

› LETTRE TYPE CFDT DE DEMANDE DE CONGÉ DE PATERNITÉ ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT :

https://www.cfdt.fr/upload/docs/application/pdf/2014-10/demande_de_conge_de_paternite_et_daccueil_de_lenfant.pdf

Le congé paternité et d'accueil de l'enfant permet une meilleure répartition des tâches au sein du couple et permet un équilibre des temps de vie. Il favorise ainsi l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le + CFDT :

- Le congé de paternité est un enjeu sociétal. Le temps du congé parental peut devenir pour le père comme pour la mère qui se répartiront la présence auprès de l'enfant un temps de développement des perspectives professionnelles, d'approfondissement de ses connaissances par la formation professionnelle continue qui est autorisée pendant le congé parental d'éducation.
- La présence du père auprès du tout petit à l'heure où le couple doit trouver un nouvel équilibre de vie du fait de l'arrivée de l'enfant est reconnu. Actuellement l'augmentation de ce congé et une meilleure répartition entre père et mère du congé parental sont à l'étude c'est dire l'importance que la société accorde à la parentalité. N'hésitez pas dans vos accords d'entreprise à augmenter la durée de ce congé, avec un maintien de rémunération par l'employeur.
- Le stagiaire de la formation professionnelle continue, rémunéré par l'État et la Région, dès lors qu'il est rattaché au régime général de Sécurité sociale, peut également bénéficier des indemnités journalières versées dans le cadre du congé paternité (C. séc. soc. art. R. 373-1). Le congé paternité doit débuter pendant la durée du stage et s'achever avant la fin de celui-ci. Les indemnités journalières sont versées par l'organisme payeur des rémunérations du stage et s'élevent à 90% des rémunérations versées pendant le stage (C. séc. soc. art. R. 373-2).

Textes de référence :

- L1225-35 et 36 : nombre de jours de congés dans ce cadre et
- D1225-8 : modalités de prise du congé,
- L1225-70 et 71 : dommages intérêts pour l'entrave à la prise du congé,
- R1227-5 : sanction pénale pour l'entrave à la prise du congé.

Votre Sentinelle :

F3C CFDT – Égalité Professionnelle

47-49 Avenue Simon Bolivar
75950 Paris Cedex 19
01 56 41 54 00
f3c@f3c.cfdt.fr

f3c-cfdt.fr



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

LE CONGÉ

DE PATERNITÉ ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT



RÉSEAU SENTINELLES

Le congé est accordé après la naissance de votre enfant, de celui de votre conjoint.e, ou de votre partenaire PACS, ou de la personne avec qui vous vivez maritalement.

Le salarié.e en congé bénéficie d'une indemnisation versée par la Sécurité sociale.

f3c-cfdt.fr

› QUI PEUT BÉNÉFICIER DE CE CONGÉ ?

- Au père de l'enfant, s'il est salarié.
 - Les couples hétérosexuels au sein desquels le compagnon de la mère n'est pas le père de l'enfant.
 - Les couples homosexuels féminins au sein desquels l'une des deux partenaires a enfanté.
- Ce congé est ouvert à l'occasion de chaque naissance.
Le congé est ouvert sans conditions d'ancienneté, et quel que soit le type de contrat du travail.

› COMBIEN DE TEMPS DURE LE CONGÉ DE PATERNITÉ ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT ?

- La durée du congé est de 11 jours calendaires **consécutifs**. En cas de naissances multiples, le congé est de 18 jours consécutifs.
- Ce congé n'est pas fractionnable. Le salarié.e n'est pas tenu de prendre ce congé dans sa totalité.
- Le congé paternité peut se cumuler avec le congé de 3 jours accordé à la naissance d'un enfant. Ces deux congés peuvent être pris immédiatement ou séparément.
- Le congé doit être pris après la naissance de l'enfant et dans un délai de 4 mois.

Ce congé peut être reporté, dans deux cas seulement :

- En cas d'hospitalisation de l'enfant : le congé peut être pris dans un délai de 4 mois qui suit la fin de l'hospitalisation.
- En cas de décès de la mère : le congé peut être pris dans les 4 mois qui suivent la fin du congé postnatal de maternité.

› COMMENT INFORMER SON EMPLOYEUR ?

Le salarié.e informe son employeur au moins un mois avant la date de départ. Il précise la date à laquelle il compte reprendre son travail. L'employeur ne peut s'opposer à son départ, ni exiger son report.

Le salarié.e peut faire la demande de congé alors que l'enfant n'est pas encore né.

› QUEL EST MON STATUT PENDANT QUE JE SUIS EN CONGÉ DE PATERNITÉ ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT ?

- Mon contrat de travail est suspendu.
- Le bénéficiaire du congé peut démissionner pendant le congé.
- **Ancienneté** : le congé de paternité n'est pas assimilé à une période de travail effectif pour la détermination des droits à l'ancienneté, la participation, l'intéressement et le Compte Personnel de Formation (CPF).
- **Congés payés** : le congé de paternité est assimilé à une période de travail effectif pour le calcul des congés payés (L.1225-36). Les jours de congé de paternité ne peuvent être déduits des congés payés annuels.
- **Indemnités** : le salarié.e n'est pas rémunéré par l'employeur. Il perçoit des indemnités journalières de la Sécurité sociale.

La Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) verse des indemnités journalières dont le montant est calculé en déterminant un salaire journalier de base calculé en prenant en compte le total des 3 derniers salaires bruts perçus avant la date d'interruption du travail, divisé par 91,25. 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 3 269 € par mois en 2017). La CPAM retire à ce salaire journalier de base un taux forfaitaire de 21%. Le montant des indemnités journalières versées est au minimum égal à 9,27 € par jour. Son montant maximum est fixé à 84,90 € par jour.

Le + CFDT : des dispositions collectives peuvent prévoir des conditions d'indemnisation plus favorables que celles de la Sécurité sociale, pouvant aller jusqu'au maintien intégral du salaire.

› COMMENT SE PASSE MON RETOUR DANS L'ENTREPRISE ?

À l'issue de son congé de paternité et d'accueil de l'enfant, le salarié.e retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire. La rémunération doit être au moins équivalente.

› QUELS LIENS AVEC MES ÉLU.E.S DE TERRAIN ?

En cas de non respect de mes droits, le salarié.e peut contacter les Délégué.e.s du Personnel CFDT.

Vos élu.e.s connaissent vos accords d'entreprise et votre convention collective qui peuvent prévoir des dispositifs plus favorables, n'hésitez pas à les contacter pour avoir plus de renseignements.