

Accueil > Juridique > Loi Travail

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant : quelles évolutions ?

Publié par Louise Thiébaud, AvoSial le 14 juin 2021 - mis à jour à 00:01

Publié par Louise Thiébaud, AvoSial le 14 juin 2021 - mis à jour à 00:01



L'égalité femmes/hommes, grande cause du quinquennat actuel, trouve une nouvelle effectivité au travers de l'allongement du congé de paternité, qui entre en vigueur au 1er juillet 2021. Une mesure destinée à permettre une plus grande implication des deux parents.



2
Partages



Les nouvelles dispositions en matière de congé de paternité et d'accueil d'un enfant issues de la loi de financement de la sécurité sociale (" LFSS "), votées à la quasi-unanimité par les parlementaires et sénateurs, rendent ce **congé en partie obligatoire**, tout en en augmentant la durée.

Un congé de paternité plus long et en partie obligatoire

La LFSS ne modifie pas la durée du **congé de naissance qui reste de 3 jours**.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant évolue, pour sa part, principalement sur deux points.

En premier lieu, sa **durée est allongée** : jusqu'alors de 11 jours calendaires pour une naissance simple, il sera de **25 jours calendaires** (ou 32 jours calendaires en cas de naissances multiples).

En second lieu, face au constat que le congé de paternité n'est pas pris par tous les salariés, notamment ceux en contrats précaires, le législateur en a renforcé l'effectivité en rendant une **fraction de ce congé obligatoire**. Ainsi, le congé de paternité se décompose donc en deux périodes distinctes : une première période obligatoire d'une durée de 4 jours calendaires devant être pris immédiatement après le congé de naissance, suivie d'une seconde, facultative, de 21 jours calendaires en cas de naissance simple (portée à 28 jours calendaires en cas de naissance multiples).

Quelques aspects pratiques

Comme auparavant, le congé de paternité est ouvert **sans condition d'ancienneté** et quel que soit le type de contrat du travail.

Le salarié doit informer son employeur des dates de prise du congé de paternité en respectant un délai de prévenance d'un mois.

La fraction obligatoire du congé doit être prise **dans les 6 mois suivant la naissance** de l'enfant (contre 4 mois auparavant). Les 21 jours (ou 28 pour les naissances multiples) restants **peuvent être fractionnés en deux périodes**, chacune d'une durée minimale de 5 jours.

Le salarié est indemnisé par la Sécurité sociale pendant toute la durée de son congé de paternité, sous réserve de remplir certaines conditions . Ainsi, dans la mesure où la durée du congé de naissance de 3 jours rémunérés par l'employeur n'a pas été augmentée par le législateur, aucun surcoût direct pour celui-ci ne serait à prévoir du fait de la réforme. Des dispositions conventionnelles peuvent toutefois prévoir une indemnisation complémentaire pendant le congé de paternité.

L'employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié **pendant les 10 semaines suivant la naissance de son enfant**, sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger au congé.

Une avancée dont la portée est à relativiser ?

Si l'allongement du congé de paternité témoigne d'un souci de recherche d'effectivité en matière d'égalité femmes-hommes, la réalité de **l'avancée est à relativiser** au regard de la durée très réduite de la fraction obligatoire du congé. Des voisins européens prévoient en effet des durées plus longues de congé de paternité ou encore la **transférabilité** d'une partie du congé de maternité à l'autre parent.

Pour en savoir plus



Louise Thiébaud, membre d'AvoSial, est avocate *counsel* au sein du département social du cabinet De Pardieu Brocas Maffei. Elle assiste les entreprises dans la gestion de leurs problématiques de droit du travail et de la sécurité sociale.