

// le dossier pratique

Les nouvelles modalités de prise du congé de paternité

Les règles applicables à compter du 1^{er} juillet 2021

À compter du 1^{er} juillet 2021, la durée du congé de paternité sera portée à 25 jours (32 en cas de naissances multiples). Quatre jours devront être pris à la naissance, le reste pourra être pris plus tard et être fractionné. C'est ce que prévoit la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021. Un décret du 10 mai 2021 précise les modalités de mise en œuvre de cette mesure. Ce dossier fait le point sur les nouvelles règles applicables.

À CLASSER SOUS

TEMPS DE TRAVAIL

03 / 21

Meilleures conditions de développement pour les nouveau-nés, rééquilibrage des tâches domestiques et parentales entre les parents, etc. : de nombreux rapports et études démontrent les effets positifs du congé de paternité et d'accueil des enfants. Cependant, seuls 67 % des pères ont recours à ce congé, dont moins de 60 % de ceux qui sont en contrat à durée déterminée.

Pour remédier à cette situation, la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021 et son décret d'application n° 2021-574 du 10 mai 2021 ont modifié les modalités de prise du congé pour les **enfants nés et adoptés à compter du 1^{er} juillet 2021**, ainsi qu'à ceux dont la **naissance était supposée intervenir à compter de cette date** (par exemple, le 5 juillet 2021) **mais nés avant** (par exemple, le 24 juin 2021).

La durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant sera ainsi portée à 25 jours (32 en cas de naissances multiples), contre 11 actuellement (18 jours en cas de naissances multiples). Il sera désormais **divisé en deux périodes** : l'**une obligatoire de quatre jours**, prise à la naissance ; l'**autre de 21 jours** (28 en cas de naissances multiples), **non obligatoires**, pouvant être pris dans les six mois suivant la naissance. Cette deuxième partie pourra être, ce qui est nouveau, **fractionnée**. La loi a également modifié les dispositions relatives à l'information de l'employeur sur la date prévisionnelle de la naissance. Celles-ci s'appliqueront uniquement aux naissances prévues à compter du 1^{er} juillet 2021 (L. n° 2020-1576 du 14 décembre 2020, JO 15 décembre, art. 73, IV).

1 Qui peut bénéficier du congé ?

Après la naissance, peuvent bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant (C. trav., art. L. 1225-35, al. 1 modifié à venir) :

– le **père salarié**. Il en bénéficie, même si la naissance n'intervient pas à son foyer et qu'il est séparé de la mère ;

– le cas échéant, le **conjoint ou concubin salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité**.

Le congé est **ouvert** sans condition d'ancienneté à l'ensemble des **salariés**, du régime général ou agricole, **quel que soit le type de contrat de travail** (contrat à durée déterminée, contrat à durée indéterminée, contrat à temps partiel, etc.).

Les **chômeurs indemnisés** et les **stagiaires en formation** peuvent en bénéficier (D. n° 2002-1324 du 4 novembre 2002, JO 6 novembre). Le congé est également ouvert aux **indépendants**.

La naissance d'un même enfant peut donner lieu à l'attribution du **congé à deux personnes différentes**, le père et la personne qui partage la vie de la mère, homme ou femme. En revanche, le conjoint, concubin ou partenaire pacsé du père biologique n'a droit à rien.

À NOTER Selon le Défenseur des droits, cette exclusion constitue une « discrimination directe fondée sur le sexe et l'orientation sexuelle ». Elle crée une différence de traitement entre les couples de même sexe féminins et les couples de même sexe (Défenseur des droits, décision n° 2020-036 du 9 octobre 2020 : v. l'actualité n° 18170

du 27 octobre 2020). Notons aussi que la loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 a remplacé la notion de « concubin » par celle de « personne vivant maritalement avec la mère » afin d'aligner la liste des bénéficiaires avec celle du congé de naissance.

