

FICHE OUTIL



Congé Paternité

CONFORME AU CODE DU TRAVAIL - MAJ 2025/2026

Cadre légal

Les droits liés à la paternité sont encadrés par :

- Code du travail : Articles L1225-35 à L1225-37, D1225-6 à D1225-8 du Code du travail
- Code de la Sécurité sociale : L331-8, R331-6 et suivants

Durée du congé paternité

Depuis le 1er juillet 2021

25 jours calendaires*

32 jours en cas de naissance multiples

*Calendaire : jour compté du calendrier, incluant tous les jours de la semaine, week-ends et jours fériés compris.

Le congé se divise en 2 parties :

BLOC OBLIGATOIRE DE 4 JOURS

Immédiatement après les 3 jours
ouvrables naissance du Code du travail
Ce bloc est obligatoirement pris, non
fractionnable.

BLOC FACULTATIF DE 21 JOURS

(ou 28 jours pour multiples)
→ Fractionnable en deux périodes minimum.
→ Chaque période doit durer au moins 5
jours.
Le congé doit être pris dans les 6 mois suivant
la naissance

Démarches du salarié



PRÉVENIR L'EMPLOYEUR :

- Au moins 1 mois avant la date de début (article D1225-8)
- Forme libre : courrier, mail...

FOURNIR LES JUSTIFICATIFS :

- Acte de naissance ou certificat médical
- Déclaration auprès de la CPAM pour les IJSS



Effets sur le contrat de travail

Pendant le congé paternité :

- Le contrat est suspendu
- Aucun travail ne peut être effectué
- Les droits à l'ancienneté sont conservés
- Les congés payés continuent d'être acquis

Indemnisation : IJSS et maintien

IJSS versées par la CPAM

Conditions :

- 10 mois d'affiliation
- Avoir cotisé sur un salaire équivalent à 1015 SMIC horaire (6 mois) ou avoir travaillé 150 heures (3 mois)

Montant :

- Basé sur les 3 derniers mois de salaire
- Soumis à la CSG/CRDS
- Plafonné comme pour la maternité

Maintien employeur

→ Dépend de la convention collective.
Certaines prévoient un maintien total ou partiel.

Protection du salarié

→ Interdiction de discriminer ou de sanctionner un salarié en raison de la prise du congé paternité.

(Article L1225-2)



SEVO PSL 95

© 2026 – SEVO PSL 95 – TOUS DROITS RÉSERVÉS

