



**FOCUS ON FRANCE
2022**

Congé de Naissance & Congé de Paternité

A la naissance de son enfant, votre salarié peut bénéficier d'un congé paternité. Même les salariés n'étant pas directement le père de l'enfant peuvent en bénéficier s'ils peuvent prouver leur lien matrimonial/conjugal avec la mère de l'enfant. Dans ce dernier cas, techniquement, les jours de congé sont appelés « Congé d'accueil » (2013).

Le congé paternité ou congé d'accueil est accordé sans condition d'ancienneté et sous toute forme de contrat de travail, dès lors que votre salarié(e) peut justifier de sa filiation à l'égard de l'enfant en produisant un acte de naissance ou un acte justifiant le lien matrimonial avec la mère.

Si le/la salarié(e) a prévenu son employeur 1 mois à l'avance de la naissance d'un enfant, l'employeur ne peut pas refuser ce congé mais peut reporter une partie du congé, à l'exclusion des 3+4 premiers jours de congé.

Durée du congé paternité ou congé d'accueil

Depuis le 1er juillet 2021, chaque salarié a désormais droit à 25 jours de « congé paternité/ d'accueil » en plus du congé de naissance :

- Congé de naissance : les 3 premiers jours suivant le jour de la naissance => **obligatoire**
- Congé de paternité/ congé d'accueil : 4 jours suivant le congé de naissance => **obligatoire**
- Congé de paternité/ congé d'accueil : 21 jours supplémentaires à prendre dans les 6 mois suivant la naissance de l'enfant. Ces 21 jours* peuvent être fractionnés en plusieurs périodes de 5 jours minimum chacune => **non obligatoire**

*le salarié n'est pas obligé de prendre les 21 jours entiers, il/elle ne peut en prendre que 5, ou 10...

Les 25 (4+21) jours sont comptés en jours calendaires (du lundi au dimanche, y compris les éventuels jours fériés). Un employé qui aura des jumeaux ou plus d'enfants aura droit à 32 jours (4+28 jours).

Rémunération pendant le congé de naissance / congé de paternité ou d'accueil

Pendant le congé de naissance, l'employeur a l'obligation de payer normalement le salaire de l'employé (3 jours).

Pendant le congé de paternité (4 + 21 jours), l'employeur n'a aucune obligation de payer le salaire normalement.

Le salarié peut bénéficier d'allocations financières sous conditions - un Simulateur est disponible sur le site AMELI : <https://www.ameli.fr/val-d-oise/assure/simulateur-maternite-paternite/statut>
Le salaire brut considéré par mois est au maximum le Seuil A : 3428 euros en 2022.

SEDI France SARL

18 rue Gambetta, 95 880 ENGHEN LES BAINS, France
Tel: +33(0)1 34 05 07 71
RCS Pontoise B 410 485 981 APE 7022Z
SARL au capital de 14 000€

SEDI UK LTD

281 Vauxhall Bridge Road, SW1V 1AD LONDON, UK
Tel: +44 207 953 4025
Company registered in England & Wales,
N°3494781

-Website: www.sedigroup.com - Email: info@sedigroup.com-

Le montant des indemnités journalières ne peut être inférieur à 9.77 euros ni supérieur à 89.03 euros par jour.

Sur cette base, l'employeur peut choisir ou non de compléter le salaire à ses frais.

Documents à fournir & demande d'indemnisation financière à la CPAM

- Le/la salarié(e) :

Le/la salarié(e) qui souhaite bénéficier du congé paternité ou congé d'accueil doit en informer son employeur par courrier simple ou recommandé ou mail au moins **un mois avant le début du congé** en précisant les dates de début et de fin à considérer en fonction du jour prévu de la naissance calculé par les médecins.

Une fois l'enfant né, le/la salarié(e) devra remettre à son employeur l'acte de naissance de l'enfant, et tout document prouvant le lien avec l'enfant & la mère.

- L'employeur :

Au moment du congé, l'employeur devra avoir en main certains documents pour établir une fiche de paie correcte et permettre le déblocage des indemnités de naissance le cas échéant :

1) Si le salarié est le père de l'enfant :

- Formulaire CPAM pour congé paternité
- Copie intégrale d'extrait d'acte de naissance
- Copie du livret de famille mis à jour

2) Si le/la salarié(e) n'est pas le père mais peut justifier d'une vie conjugale avec la mère de l'enfant :

- Formulaire CPAM pour congé paternité / congés d'accueil
- Copie intégrale d'extrait d'acte de naissance
- Une attestation prouvant le lien avec la mère de l'enfant (extrait d'acte de mariage, copie du PACS, certificat de vie commune ou concubinage de moins d'un an, ou à défaut, d'une attestation sur l'honneur de vie maritale, cosignée par la mère de l'enfant).

Les conditions d'indemnisation par la sécurité sociale

A la date du début du congé, le/la salarié(e) doit remplir certaines conditions pour bénéficier des indemnités journalières versées par l'assurance maladie. Il/elle doit ainsi justifier d'au moins dix mois d'immatriculation au régime de sécurité sociale et de six mois de cotisations à une rémunération au moins égale à 1 015 fois le smic horaire. A défaut, il/elle doit avoir travaillé au moins 150 heures au cours des 90 jours précédant le début du congé.

Pendant son congé, le/la salarié(e) doit cesser totalement toute activité professionnelle auprès de tout employeur.

Pour plus d'informations sur le congé paternité ou d'accueil, n'hésitez pas à nous consulter !

SEDI France SARL

18 rue Gambetta, 95 880 ENGHEN LES BAINS, France
Tel: +33(0)1 34 05 07 71
RCS Pontoise B 410 485 981 APE 7022Z
SARL au capital de 14 000€

SEDI UK LTD

281 Vauxhall Bridge Road, SW1V 1AD LONDON, UK
Tel: +44 207 953 4025
Company registered in England & Wales,
N°3494781

-Website: www.sedigroup.com - Email: info@sedigroup.com-