2 Quelle est sa durée ?

CONGÉ DE 25 OU 32 JOURS CALENDAIRES...

Actuellement de 11 jours consécutifs, la durée du congé est portée à **25 jours**. En cas de **naissances multiples**, elle passera de 18 jours consécutifs à **32 jours**.

Le congé de paternité est **calculé en jours calendaires**, comprenant les jours fériés, les samedis et les dimanches (*C. trav., art. L. 1225-35, al. 1 modifié à venir*).

À NOTER Rien n'empêche les entreprises de prévoir des congés de paternité de plus longue durée.

Ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2020, tous les employés d'eBay peuvent bénéficier d'un congé de 12 semaines (*v. l'actualité n° 18017 du 10 mars 2020*). De même, depuis le 1^{er} janvier 2021, les employés de la mutuelle Garance peuvent demander un congé de paternité d'une durée d'un mois, renouvelable pour la même durée (*v. l'actualité n° 18280 du 7 avril 2021*).

EXEMPLE DE DÉCOMPTE DE LA PÉRIODE OBLIGATOIRE DE SEPT JOURS

Un salarié dont l'enfant naît un samedi bénéficie d'un congé de naissance de trois jours, calculé en jours ouvrables. Le congé débute le 1^{er} jour ouvrable suivant la naissance, il a donc lieu du lundi au mercredi. Le salarié doit également prendre immédiatement ses jours de congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Son congé de paternité est lui décompté en jours calendaires, soit du jeudi au dimanche. Le salarié doit donc prendre un congé cumulé du lundi au dimanche.

... COMPOSÉ DE DEUX PÉRIODES DISTINCTES

Quatre jours devront être pris à la naissance, le reste pourra être pris plus tard (*C. trav., art. L. 1225-35, al. 3 modifié à venir*).

■ Une première partie de congé obligatoire

Cette période peut-elle être réduite ?

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant sera composé d'une **première période de quatre jours** calendaires **obligatoires**.

Cette durée ne pourra être réduite.

À quel moment doit-elle être prise ?

Sauf exception (*v. ci-après*), la période obligatoire de quatre jours du congé de paternité et d'accueil de l'enfant devra **immédiatement** faire **suite** au **congé de naissance** de trois jours (*C. trav., art. L. 1225-35, al. 3 nouveau à venir*. Pour un exemple de décompte, voir l'encadré ci-dessus). En pratique, lorsque le salarié prend son congé de naissance, il devra obligatoirement y accoler quatre jours de son congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Contrairement à la situation antérieure au 1^{er} juillet 2021, le salarié ne pourra **plus dissocier totalement** son

congé de naissance et son congé de **paternité** et d'accueil de l'enfant. En revanche, il conservera la possibilité de cumuler son congé de naissance avec l'intégralité de son congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Le salarié peut-il travailler pendant cette période ?

Il est **interdit d'employer le salarié** pendant cette période, même si celui-ci ne respecte pas le délai de prévenance (*C. trav., art. L. 1225-35-1, al. 1 nouveau à venir; sur le délai de prévenance, v. ci-après*). L'employeur aura ainsi l'obligation de mettre le salarié en congé **pendant sept jours** (trois jours au titre du congé de naissance, quatre au titre du congé de paternité), même si le salarié ne dépose pas de demande ou le fait sans respecter le délai de prévenance.

L'**interdiction** d'emploi n'est **pas applicable** lorsque le salarié **ne peut bénéficier des indemnités de sécurité sociale** (*C. trav., art. L. 1225-35-1, 3 nouveau à venir*).

Que se passe-t-il si la naissance a lieu pendant les congés du salarié ?

Si la naissance de l'enfant intervient alors que le salarié a pris des congés payés ou un congé pour événements familiaux, l'interdiction d'emploi débute à l'issue de cette période de congé (*C. trav., art. L. 1225-35-1, al. 2 nouveau à venir*).

