

Particuliers

Publié le 19/11/2022 – Mis à jour le 06/03/2023

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant d'un salarié du secteur privé

Après la naissance ou l'accueil de son enfant, le salarié bénéficie de jours de congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Le salarié bénéficiaire peut être le père de l'enfant marié ou lié par un Pacs avec la mère, le conjoint ou le concubin qui vit en couple avec la mère ou, pour un couple de femmes et en cas de reconnaissance conjointe anticipée, la mère qui n'a pas accouché. Le salarié peut percevoir des indemnités journalières versées par la sécurité sociale. Nous vous présentons les informations à connaître.

Qui peut bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant ?

Le salarié a droit à un congé de paternité et d'accueil de l'enfant après sa naissance. Le salarié doit être dans l'une des situations suivantes :

Père de l'enfant marié ou lié par un Pacs avec la mère

Conjoint ou concubin qui vit en couple avec la mère

En cas de reconnaissance conjointe anticipée, mère qui n'a pas accouché pour un couple de femmes (mariées, pacsées ou en union libre).

Attention

Des dispositions spécifiques s'appliquent pour le congé d'adoption.

Le congé est accordé au salarié **sans condition d'ancienneté**.

Le salarié bénéficie également du congé quel que soit le type de son contrat du travail (CDI, CDD, contrat temporaire, stagiaire de la formation professionnelle, apprenti, demandeur d'emploi).

Quelle est la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant ?

La durée du congé est différente selon la naissance ou l'accueil d'un enfant ou de plusieurs enfants.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est **obligatoirement** précédé du congé de naissance d'une durée de **3 jours ouvrables**.

La durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est de **25 jours calendaires**.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant comporte **2 périodes distinctes** qui viennent s'ajouter au congé de naissance obligatoire.

Période obligatoire de 4 jours calendaires

Le salarié est dans l'obligation de prendre son congé de naissance de **3 jours ouvrables**.

Immédiatement après le congé de naissance, il doit prendre la **1^{ère} période de 4 jours calendaires** de son congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Exemple

L'enfant naît ou est accueilli un dimanche. Le salarié prend son congé obligatoire de naissance de 3 jours.

Le congé de naissance est calculé en jours ouvrables. Le congé débute donc le **1^{er} jour ouvrable** suivant la naissance ou l'accueil de l'enfant, il a donc lieu du lundi au mercredi.

Le salarié prend immédiatement à la suite du congé de naissance les 4 jours obligatoires du congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Ce congé de paternité et d'accueil de l'enfant est décompté en jours calendaires, soit du jeudi au dimanche.

Le salarié doit ainsi prendre un congé obligatoire cumulé (congé de naissance et **1^{ère} période** du congé de paternité et d'accueil de l'enfant) du lundi au dimanche.

Période facultative de 21 jours calendaires

Le salarié peut prendre la **2^{de} période** du congé de paternité et d'accueil : cette période est facultative.

La **2^{de} période** peut être prise immédiatement après la **1^{ère} période** ou pas, selon le souhait du salarié.

La durée de la **2^{de} période** du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est de **21 jours calendaires**.

Ces jours peuvent être pris en **1** seule fois ou de manière **fractionnée**.

Si ces jours sont pris de manière fractionnée, ils doivent être pris en **2 périodes** au plus, comportant chacune une durée minimale de **5 jours**.

Exemple

L'enfant naît ou est accueilli le lundi 13 janvier 2025, le salarié peut prendre ses congés de la manière suivante :

Congé obligatoire de naissance de **3 jours ouvrables** du lundi 13 au mercredi 15 janvier 2025 inclus
Période obligatoire de congé de paternité et d'accueil de l'enfant de **4 jours calendaires** du jeudi 16 au dimanche 19 janvier 2025 inclus

Période fractionnée de congé de paternité et d'accueil de l'enfant de **5 jours calendaires** du lundi 27 au vendredi 31 janvier 2025 inclus puis de **16 jours calendaires** du lundi 10 au 25 février 2025 inclus.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est **obligatoirement** précédé du congé de naissance d'une durée de **3 jours ouvrables**.

La durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est de **32 jours calendaires**.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant comporte **2 périodes distinctes** qui viennent s'ajouter au congé de naissance obligatoire.

Période obligatoire de 4 jours calendaires

Le salarié est dans l'obligation de prendre son congé de naissance de **3 jours ouvrables**.

Immédiatement après le congé de naissance, il doit prendre la **1^{ère}** période de **4 jours calendaires** de son congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Exemple

Les enfants naissent ou sont accueillis un dimanche. Le salarié prend son congé obligatoire de naissance de 3 jours.

Le congé de naissance est calculé en jours ouvrables. Le congé débute donc le **1^{er}** jour ouvrable suivant la naissance ou l'accueil de l'enfant, il a ainsi lieu du lundi au mercredi.

Le salarié prend immédiatement à la suite du congé de naissance les 4 jours obligatoires du congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Ce congé de paternité et d'accueil de l'enfant est décompté en jours calendaires, soit du jeudi au dimanche.

Le salarié doit ainsi prendre un congé obligatoire cumulé (congé de naissance et **1^{ère}** période du congé de paternité et d'accueil de l'enfant) du lundi au dimanche.

1 période facultative de 28 jours calendaires

Le salarié peut prendre la **2^{ème}** période du congé de paternité et d'accueil est facultative.

La **2^{ème}** période peut être prise immédiatement après la **1^{ère}** période ou pas, selon le souhait du salarié.

La durée de la **2^{ème}** période du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est de **28 jours calendaires**.

Ces jours peuvent être pris en **1** seule fois ou de manière **fractionnée**.

Si ces jours sont pris de manière fractionnée, ils doivent être pris en **2** périodes au plus, comportant chacune une durée minimale de **5 jours**.

Exemple

Les enfants naissent ou sont accueillis le lundi 13 janvier 2025, le salarié peut prendre ses congés de la manière suivante :

Congé obligatoire de naissance de **3 jours ouvrables** du lundi 13 au mercredi 15 janvier 2025 inclus

Période obligatoire de congé de paternité et d'accueil de l'enfant de **4 jours calendaires** du jeudi 16 au dimanche 19 janvier 2025 inclus

Période fractionnée de congé de paternité et d'accueil de l'enfant de **5 jours calendaires** du lundi 27 au vendredi 31 janvier 2025 inclus puis de **23 jours calendaires** du lundi 10 au mardi 4 mars 2025 inclus.

Dans quel délai le congé de paternité et d'accueil de l'enfant doit-il être pris ?

Le congé doit être pris dans les **6 mois** suivant la naissance ou l'accueil de l'enfant.

Il peut être reporté en cas de décès de la mère.

À la suite de son congé de naissance obligatoire de 3 jours ouvrables et de son congé de paternité et d'accueil obligatoire de 4 jours calendaires, le salarié doit prendre la seconde période de son congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans un délai de **6 mois** après la naissance ou l'accueil de l'enfant (notamment pour avoir droit à indemnisation par la CPAM).

Les conditions sont différentes si le salarié est le père biologique ou non de l'enfant.

Le salarié peut bénéficier du congé maternité postnatal.

Le salarié peut reporter le délai de **6 mois** pour prendre la seconde période de son congé de paternité et d'accueil de l'enfant à la date de fin du congé maternité postnatal.

Si le salarié n'est pas le père mais vit en couple avec la mère, il peut bénéficier du congé maternité postnatal à **condition** que le père **biologique** de l'enfant n'en bénéficie pas.

Le salarié peut reporter le délai de **6 mois** pour prendre la seconde période de son congé de paternité et d'accueil de l'enfant à la date de fin du congé maternité postnatal.

Quelles démarches effectuer pour bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant ?

Auprès de l'employeur

Le salarié informe son employeur de la date prévisionnelle de l'accouchement ou de l'accueil de l'enfant au moins **1 mois** avant l'événement.

Le salarié doit avertir son employeur au moins **1 mois** avant la date de début du congé et de la durée du congé.

Si le salarié respecte ce délai, l'employeur ne peut pas refuser la prise du congé

En cas de refus de l'employeur, le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes (CPH).

