



LE CONGÉ DE PATERNITÉ

EN BREF



Le congé de paternité a été revu pour l'étendre à d'autres bénéficiaires. Il devient le **congé de paternité et d'accueil de l'enfant**.



Après la naissance de l'enfant, le **père salarié** ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficient d'un congé.



Pendant le congé le **contrat de travail est suspendu**. Les salariés de FMM bénéficient du **maintien de leur salaire**.

MODALITÉS

- Qui peut en bénéficier ?** Le congé paternité et d'accueil de l'enfant est ouvert à tout salarié quelle que soit son ancienneté, la nature de son contrat de travail (CDI, CDD, piges, CDDU, temps partiel, etc.), sa situation familiale (mariage, PACS, union libre, divorce ou séparation), le lieu de naissance ou de résidence de son enfant (en France ou à l'étranger), et que l'enfant soit ou non à sa charge.
- Quelle durée ?** La durée du congé paternité est de **11 jours consécutifs pour la naissance d'un enfant**, et de **18 jours consécutifs en cas de naissances multiples** (art. I/5.6 Accord FMM). Ce congé ne peut être fractionné et **doit être pris en une seule fois**. Il s'ajoute aux **3 jours ouvrés d'absence autorisée** pour une naissance, lesquels peuvent être pris séparément (Art. [L1225-35](#) C. trav.). **En cas d'hospitalisation de l'enfant, un congé supplémentaire de 30 jours** est accordé et pris dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant (Art. [D1225-8-1](#) C. trav.).
- Quand prendre le congé ?** Il doit débuter **dans les 4 mois** qui suivent la naissance de l'enfant. Il peut être reporté en cas de décès de la mère ou d'hospitalisation de l'enfant, il est alors pris dans les 4 mois qui suivent la fin de l'hospitalisation (art. [D1225-8](#) C. trav.).
- Quelle procédure ?** Vous devez avertir la direction **au moins 1 mois avant** la date à laquelle vous envisagez de prendre votre congé, **en précisant la date à laquelle vous entendez y mettre fin**.
- Quelle rémunération ?** Le congé entraîne la **suspension du contrat de travail**. Sous réserve de remplir les [conditions requises](#), vous bénéficiez d'indemnités journalières (IJSS) de la CPAM pendant votre congé de paternité. À FMM, elles sont perçues directement par l'employeur qui vous les reverse par **subrogation** ainsi qu'un complément de salaire destiné à **maintenir votre rémunération contractuelle**.



- Le départ en congé de paternité ne requiert pas l'accord de l'employeur, sous réserve que la demande soit faite dans les formes légales (Cass. soc. 31/05/2012, n° [11-10282](#)).
- L'employeur ne peut pas s'opposer au départ en congé de paternité de son salarié ; Il ne peut pas en exiger le report pour quelque motif que ce soit.
- Sauf faute grave, l'employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié pendant les **10 semaines suivant la naissance** de son enfant (Art. [L1225-4-1](#) C. trav.).
- Le congé de paternité est pris en compte pour l'acquisition des congés payés et le calcul de l'ancienneté.