À NOTER Actuellement, le congé de naissance n'est pas légalement dû lorsque le salarié se trouve déjà absent de l'entreprise pour une raison ou une autre (congé, maladie, etc.). Ainsi, le congé de naissance dont bénéficie le père ne peut être reporté immédiatement après ses congés payés, si l'événement a eu lieu au cours d'une période de congé du père (*Cass. soc., 11 octobre 1994, n° 93-42.310*).

Cette période peut-elle être prolongée ?

Oui, elle pourra être **prolongée** lorsque l'état de santé de l'enfant nécessite son **hospitalisation immédiate** après la naissance **dans une unité de soins spécialisée** (*C. trav., art. L. 1225-35, al. 5 nouveau à venir*). Sont visées les unités de néonatalogie, de réanimation néonatale, de pédiatrie de nouveau-nés et de nourrissons et les unités indifférenciées de réanimation pédiatrique et néonatale (*Arr. du 24 juin 2019, JO 25 juin, NOR: SSAS1912500A*).

La période sera **prolongée de droit**, à la demande du salarié, pendant la période d'hospitalisation, **dans la limite de trente jours** consécutifs. Le salarié bénéficiant de cette prolongation du congé doit en **informer son employeur sans délai et par tout moyen** (appel téléphonique, courriel, courrier...). Il doit également transmettre un document justifiant de cette hospitalisation (*C. trav., art. L. 1225-35, al. 5 modifié à venir et D. 1225-8-1, al. 1 et 2 modifiés à venir*).

L'interdiction d'emploi précitée ne s'applique pas pendant cette prolongation de la période de quatre jours en raison d'une hospitalisation de l'enfant (*C. trav., art. L. 1225-35-1, al. 1 nouveau à venir*).

À NOTER Le bénéfice de la prolongation du congé n'est pas attribué en cas de sortie du nouveau-né vers son domicile avant l'hospitalisation (*Circ. Cnam n° 25/2019 du 31 juillet 2019*).

■ Une deuxième période facultative

En plus de la première période de quatre jours, une deuxième, de 21 jours (ou 28 jours en cas de naissances multiples), pourra être prise. Cette partie du congé est facultative.

Quand la prendre ?

Cette partie devra être prise **dans les six mois suivant la naissance**, contre quatre actuellement (*C. trav., art. D. 1225-8, al. 1 modifié à venir*).

Elle **pourra être accolée au congé de naissance** et donc à la première partie du congé de paternité et d'accueil de l'enfant de quatre jours.

Peut-elle être fractionnée ?

Contrairement à la première période du congé, la seconde est fractionnable. Elle pourra être divisée en deux périodes d'une durée minimale de cinq jours chacune (*C. trav., art. D. 1225-8, al. 3 nouveau à venir*).

Le report au-delà de six mois est-il possible ?

Oui, dans deux cas (*C. trav., art. D. 1225-8, al. 6 nouveau à venir*):

- l'**hospitalisation** de l'enfant. Le congé est alors pris dans les six mois qui suivent la fin de l'hospitalisation ;
- le **décès** de la **mère**. Le congé est pris dans les six mois qui suivent la fin du congé postnatal dont bénéficie le père.

3 Quelles sont les démarches à effectuer ?

Pour bénéficier du congé de paternité, le salarié devra, en respectant un délai de prévenance, informer son employeur de (*C. trav., art. L. 1225-35, al. 4 modifié à venir*):

- la date prévisionnelle de l'accouchement ;
- les dates de prise du congé ;
- la durée du ou des congés.

COMMENT PRÉVENIR L'EMPLOYEUR ?

Le salarié peut prévenir son employeur par écrit ou par oral.

Néanmoins il est préférable, pour des raisons de preuve en cas de litige, d'adresser à l'employeur une lettre recommandée avec accusé de réception ou une lettre remise en main propre contre décharge.

QUAND PRÉVENIR L'EMPLOYEUR ?