L'employeur peut être condamné à verser au salarié une contravention d'un montant de 7 500 € .

À savoir

En cas de naissance ou d'accueil de l'enfant avant la date prévue, le salarié peut prendre son congé au cours du mois suivant l'événement. Le salarié doit toutefois en informer son employeur.

Le salarié prévient l'employeur par écrit ou par oral.

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

Le salarié peut faire sa demande via le modèle de document à remplir en ligne :

- [Demander un congé de paternité et d'accueil de l'enfant](#)

Auprès de la CPAM

Le salarié effectue ses démarches auprès de sa CPAM selon les conditions suivantes :

Le salarié adresse à la CPAM l'une des pièces suivantes :

Soit la copie intégrale de l'acte de naissance ou d'accueil de l'enfant

Soit la copie du livret de famille mis à jour.

Une copie de l'acte de reconnaissance de l'enfant (si l'enfant est mort-né) doit être adressée à la CPAM.

Le salarié adresse à la CPAM l'une des pièces suivantes :

Soit la copie intégrale de l'acte de naissance ou d'accueil de l'enfant

Soit la copie du livret de famille mis à jour.

Le salarié adresse également à la CPAM un justificatif précisant le lien avec la mère de l'enfant :

Soit l'extrait d'acte de mariage

Soit la copie de son Pacs

Soit le certificat de vie commune ou de concubinage datant de moins d'un an

Soit une attestation sur l'honneur de vie maritale cosignée par la mère de l'enfant.

Une copie de l'acte de reconnaissance de l'enfant (si l'enfant est mort-né) doit être adressée à la CPAM.

Auprès de la MSA

Le salarié effectue ses démarches auprès de la MSA selon les conditions suivantes :

Le salarié adresse sa demande à la MSA l'une des pièces suivantes :

Soit la copie intégrale de l'acte de naissance ou d'accueil de l'enfant

Soit la copie du livret de famille mis à jour.

Une copie de l'acte de reconnaissance de l'enfant (si l'enfant est mort-né) doit être adressée à la MSA.

Le salarié adresse à la MSA l'une des pièces suivantes :

Soit la copie intégrale de l'acte de naissance ou d'accueil de l'enfant

Soit la copie du livret de famille mis à jour.

Le salarié adresse également à la MSA :

Soit l'extrait d'acte de mariage

Soit la copie de son Pacs

Soit le certificat de vie commune ou de concubinage datant de moins d'un an

Soit une attestation sur l'honneur de vie maritale cosignée par la mère de l'enfant.

Une copie de l'acte de reconnaissance de l'enfant (si l'enfant est mort-né) doit être adressée à la MSA.

Quelle est l'indemnisation durant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ?

Conditions

Les conditions d'indemnisation sont différentes selon la nature de l'activité du salarié.

Depuis le 20 août 2023

Pour être indemnisé, le salarié doit remplir toutes les conditions suivantes :

Prendre le congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans les 6 mois qui suivent la naissance ou l'accueil (sauf report du délai pour cause d'hospitalisation de l'enfant ou de décès de la mère)

Posséder un numéro de sécurité sociale depuis au moins **6 mois** à la date du début du congé

Avoir travaillé au moins 150 heures au cours des 3 mois précédant le début du congé (ou avoir cotisé sur un salaire au moins équivalent à 11 824,75 € au cours des 6 derniers mois précédant le début du congé)

Cesser toute activité salariée, 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 CPAM peut réclamer le remboursement de la somme versée).

A savoir

Le demandeur d'emploi inscrit à France Travail (anciennement Pôle emploi) reste inscrit à France Travail durant son congé paternité et d'accueil de l'enfant. Le versement des allocations chômage est interrompu durant le congé si le demandeur d'emploi perçoit des indemnités journalières de sécurité sociale.

Le demandeur d'emploi doit déclarer à France Travail le nombre et les dates des jours pris au titre du congé paternité et d'accueil de l'enfant. Si le demandeur d'emploi ne le fait pas, il risque de devoir rembourser à France Travail des sommes versées en trop et s'exposer à des sanctions.

