

NOTE DE SERVICE

OBJET : CONGE DE PATERNITE

La loi du 21 décembre 2001 de financement de la sécurité sociale a créé un congé de paternité.

Deux décrets du 28 décembre 2001 ont complété le dispositif.

L'accord du 30 juin 2003 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes complète le dispositif légal en prévoyant une indemnisation de ce congé. Celle-ci est maintenue par l'accord du 7 novembre 2006 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

La présente note a pour objet d'informer les services de ces nouvelles dispositions qui sont applicables pour tout congé de paternité.

1. CARACTERISTIQUES DU CONGE DE PATERNITE

Les pères salariés peuvent bénéficier d'un congé de paternité après la naissance de leur enfant.

Le congé de paternité peut éventuellement s'accoler, si les délais le permettent, au congé naissance de 3 jours (soit au total 14 jours). Il est rappelé que le congé naissance de 3 jours s'exerce dans les 15 jours qui précèdent ou suivent la naissance et n'est pas fractionnable.

Des dispositions particulières sont prévues en cas d'adoption (cf. § 1.5 ci-après).

1.1. Durée du congé :

La durée du congé est de 11 jours consécutifs (appréciée en jours calendaires, jours de repos inclus) pour la naissance d'un enfant.

Cette durée est portée à 18 jours consécutifs en cas de naissance multiple quel que soit le nombre d'enfants nés.

1.2. Exercice du congé :

Le congé de paternité doit être pris dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant.

Ce délai peut être reporté dans les cas suivants :

- Hospitalisation de l'enfant : prise du congé dans les 4 mois qui suivent la fin de l'hospitalisation,
- Décès de la mère : prise du congé dans les 4 mois qui suivent la fin du congé postnatal de 10 semaines au plus à compter de la naissance de l'enfant, ou de 22 semaines au plus en cas de naissances multiples ou de 18 semaines lorsque du fait de la naissance, le père assume la charge de trois enfants au moins.

1.3. Conditions relatives au salarié :

- *Ancienneté* : aucune condition d'ancienneté dans l'entreprise n'est exigée pour bénéficier du congé de paternité.
- *Immatriculation à la sécurité sociale* : le salarié doit justifier de dix mois d'immatriculation à la date présumée de l'accouchement ou à la date du début du congé de paternité ou d'adoption.

1.4. Indemnisation du congé de paternité :

En application du paragraphe 4.4. de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes du 7 novembre 2006, le congé de paternité donne lieu au maintien intégral du traitement pour les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté.

L'indemnisation du congé de paternité est assurée aux salariés bénéficiaires dans les mêmes conditions que celle du congé maternité par l'application de la subrogation assortie du maintien de la rémunération telle que définie au paragraphe 6 de la note DG/167-285 du 17 juin 1999 insérée à l'article 17 du Manuel de gestion.

Pour les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté, l'indemnisation du congé est assurée par la sécurité sociale dans les mêmes conditions que les indemnités journalières versées dans le cas d'un congé de maternité.

L'indemnité journalière n'est pas cumulable avec l'indemnisation des congés maladie et d'accident du travail.

1.5. Dispositions particulières en cas d'adoption

Un père adoptant peut bénéficier du congé paternité sous réserve que les deux parents soient salariés. Dans cette hypothèse, la durée du congé paternité de 11 jours ou de 18 jours en cas d'adoptions multiples s'ajoute au congé d'adoption (d'une durée de 10 semaines à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant, 22 semaines en cas d'adoptions multiples, 18 semaines si du fait de l'adoption le salarié ou le ménage assume la charge de trois enfants au moins).

Le congé d'adoption prolongé du congé paternité doit impérativement être réparti entre les deux parents, en deux périodes dont la plus courte ne peut être inférieure à 11 jours.

Ces deux périodes peuvent être prises simultanément par le père et la mère.

Les conditions relatives aux demandes et à l'indemnisation sont identiques à celles du congé de paternité en cas de naissance.

Le salarié devra justifier de la date présumée d'arrivée au foyer de l'enfant adopté en produisant une attestation délivrée par l'autorité administrative compétente.

2. EFFETS JURIDIQUES DU CONGE DE PATERNITE

Pendant l'exercice du congé de paternité, le contrat de travail est suspendu et le salarié doit cesser toute activité salariée ou assimilée.

Toutefois, le congé de paternité est assimilé à du temps de travail effectif pour l'appréciation des droits à congés.

En revanche, le congé de paternité n'étant pas assimilé à du temps de travail effectif concernant la durée du travail, il entre dans les absences ayant une incidence sur les droits à réduction du temps de travail qui sont réduits dans les conditions définies par la note DH/078 du 5 février 2001 insérée à l'article 12 du Manuel de gestion.

3. PROCEDURE

Le salarié doit informer par écrit sa hiérarchie au minimum un mois avant la date du début du congé en précisant la durée du congé envisagé.

Le suivi administratif des congés de paternité est assuré par le département DRHS.

Cette note annule et remplace la note DG/2003/2944 du 16 octobre 2003.

signé

François RUBICHON
Directeur Général Délégué

Il est demandé aux Chefs de service de porter cette note à l'attention du personnel.

DIFFUSION « MANUEL DE GESTION » ASSUREE PAR DRHR