Pour la date prévisionnelle de l'accouchement, le salarié devra informer l'employeur **au moins un mois avant** celle-ci (*C. trav., art. D. 1225-8, al. 2 modifié à venir*).

Pour la période de 21 ou 28 jours, **s'il fractionne** son congé, il devra **prévenir** l'employeur des **dates de prise** et des **durées** de la ou des périodes de **congé au moins un mois avant** le début de chacune d'elles (*C. trav., art. D. 1225-8, al. 4 nouveau à venir*).

À NOTER Le salarié peut faire la demande de congé avant la naissance de l'enfant.

QUID EN CAS DE NAISSANCE AVANT LA DATE ?

En cas de naissance avant la date prévisionnelle d'accouchement, il reste possible pour le salarié de **débiter** la ou les périodes de congé **au cours du mois suivant la naissance**. Il devra alors en **informer sans délai** son employeur (*C. trav., art. D. 1225-8, al. 5 nouveau à venir*).

L'EMPLOYEUR PEUT-IL REFUSER LA PRISE DE LA PARTIE NON OBLIGATOIRE DU CONGÉ ?

S'il n'existe pas de texte en la matière, la jurisprudence est venue répondre par la **négative** à cette question : l'employeur qui a été régulièrement informé dans le délai d'un mois des dates choisies par le salarié pour partir en congé de paternité ne peut ni s'opposer à son départ, ni en exiger le report. La Cour de cassation réfute la possibilité d'invoquer un motif tel qu'une importante charge de travail pour s'opposer aux dates proposées par le salarié ou pour les décaler (*Cass. soc., 31 mai 2012, n° 11-10.282 FS-PB ; v. l'actualité n° 16115 du 6 juin 2012*).

4 Quelle indemnisation pour le congé de paternité ?

Pendant la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, le contrat de travail du salarié est suspendu. Il n'est donc pas rémunéré, à la différence du congé de naissances.

Cependant, lorsqu'il exerce son droit à congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans les délais impartis, l'assuré perçoit les **indemnités journalières de sécurité sociale** (IJSS) dans les mêmes conditions d'ouverture de droit, de liquidation et de service qu'en cas de congé de maternité, sous réserve de cesser toute activité salariée ou assimilée pendant cette période et au minimum pendant la première période de quatre jours du congé de paternité (*CSS, art. L. 331-8, al. 1 modifié à venir*). En revanche, la Cnam (Caisse primaire d'assurance maladie) est en droit de refuser d'indemniser le salarié au titre du congé de paternité pris hors délai (*Cass. 2^e civ., 10 novembre 2009, n° 08-19.510 FS-PB*).

CALCUL DU SALAIRE SUR LEQUEL LE BÉNÉFICIAIRE DOIT AVOIR COTISÉ

L'article R. 313-3 du Code de la sécurité sociale énonce que, pour avoir droit aux indemnités journalières de l'assurance maladie, le bénéficiaire du congé de paternité doit justifier que « le montant des cotisations dues au titre des assurances maladie, maternité, invalidité et décès assises sur les rémunérations qu'il a perçues pendant les six mois civils précédents est au moins égal au montant des mêmes cotisations dues pour un salaire égal à 1015 fois la valeur du salaire minimum de croissance au premier jour de la période de référence ». Au 1^{er} janvier 2021, ce salaire a été revalorisé de 0,99 % (contre 1,2 % au 1^{er} janvier 2020) pour atteindre 10,25 euros brut de l'heure (*D. n° 2020-1598 du 16 décembre 2020, JO 17 décembre*).

$$10,25 \times 1015 = 10\,403,75$$

Pour les assurés appartenant aux professions à caractère saisonnier ou discontinu, la condition est que le montant des cotisations « assises sur les rémunérations qu'ils ont perçues au cours des douze mois civils est au moins égal au montant des mêmes cotisations dues pour un salaire égal à 2030 fois la valeur du salaire minimum de croissance au 1^{er} janvier qui précède immédiatement le début de cette période » (*CSS, art. R. 313-7*). Pour les naissances intervenant en 2021, le salaire minimum de croissance à prendre en compte est donc celui de 2020, soit 10,15 euros.
 $10,15 \times 2030 = 20\,604,50$.

