

Congés paternité

Mise à jour le 30/11/15

Votre conjoint est enceinte qu'est-ce que ça change pour vous au travail ?

Les congés, autorisations d'absence et protections contre le licenciement au titre de la maternité, de la naissance ou de l'adoption, ne sont pas réservés aux femmes. Le père, le conjoint ou toute personne vivant maritalement avec la mère peut également bénéficier de certaines mesures.

- ***Autorisation d'absence pour examens prénataux et postnataux***

Le salarié conjoint de la femme enceinte, lié à cette dernière par un Pacs ou vivant maritalement avec elle, bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois des examens obligatoires prévus par la loi dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement. Ces absences sont assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés et de l'ancienneté. Elles sont payées comme telles par l'employeur (**L.1225-16**).

- ***Congé de naissance et d'adoption***

Tout salarié peut bénéficier d'un congé à l'occasion d'une naissance dans son foyer ou de l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (**L.3142-1**). La durée du congé est de trois jours, pris de façon consécutive ou fractionnée.

Ce congé se cumule avec le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou le congé pour adoption (voir ci-dessous). L'intéressé doit demander à bénéficier de ce congé à une date proche de l'événement. Celle-ci doit être définie en accord avec l'employeur auquel est présenté un justificatif attestant de l'événement (acte de naissance ou attestation de l'organisme gérant l'adoption).

L'employeur ne peut refuser, mais peut éventuellement reporter le congé dans un court délai si l'absence du salarié risque de porter préjudice à la bonne marche de l'entreprise. Les jours de congé sont assimilés à du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés et rémunérés comme tels. (**L.3142-1 et L.3142-2**).

® voir aussi (**L.1225-28**)

- ***Congé de paternité et d'accueil de l'enfant***

À l'occasion de la naissance d'un enfant, peut bénéficier d'un congé de paternité et d'accueil :

- le père salarié ;
- le conjoint salarié ;
- le salarié lié à la mère par un Pacs ou vivant maritalement avec elle..

Le congé a une durée de 11 jours consécutifs ou 18 jours en cas de naissances multiples ; il s'agit de jours calendaires (les samedis, dimanches et jours fériés sont donc compris). Ce congé ne peut être fractionné. Il doit être pris dans les quatre mois qui suivent la naissance. Le salarié 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. (**L.1225-35 et D.1225-8**)

Pendant le congé, le contrat de travail est suspendu. Le salarié n'est pas rémunéré par l'employeur, mais perçoit des indemnités journalières par la sécurité sociale. (**Code de la Sécurité Sociale L.331-8**). Toutefois, le congé est considéré comme du temps de travail effectif pour le calcul des droits à congés payés (**L.3141-5**).

- ***Congé pour adoption***

Peut bénéficier d'un congé, tout salarié à qui est confié un enfant en vue de son adoption par le service d'aide sociale à l'enfance (ASE), l'Agence française de l'adoption (AFA) ou un organisme français habilité (**L.1225-37 et R.1225-9**).

Si le congé est pris par un seul parent, sa durée est de :

- 10 semaines dans le cas général ;
- 18 semaines lorsque l'adoption porte à trois ou plus le nombre d'enfants dont le salarié ou le foyer assume la charge ;
- 22 semaines en cas d'adoptions multiples.

Si le congé est réparti entre le père et la mère adoptifs, sa durée est prolongée de 11 jours supplémentaires (ou 18 jours en cas d'adoptions multiples). Il ne peut être fractionné qu'en deux périodes au maximum (dont la plus courte est au moins égale à 11 jours). Ces deux périodes peuvent se suivre ou être prises simultanément. **(L.1225-40)**

Le congé débute à la date d'arrivée de l'enfant au foyer ou, au plus tôt, sept jours avant cette date **(L. 1225-37)**. Le salarié doit avertir l'employeur de son absence, du motif et des dates de celle-ci. L'employeur ne peut pas refuser. Aucun formalisme ni délai de prévenance particulier ne sont prévus **(L. 1225-42)**.

