

Futurs papas et congé paternité: Les droits à connaître et comment les gérer

Depuis le 1er juillet 2021, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant a été allongé et rendu partiellement obligatoire en France. Ces modifications visent à favoriser le développement de l'enfant et à améliorer l'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle. Ce document présente les nouvelles règles, les bénéficiaires, la durée du congé, les modalités de prise et les aspects liés à la rémunération, afin que les employeurs puissent anticiper les absences des salariés concernés.

Bénéficiaires et durée du congé

Qui peut en bénéficier ?

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est accessible au salarié qui est :

- Père de l'enfant
- Conjoint de la mère
- Concubin de la mère
- Personne liée à la mère par un PACS

Le salarié doit informer son employeur de la date prévisionnelle de l'accouchement au moins 1 mois avant celle-ci.

Nouvelle durée du congé

La durée du congé paternité a été considérablement allongée :

- 25 jours calendaires pour une naissance simple
- 32 jours calendaires en cas de naissances multiples

Ce congé doit être pris dans les 6 mois suivant la naissance de l'enfant, ce qui laisse une certaine flexibilité aux bénéficiaires tout en garantissant que le congé soit utilisé pendant la période cruciale du développement initial de l'enfant.

Modalités de prise du congé

Le congé paternité et d'accueil de l'enfant se divise désormais en deux périodes distinctes avec des règles spécifiques pour chacune :

Congé de naissance

Les 3 jours ouvrables de congé pour événements familiaux liés à la naissance commencent, au choix du salarié, le jour de la naissance ou le premier jour ouvrable qui suit.



Première période obligatoire

4 jours calendaires consécutifs, faisant immédiatement suite au congé de naissance de 3 jours (soit 7 jours au total). Cette période est obligatoire, avec une interdiction d'emploi du salarié pendant ces 7 jours.



Seconde période

21 jours calendaires (28 jours en cas de naissances multiples). Cette période peut être accolée ou non à la première et est fractionnable en 2 périodes d'une durée minimale de 5 jours chacune.

Le salarié doit informer l'employeur des dates de prise et des durées de la ou des périodes de congés au moins 1 mois avant le début de chacune d'elles. L'interdiction d'emploi ne s'applique pas sur les 4 jours du congé paternité lorsque le salarié ne remplit pas les conditions pour bénéficier des indemnités journalières de sécurité sociale.

Rémunération et précautions

Rémunération pendant le congé

Durant le congé paternité et d'accueil de l'enfant, le salarié peut percevoir :

- Les indemnités journalières de la sécurité sociale (sous réserve de remplir les conditions d'attribution)
- Un maintien de salaire à la charge de l'employeur si des stipulations conventionnelles le prévoient

Pour le congé de naissance (3 jours), le salarié bénéficie systématiquement d'un maintien de salaire à la charge de l'employeur.

Ces nouvelles dispositions représentent une avancée significative pour l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle et le bien-être des familles.

Pour toute question supplémentaire concernant le congé paternité et d'accueil de l'enfant, n'hésitez pas à nous contacter.

Points d'attention pour les employeurs

Les employeurs doivent être particulièrement vigilants sur :

- Le respect de l'interdiction d'emploi pendant la période obligatoire
- La planification des remplacements temporaires
- La vérification des conventions collectives pour le maintien de salaire
- Le suivi des délais d'information (1 mois avant la date prévisionnelle d'accouchement et 1 mois avant chaque période)