QUELLES SONT LES CONDITIONS D'INDEMNISATION ?

Pour être indemnisé, le bénéficiaire du congé doit :

- posséder un numéro de sécurité sociale depuis au moins dix mois à la date présumée de l'accouchement (CSS, art. R. 313-3);
- avoir travaillé au moins 150 heures au cours des trois mois civils ou des 90 jours précédant le début du congé (ou avoir cotisé sur un salaire au moins équivalent à 10 403,75 euros au cours des six mois précédant le début du congé) (CSS, art. R. 313-3). En cas d'activité saisonnière ou discontinue, les seuils sont différents. Il faudra avoir travaillé au moins 600 heures (ou avoir cotisé sur un salaire équivalent à au moins 2 030 fois le montant du Smic horaire, soit 20 604,50 euros) au cours des 12 mois précédant le début du congé (CSS, art. R. 313-7);
- prendre le congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans les six mois qui suivent la naissance de l'enfant (sauf report du délai pour cause d'hospitalisation de l'enfant ou de décès de la mère, v. ci-avant);
- cesser toute activité salariée pendant le congé.

Que signifie « cesser toute activité salariée » ? Le bénéficiaire du congé devra cesser son activité professionnelle pendant une durée minimale de sept jours pris immédiatement à compter de la naissance (CSS, art. D. 623-2, al. 3 modifié à venir), et ne pas reprendre cette activité pendant la durée d'indemnisation (CSS, art. L. 623-1, II modifié à venir; Cass. 2^e civ., 17 janvier 2007, n° 06-10.372). L'arrêt de l'activité doit être total, même en cas de travail pour plusieurs employeurs. En cas de demande de congé chez un employeur et de poursuite de l'activité chez l'autre, la Cnam peut réclamer le remboursement de la somme versée. En cas de prolongation du congé pour cause d'hospitalisation de l'enfant, le salarié devra également attester de la cessation de son activité professionnelle pendant la période d'hospitalisation correspondante (CSS, art. D. 331-4).

QUELLES SONT LES PIÈCES JUSTIFICATIVES À FOURNIR ?

Si le demandeur est le père de l'enfant, il adresse à sa Cnam soit une copie intégrale de l'acte de naissance de l'enfant, soit une copie du livret de famille mis à jour, soit la copie de l'acte de reconnaissance de l'enfant.

LES INDEMNITÉS JOURNALIÈRES POUR LES ALLOCATAIRES DU CHÔMAGE

Les chômeurs indemnisés peuvent prétendre aux indemnités journalières de paternité dès lors qu'ils ont conservé leur droit aux prestations en espèces de l'assurance maladie (C. trav., art. R. 5411-10). Les droits aux allocations chômage ne sont pas perdus mais, durant la/les périodes de congé, le versement de l'ARE est suspendu et remplacé par les indemnités de sécurité sociale. La période où l'allocation chômage n'est pas perçue est reportée et vient prolonger la période d'indemnisation par Pôle emploi. Il faut déclarer la situation à Pôle emploi dans les 72 heures suivant le début du congé.

Le mode de calcul de l'indemnité journalière est le même que pour un salarié; les salaires pris en compte sont ceux des trois derniers mois qui précèdent la date d'effet de la rupture du contrat de travail (ou des 12 mois en cas d'activité saisonnière ou discontinue).