Avant le 20 août 2023

Pour être indemnisé, le salarié doit remplir toutes les conditions suivantes :

Prendre le congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans les 6 mois qui suivent la naissance ou l'accueil (sauf report du délai pour cause d'hospitalisation de l'enfant ou de décès de la mère)

Posséder un numéro de sécurité sociale depuis au moins **10 mois** à la date du début du congé

Avoir travaillé au moins 150 heures au cours des 3 mois précédant le début du congé (ou avoir cotisé sur un salaire au moins équivalent à 11 824,75 € au cours des 6 derniers mois précédant le début du congé)

Cesser toute activité salariée, 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 CPAM peut réclamer le remboursement de la somme versée).

À savoir

Le demandeur d'emploi inscrit à France Travail (anciennement Pôle emploi) reste inscrit à France Travail durant son congé paternité et d'accueil de l'enfant. Le versement des allocations chômage est interrompu durant le congé si le demandeur d'emploi perçoit des indemnités journalières de sécurité sociale.

Le demandeur d'emploi doit déclarer à France Travail le nombre et les dates des jours pris au titre du congé paternité et d'accueil de l'enfant. Si le demandeur d'emploi ne le fait pas, il risque de devoir rembourser à France Travail des sommes versées en trop et s'exposer à des sanctions.

Depuis le 20 août 2023

Pour être indemnisé, le salarié doit remplir toutes les conditions suivantes :

Prendre le congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans les 6 mois qui suivent la naissance (sauf report du délai pour cause d'hospitalisation de l'enfant ou de décès de la mère)

Posséder un numéro de sécurité sociale depuis au moins **6 mois** à la date du début du congé

Avoir travaillé au moins 600 heures (ou avoir cotisé sur un salaire au moins équivalent à 23 649,50 €) au cours des 12 derniers mois précédant le début du congé

Cesser toute activité salariée, 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 CPAM peut réclamer le remboursement de la somme versée).

Avant le 20 août 2023

Pour être indemnisé, le salarié doit remplir toutes les conditions suivantes :

Prendre le congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans les 6 mois qui suivent la naissance (sauf report du délai pour cause d'hospitalisation de l'enfant ou de décès de la mère)

Posséder un numéro de sécurité sociale depuis au moins **10 mois** à la date du début du congé

Avoir travaillé au moins 600 heures (ou avoir cotisé sur un salaire au moins équivalent à 23 649,50 €) au cours des 12 derniers mois précédant le début du congé

Cesser toute activité salariée, 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 CPAM peut réclamer le remboursement de la somme versée).

Montant

La CPAM verse des indemnités journalières (IJ) dont le montant est fixé selon les étapes de calcul suivantes :

Calcul du salaire journalier de base : somme des 3 derniers salaires bruts perçus **avant la date d'interruption du travail**, divisé par un coefficient de 91,25.

Montant maximal du salaire journalier de base : 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 3 925 € par mois en 2025 ou 3 864 € en 2024).

Taux forfaitaire appliqué par la CPAM : la CPAM retire à ce salaire journalier de base un taux forfaitaire de 21 % .

Montant minimal et montant maximal des IJ : le montant ne peut pas être inférieur à 11,02 € ni supérieur à 101,94 € par jour.

Un **simulateur** vous permet d'estimer le montant de vos IJ :

- Calculer les indemnités journalières maternité ou paternité

À noter

Des dispositions conventionnelles peuvent prévoir des conditions d'indemnisation plus favorables que celles de la Sécurité sociale, pouvant aller jusqu'au maintien intégral du salaire.

Versement

Les indemnités journalières sont versées tous les 14 jours.

Quelle est la situation du salarié pendant et après le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ?

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

Pendant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, le salarié ne peut pas être licencié.

Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat en cas de faute grave ou d'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif autre que le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

À noter

Le salarié peut démissionner pendant son congé.

La durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est assimilée à une période de temps de travail effectif pour la détermination des droits à l'ancienneté. À la fin de son congé, le salarié retrouve son précédent emploi (ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente).