Le contrat de travail est suspendu. Le congé est considéré comme du temps de travail effectif pour le calcul de l'ancienneté **(L. 1225-42)**. Mais le salarié ne perçoit pas sa rémunération normale de l'entreprise. Il peut percevoir des indemnités journalières de la sécurité sociale s'il remplit les conditions suivantes à la date de l'arrivée de l'enfant :

- justifier de dix mois d'immatriculation ;
- et avoir travaillé au moins 150 heures au cours des trois derniers mois ou avoir cotisé sur un salaire au moins équivalent à 1 015 fois le smic horaire au cours des six derniers mois [CSS R. 313-4].

De nombreuses conventions collectives garantissent au salarié le maintien de tout ou partie de sa rémunération sous déduction des indemnités journalières de la sécurité sociale.

® voir aussi **(L.1225-46)**

• **Congé parental d'éducation et travail à temps partiel**

Le salarié peut demander à bénéficier d'un congé ou du passage à temps partiel pendant une durée initiale maximale d'un an, dès lors qu'il a au moins un an d'ancienneté à la date de la naissance ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 16 ans (L1225-47 et L1225-48).

Le salarié doit, par lettre recommandée avec AR ou remise en main propre contre décharge, informer l'employeur du point de départ et de la durée pendant laquelle il souhaite bénéficier du congé ou du temps partiel. Cette information doit être adressée :

- au moins un mois avant la fin du congé d'adoption lorsque le congé ou le passage à temps partiel suit immédiatement ;
- deux mois avant le début du congé/passage à temps partiel dans les autres cas (L.1225-50 R. 1225-13).

Le congé ou le passage à temps partiel ne peut être refusé par l'employeur dès lors que le salarié remplit les conditions pour en bénéficier. Le volume hebdomadaire d'activité minimal est de 16 heures. Le salarié ne peut exercer une autre activité professionnelle (à l'exception de celle d'assistant maternel) **(L. 1222-47 et L. 1225-53)**.

Il appartient au salarié et à l'employeur de négocier les horaires de travail et de trouver un accord, faute de quoi c'est l'employeur qui décidera in fine. Si le salarié refuse l'aménagement décidé par l'employeur, il peut être licencié pour ce motif, à moins que les horaires de travail ne soient pas compatibles avec ses obligations familiales impérieuses [Cass. soc., 23 sept. 2009, n° 08-41.641 ; Cass. soc., 1^{er} avr. 2003, n° 00-41.873].

Le salarié est en droit de reprendre à temps partiel son précédent emploi, si celui-ci est disponible, à moins que l'employeur démontre que cet emploi n'est pas compatible avec une telle activité [Cass. soc., 10 déc. 2014, n° 13-22.135]

Le contrat de travail est suspendu et le salarié ne perçoit aucune rémunération de son employeur.

® voir aussi **(L1222-51 à L.1222-56 et R. 1225-13)**.

• **Congés au titre de la maladie de l'enfant**

Le salarié bénéficie d'une autorisation d'absence non rémunérée de 3 jours par an (5 si l'enfant a moins d'un an ou si l'intéressé assume la charge d'au moins trois enfants de moins de 16 ans), en cas de maladie ou d'accident d'un enfant de moins de 16 ans à charge constatée par certificat médical **(L.1225-61)**.

® voir aussi **(L1225-62 à L. 1225-65 et art. R. 1225-14 à D. 1225-17 ; CSS, art. L. 544-1)**.

• **Protections bénéficié du salarié**

- Protection contre le licenciement (L1225-38 et L1225-4-1)
- Non-discrimination : (L12232-1)
- Démission et droit à réembauche : (L1225-66 à L1226-68)
- Droit à réintégration (L1225-36, L. 1225-43, L. 1225-55 et L. 1225-64).