Si l'assuré n'est pas le père mais toute autre personne concernée par le congé de paternité, il doit fournir à sa Cnam la copie intégrale de l'acte de naissance de l'enfant assortie d'un justificatif attestant du lien avec la mère de l'enfant. Ce peut être :

- un extrait d'acte de mariage;
- une copie du Pacs;
- un certificat de vie commune ou de concubinage de moins d'un an ou, à défaut, une attestation sur l'honneur de vie maritale cosignée par la mère de l'enfant (Arr. du 3 mai 2013, JO 23 mai, NOR: AFSS1311619A).

À NOTER Le congé de paternité peut être pris également lorsque l'enfant est « né mort et viable ». Les indemnités journalières de sécurité sociale peuvent en effet être versées dans ce cas (Arr. min. du 9 janvier 2008, JO 11 janvier, NOR: SJS0773635A). La copie de l'acte d'enfant sans vie et un certificat médical d'accouchement d'un enfant né mort et viable sont alors nécessaires.

COMMENT LE MONTANT DE L'INDEMNITÉ JOURNALIÈRE EST-IL CALCULÉ ?

Tout d'abord, la Caisse primaire d'assurance maladie calcule le salaire journalier de base en faisant la somme des trois derniers salaires bruts perçus avant la date d'interruption du travail, divisée par 91,25 (CSS, art. R. 323-4).

Le salaire pris en compte ne peut pas dépasser le plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur lors du dernier jour du mois qui précède l'arrêt (soit 3 428 euros par mois en 2021).

La Cnam retire ensuite à ce salaire journalier de base un taux forfaitaire de 21 % pour obtenir le montant de l'indemnité journalière (Arr. du 28 mars 2013, JO 30 mars, NOR: BUDS1304319A).

En 2021, celui-ci ne peut pas être inférieur à 9,66 euros ni supérieur à 89,03 euros par jour.

Prenons l'exemple d'un salarié en congé de paternité à partir du 23 septembre 2021.

Les salaires bruts des trois mois précédents perçus sont de 2 000 euros en juin 2021, 2 800 euros en juillet 2021 et 2 200 euros en août 2021.

Le total des trois derniers mois est donc $2\,000 + 2\,800 + 2\,200 = 7\,000$ euros

$IJSS = [7\,000 - (7\,000 \times 21\%)] / 91,25 = 60,60$ euros

Le montant de l'IJSS du salarié est donc de 60,60 euros. Afin d'obtenir le montant reçu par le salarié il faut enlever 6,7 % de CSG/CRDS.

PENDANT COMBIEN DE TEMPS L'INDEMNISATION EST-ELLE VERSÉE ?

Les indemnités journalières sont perçues pendant toute la durée du congé, et durant 25 jours au maximum (ou 32 en cas de naissances multiples). Il n'y a pas de délai de carence et chaque jour de la semaine est indemnisé, y compris les samedis, dimanches et jours fériés.

Les périodes de cessation d'activité donnant lieu au versement d'indemnités journalières devront être prises dans les six mois suivant la naissance de l'enfant. Dernier point : la durée d'indemnisation sera fractionnable en trois périodes d'au moins cinq jours chacune (CSS, art. D. 623-2, al. 3 modifié à venir).

À NOTER Les indemnités journalières de sécurité sociale versées pendant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ne sont pas cumulables avec :

- les indemnités journalières versées pendant un arrêt de travail pour maladie, accident du travail ou maladie professionnelle, et les indemnités maternité en cas de décès de la mère ;
- le complément de libre choix d'activité de la prestation d'accueil du jeune enfant à taux plein ;
- le complément de libre choix d'activité de la prestation d'accueil du jeune enfant à taux partiel le mois d'ouverture du droit ;
- la prestation partagée d'éducation de l'enfant (Prepaee) ;
- l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) ;
- l'indemnisation par l'assurance chômage ou le régime de solidarité ou encore une rémunération versée au titre de la formation professionnelle.

LES STAGIAIRES PEUVENT-ILS ÊTRE INDEMNISÉS ?

Oui, les stagiaires de la formation professionnelle continue rémunérés par l'État ou la région, rattachés au régime général, ont droit aux prestations en espèces du congé de paternité et d'accueil de l'enfant (CSS, art. R. 373-1).