Congés dans le secteur privé

Jours non travaillés

Congés payés du salarié dans le secteur privé

Jours fériés et ponts

Réduction du temps de travail (RTT)

Congés liés à l'arrivée d'un enfant

Congé maternité

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Congé en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après sa naissance

Congé d'adoption

Congé de 3 jours pour naissance ou adoption

Congé parental à temps plein

Congés pour maladie, handicap ou dépendance d'un membre de la famille

Congé pour enfant malade

Congé de présence parentale

Congé de proche aidant

Congé de solidarité familiale

Allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie

Survenue du handicap d'un enfant

Don de jours de repos pour enfant gravement malade

Don de jours de repos à un salarié dont l'enfant est décédé

Exercice d'une autre activité

Création ou reprise d'entreprise

Exercice d'un mandat politique local

Congés spécifiques

Mariage ou Pacs

Mariage de son enfant

Décès d'un membre de sa famille

Congé sabbatique

Questions – Réponses

- Peut-on prendre un congé de paternité et d'accueil de l'enfant à la suite d'un congé de naissance ?
- Un jeune père salarié bénéficie-t-il d'une protection contre le licenciement ?
- Impôt sur le revenu – Comment sont imposées les indemnités d'arrêt de travail ?
- Un ressortissant européen salarié en France a-t-il les mêmes droits qu'un salarié français ?

Toutes les questions réponses

Et aussi...

- Congé d'hospitalisation immédiate de l'enfant après sa naissance
- Congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans la fonction publique

Où s'informer ?

- Pour une information sur l'indemnisation par la CPAM :

Assurance maladie – 3646

Pour obtenir des renseignements sur vos droits et démarches, poser une question sur votre dossier, signaler un changement de situation ou encore consulter vos remboursements.

Par téléphone

3646

Ouvert du lundi au vendredi.

Attention : les horaires varient selon votre département.

En règle générale, les horaires d'ouverture sont au minimum de 8h30 à 16h30.

Service gratuit + prix appel, depuis un téléphone fixe ou mobile.

Depuis Mayotte, composez le 02 69 61 91 91 :

Du lundi au jeudi de 7h30 à 14h30

Le vendredi de 7h30 à 12h

Depuis l'étranger : +33 1 84 90 36 46 (service gratuit + prix d'un appel).

Pour faciliter les réponses, **pensez à vous munir de votre carte Vitale** avant de contacter l'Assurance maladie.

Par messagerie et tchat

Connectez-vous sur votre compte Ameli : cliquer sur "Mes démarches" puis "consulter mon espace d'échanges".

Vous pouvez aussi utiliser ameliBOT. Ce chatbot peut vous aider à envoyer un mail. Il peut vous mettre en relation avec votre caisse d'Assurance maladie.

En effet, si au bout de 2 requêtes, ameliBOT ne vous apporte pas une réponse satisfaisante, vous pourrez contacter un conseiller de l'Assurance Maladie via l'espace d'échanges du compte Ameli.

**Services en
ligne**

- Calculer les indemnités journalières maternité ou paternité
Simulateur
- Demander un congé de paternité et d'accueil de l'enfant
Modèle de document

**Textes de
référence**

- Code du travail : articles L1225-35 et L1225-36
Bénéficiaires, demande, durée, conséquences sur le contrat
- Code de la sécurité sociale : article L331-8
Droit à indemnisation
- Code de la sécurité sociale : articles R313-1 et R313-17
Indemnisation (conditions)
- Code de la sécurité sociale : articles R331-5 à R331-7
Indemnisation (montant)
- Code du travail : articles D1225-8 à D1225-8-1
Début du congé (pour l'employeur)
- Code de la sécurité sociale : articles D331-3 à D331-5
Début du congé (pour percevoir les indemnités)
- Arrêté du 3 mai 2013 fixant la liste des pièces justificatives à fournir pour bénéficier de l'indemnisation du congé de paternité et d'accueil de l'enfant



Luberon Monts de Vaucluse

Horaires : Lundi au vendredi de 8h30 à 12h00 et de 13h30 à 17h00

Adresse : 315 avenue Saint Baldou 84300 Cavaillon

Tél. : 04 90 78 82 30