

## CONGES NAISSANCE – PATERNITE - ADOPTION

Suite à la loi de financement de la sécurité sociale 2021, nous vous apportons les nouvelles dispositions à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021 sur le congé de naissance, le congé de paternité et le congé d'adoption.

### Congés de naissance :

La prise de congé de naissance est rendue obligatoire.

Les salariés bénéficiant du congé de naissance sont :

- ✓ Le père à l'occasion de la naissance de son enfant
- ✓ Le conjoint de la mère ou son concubin ou la personne liée à la mère par un PACS

Ainsi, le congé peut être pris, le cas échéant, à la fois par le père et par l'un des autres bénéficiaires.

Les bénéficiaires du congé de naissance sont les mêmes que ceux du congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Ces salariés bénéficient du congé de naissance, quelles que soient leur ancienneté et la nature de leur contrat de travail (CDI, CDD, temps partiel, saisonnier...).

La durée du congé est fixée à 3 jours ouvrables.

Le code du travail précise dorénavant expressément que le décompte s'effectue en jours ouvrables.

Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou une convention ou un accord de branche peut fixer une durée supérieure.

Concernant la prise du congé, il peut débuter au choix du salarié :

- ✓ Le jour de la naissance de l'enfant
- ✓ Ou le premier jour ouvrable qui suit

Toutefois, si la naissance de l'enfant intervient alors que le salarié a pris des congés payés ou un autre congé pour événement familial, le congé de naissance débute à l'issue de cette période de congés.

La prise de congé étant rendue obligatoire, il est interdit d'employer les bénéficiaires pendant ces 3 jours.

Le salaire est maintenu par l'employeur pendant le congé de naissance. En effet, ce congé ne peut pas entraîner de réduction de rémunération.

Par ailleurs, ce congé est assimilé à du temps de travail effectif dans la détermination des droits à congés payés du salarié.

### **Congé de paternité et d'accueil de l'enfant :**

Les salariés bénéficiant du congé de naissance sont :

- ✓ Le père à l'occasion de la naissance de son enfant
- ✓ Le conjoint salarié de la mère ou son concubin salarié ou la personne salariée liée à la mère par un PACS

Comme auparavant, le congé peut être pris, le cas échéant, à la fois par le père et par l'un des autres bénéficiaires.

Seule modification par rapport à l'ancien dispositif, le terme de « concubin » remplace celui de « personne vivant maritalement avec la mère ».

Aucune condition liée à l'ancienneté dans l'entreprise ou à la nature du contrat de travail (CDI, CDD, temps partiel, apprentissage, saisonnier...) n'est exigée.

Le congé peut avoir une durée totale de 25 jours calendaires (32 jours pour naissances multiples) composé de deux périodes :

- ✓ Première période du congé de 4 jours calendaires successifs et obligatoires (sauf exception)
- ✓ Deuxième période de 21 jours calendaires (28 jours pour naissances multiples) non obligatoire et peut être fractionnée

Ce congé peut être prolongé en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après la naissance.

Il est interdit d'employer le salarié pendant la première période de 4 jours sauf si le salarié ne peut pas bénéficier des IJSS de paternité.

Ce congé est cumulable avec le congé de naissance de 3 jours ouvrables et il doit être accolé à la première période de 4 jours calendaires consécutifs.

La deuxième période de 21 jours doit être prise dans les 6 mois suivant la naissance de l'enfant, sauf si l'enfant est hospitalisé ou si la mère décède. Elle peut donc commencer pendant ce délai et prendre fin au-delà et elle n'est pas nécessairement accolée à la première période de 4 jours calendaires.

Pendant le congé, le contrat de travail est suspendu et n'est pas rémunéré par l'employeur.

Par ailleurs, ce congé est assimilé à du temps de travail effectif dans la détermination des droits à congés payés du salarié.

### **Congé d'adoption :**

Les salariés bénéficiant du congé d'adoption sont :

- ✓ Les salariés à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance ou tout autre organisme français confie l'enfant en vue de son adoption
- ✓ Les salariés titulaires de l'agrément lorsqu'ils adoptent un enfant par décision d'une autorité étrangère

Ce congé est de droit quelles que soient l'ancienneté et la nature du contrat de travail du salarié bénéficiaire.

La durée du congé est variable :

- ✓ Si adoption d'un enfant et si le foyer comptait déjà 0 ou 1 enfant, il est de 16 semaines au plus
- ✓ Si adoption d'un enfant et si le foyer comptait déjà 2 enfants ou +, il est de 18 semaines au plus
- ✓ Adoptions multiples, il est de 22 semaines au plus

La durée du congé ne peut être fractionnée qu'en deux périodes dont la plus courte est au moins égale à 25 jours et ces 2 périodes peuvent être simultanées (il s'agit de jours calendaires).

Lorsque la durée du congé d'adoption est répartie entre les 2 parents, l'adoption d'un enfant par un couple de parents salariés ouvre droit à 25 jours supplémentaires de congé d'adoption (32 jours pour adoptions multiples).

Le congé d'adoption commence à la date de l'arrivée de l'enfant au foyer mais il peut précéder l'arrivée de l'enfant au foyer de 7 jours consécutifs au plus.

Il est prévu par le code du travail, un congé appelé « congé pré-adoption » ou « congé d'adoption internationale et extra- métropolitaine », pour se rendre à l'étranger ou hors métropole en vue d'une adoption.

Il s'agit d'une autorisation d'absence pour le salarié titulaire d'un agrément lorsque, en vue d'une adoption, il se rend à l'étranger ou dans un département d'outre-mer ou une collectivité d'outre-mer. Le droit au congé est ouvert pour une durée maximale de 6 semaines par agrément et il n'est pas rémunéré.

Le contrat de travail est suspendu pendant le congé d'adoption et l'employeur n'est pas tenu de maintenir le salaire durant le congé.

La durée du congé d'adoption est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.