La prise en charge est assurée par l'État ou la région qui garantit aux stagiaires une indemnité journalière égale à 90 % de leur rémunération journalière de stage, à la condition que le congé ait débuté pendant la durée du stage et qu'elle s'achève avant son terme (CSS, art. R. 373-2, al. 3).

LES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS ET LES EXPLOITANTS AGRICOLES PEUVENT-ILS ÊTRE INDEMNISÉS ?

Oui, les travailleurs indépendants, gérants non-salariés, professions libérales, commerçants ou artisans et les exploitants agricoles peuvent prendre un congé de paternité et être indemnisés.

Le bénéficiaire de l'allocation de remplacement sera soumis aux **mêmes conditions** que pour les **salariés du régime général** : sept jours au minimum de cessation de travail, durée maximale de versement de l'allocation de 25 ou 32 jours, etc. (D. n° 2021-574 du 10 mai 2021, JO 12 mai).

Concernant les **personnes non salariées des professions agricoles**, la demande de congé de paternité devra être faite selon les mêmes délais de prévenance que pour les salariés, mais devra être adressée à la caisse de mutualité sociale agricole dont le père relève.

Au titre de ce congé de paternité et d'accueil de l'enfant, les **travailleurs indépendants** bénéficient d'une **indemnité journalière forfaitaire** de 56,35 euros par jour depuis le 1^{er} janvier 2021. Les indemnités versées pour congé de paternité aux autoentrepreneurs et chefs d'entreprise dont les revenus sont inférieurs à 4046,40 euros par an en 2021 sont réduites à 10 % des montants habituels.

QUAND LES INDEMNITÉS JOURNALIÈRES SONT-ELLES VERSÉES ?

Les indemnités journalières de sécurité sociale sont versées tous les 14 jours.

L'EMPLOYEUR EST-IL TENU DE COMPLÉTER L'INDEMNISATION DU SALARIÉ EN CONGÉ DE PATERNITÉ ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT ?

Comme le montant des indemnités journalières est limité par le plafond de la sécurité sociale, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant entraîne une perte de rémunération pour les salariés qui en ont une supérieure à ce plafond. Les employeurs ne sont **pas tenus** de compléter cette indemnisation.

Toutefois, les **entreprises peuvent décider**, éventuellement à l'issue de négociations collectives, du versement d'un **complément** de rémunération permettant le maintien intégral du salaire. Dans le cas où le salaire serait partiellement ou totalement maintenu par l'employeur, les indemnités journalières lui sont directement versées (mécanisme de subrogation).

À titre d'exemples, la mutuelle Garance a conclu le 6 novembre 2020 un avenant à un accord d'entreprise de 2019 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, selon lequel tout salarié, quelle que soit son ancienneté, a droit pendant un mois de congé de paternité au maintien intégral de son salaire net mensuel (v. l'actualité n° 18280 du 7 avril 2021). De même, le groupe Bosch France a conclu, le 16 décembre dernier, un nouvel accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la vie au travail qui prévoit que, pendant son congé de paternité, le salarié « continue à bénéficier de la totalité de son salaire », déduction faite des indemnités journalières versées par la Cnam. Le groupe accepte également de maintenir son salaire à 100 %, « même si la sécurité sociale ne verse pas d'indemnités journalières » (v. l'actualité n° 18274 du 29 mars 2021).

5 Quelle est la situation du salarié pendant le congé de paternité ?

QUEL EST LE STATUT DU CONTRAT DE TRAVAIL PENDANT LE CONGÉ ?

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant entraîne la **suspension** du **contrat de travail** (C. trav., art. L. 1225-35, al. 2).

Celui-ci n'est donc pas rompu et, à la fin du congé, le salarié **retrouve** son **précédent emploi** ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente (C. trav., art. L. 1225-36).

