cesser leur activité professionnelle pendant une durée minimale de 7 jours pris immédiatement à compter de la naissance de l'enfant, les travailleurs indépendants bénéficient, sur leur demande, d'indemnités journalières du même montant que celles versées en cas de maternité.

Pour mémoire, le montant de l'indemnité journalière forfaitaire versée en cas de maternité est égal à 1/730 du plafond annuel de la sécurité sociale (1/730 de 41 136 €, Pass 2021), soit à 56,35 €.

Les indemnités journalières leur sont versées pendant une durée maximale de 25 jours (32 jours en cas de naissances multiples) fractionnable en 3 périodes d'au moins 5 jours chacune. Étant précisé que les périodes de cessation d'activité donnant lieu au versement de l'allocation doivent être prises dans les 6 mois suivant la naissance de l'enfant.

• Pour les non-salariés agricoles

Les exploitants agricoles ont également droit à l'indemnisation du congé de paternité sous certaines conditions. Ils bénéficient ainsi, sur leur demande, d'une allocation de remplacement pendant 25 jours

(32 jours en cas de naissances multiples) fractionnables en 3 périodes d'au moins 5 jours chacune dès lors :

- qu'ils sont chefs d'exploitation et d'entreprise agricole, aides familiaux, associés d'exploitation, collaborateurs ou membres non-salariés de toute société lorsqu'ils consacrent leur activité pour le compte de la société à une exploitation ou entreprise agricole ;
- qu'ils se font remplacer dans leurs travaux par du personnel salarié ;
- qu'ils cessent tout travail sur l'exploitation ou dans l'entreprise agricole pendant une durée minimale de 7 jours suivant immédiatement la naissance de l'enfant.

En outre, et sans changement, les assurés doivent, pour pouvoir bénéficier de l'allocation de remplacement, justifier à la date de naissance de l'enfant d'une durée minimale de 10 mois d'affiliation au régime obligatoire d'assurance maladie, invalidité, maternité des personnes non salariées des professions agricoles, participer de manière constante, à temps plein ou à temps partiel, aux travaux de l'exploitation ou de l'entreprise agricole et adresser à leur caisse de MSA les pièces justificatives nécessaires.

Les périodes de cessation d'activité donnant lieu au versement de l'allocation doivent être prises dans les 6 mois suivant la naissance de l'enfant.

La demande de congé de paternité doit être adressée à la caisse de MSA au moins un mois avant la date de naissance de l'enfant. L'assuré doit y indiquer les dates de la ou des périodes de bénéfice de l'allocation de remplacement.

En cas de naissance de l'enfant avant la date prévisionnelle d'accouchement et lorsque l'assuré souhaite débiter la ou les périodes du bénéfice de l'allocation au cours du mois suivant la naissance, il en informe sans délai sa caisse de MSA.