QUELLE PROTECTION POUR LE SALARIÉ PENDANT LE CONGÉ DE PATERNITÉ ?

Le salarié ne peut être licencié ni pendant le congé de paternité, ni pendant une période protectrice après la naissance. En effet, les salariés bénéficiant du congé de paternité sont **protégés contre le licenciement** durant les **dix semaines suivant** la naissance de l'enfant, à l'instar de la protection existant pour les mères à l'expiration du congé de maternité (C. trav., art. L. 1225-4-1, al. 1). **Toutefois**, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave du salarié ou en cas d'**impossibilité** de **maintenir** le contrat pour un

SANCTIONS ENCOURUES PAR L'EMPLOYEUR EN CAS DE NON-RESPECT DES DISPOSITIONS RELATIVES AU CONGÉ DE PATERNITÉ

L'article L. 1225-70 du Code du travail précise que toute convention contraire aux règles sur le congé de paternité est nulle.

En outre, si le salarié est licencié du fait de ce congé, une indemnité pour nullité du licenciement sera versée; elle ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois, en application de l'article L. 1235-3-1 du Code du travail (*C. trav., art. L. 1225-71*).

Enfin, l'inobservation par l'employeur des dispositions relatives au congé de paternité et d'accueil de l'enfant est passible d'une amende de 1 500 euros, portée à 3 000 euros en cas de récidive (*C. trav., art. R. 1227-5*).

motif étranger au congé de **paternité** et d'accueil de l'enfant (*C. trav., art. L. 1225-4-1, al. 2*). En revanche, pendant cette période, le salarié ne peut se prévaloir de la protection contre les mesures préparatoires au licenciement accordée à la mère pendant le congé de maternité (*Cass. soc., 30 septembre 2020, n° 19-12.036 FS-PB; v. l'actualité n° 18170 du 27 octobre 2020*).

LE SALARIÉ PEUT-IL ROMPRE SON CONTRAT PENDANT LE CONGÉ DE PATERNITÉ ?

La protection dont bénéficie le salarié pendant les périodes de congé de paternité ne s'oppose pas à sa volonté de départ: celui-ci **peut** naturellement **démisionner** pendant son congé. Néanmoins, il devra respecter les conditions de la démission (préavis, etc.).

Concernant la **rupture conventionnelle**, la jurisprudence ne traite pas explicitement du congé de paternité. Néanmoins, pour le congé de maternité ou encore pour les accidents du travail, contrairement aux réticences initiales de la plupart des juridictions du fond (*Aix-en-Provence, 17^e ch., 3 avril 2012, n° 11/05043: accident du travail; Rennes, 8 février 2013, n° 11/05356: congé de maternité*), la Cour de cassation considère désormais que les dispositions protectrices de l'emploi ne font **pas obstacle** à la conclusion d'une convention individuelle de rupture, sauf en cas de fraude ou de vice du consentement. Est donc licite la rupture conventionnelle individuelle intervenue pendant la durée du congé de maternité d'une salariée, ainsi que dans les quatre semaines qui suivent celui-ci (*Cass. soc., 25 mars 2015, n° 14-10.149 FS-PB; v. l'actualité n° 16806 du 1^{er} avril 2015*).

LA PÉRIODE DU CONGÉ DE PATERNITÉ EST-ELLE PRISE EN COMPTE DANS L'ACQUISITION DES DROITS DU SALARIÉ ?

Pour la détermination de la durée des congés payés, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, et sa prolongation le cas échéant, sont décomptés comme du **travail effectif** (*C. trav., art. L. 3141-5, 2°*).

La durée du congé de paternité est également intégralement prise en compte pour le calcul des droits inscrits sur le CPF (*C. trav., art. L. 6323-12*).

En revanche, faute de texte, elle n'est pas assimilée à du travail effectif, ni à du temps de présence pour:

- la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté;
- le calcul de l'intéressement et de la participation.