

Circulaire n°9

Diffusion : le 31/08/2021

Mesdames et Messieurs les Agents de Direction

Mesdames et Messieurs les Responsables des Pôles et Services

Correspondants :

Delphine BALDACCHINO

Stéphanie ORTIZ-GUTIERREZ

☎ 01 43 99 32 51

☎ 01 43 99 39 19



Objet : Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant

L'article 73 de la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021, parue au Journal officiel du 15 décembre 2020 et le décret n° 2021-574 du 10 mai 2021 relatif à l'allongement du congé de paternité, paru au Journal officiel du 12 mai 2021 modifient les dispositions encadrant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Cette réforme concerne les naissances à compter du 1er juillet 2021.

La présente circulaire présente l'ensemble des dispositions encadrant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant relatives à l'allongement et à l'obligation de prise d'une partie du congé.

I.- CHAMP D'APPLICATION

1) Les bénéficiaires

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est ouvert au père de l'enfant.

Si la mère de l'enfant vit en couple avec une personne qui n'est pas le père de l'enfant (conjoint, partenaire de pacte civil de solidarité ou concubin), cette personne peut également bénéficier du congé de paternité et d'accueil.

2) Les conditions d'ouverture du droit

A la CPAM 94, pour les travailleurs salariés, l'assuré doit justifier de six mois d'affiliation à la date de début du congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Cela signifie que les 6 mois doivent être échus au début de la première période, soit au plus tard, le 4e jour après la naissance.

Important : Si l'ouverture du droit n'est pas remplie au début de la période obligatoire de 4 jours, le droit à l'indemnisation du congé de paternité et d'accueil de l'enfant n'est pas ouvert, non seulement pour la période obligatoire, mais aussi pour les périodes suivantes dont le salarié voudrait éventuellement bénéficier.

3) Le point de départ et la durée du congé

La réforme a vocation à faire bénéficier le père de 25 jours calendaires de congé indemnisés, voire de 32 en cas de naissance multiple.

3.1 - Le congé peut être pris en une seule fois.

>>> - Dans ce cas, **le congé débute le lendemain de la fin du congé de naissance** (préexistant et maintenu à 3 jours calendaires) tel que prévu par le Code du travail. Le congé de naissance débute, quant à lui, pour mémoire, le jour de la naissance ou le jour ouvrable qui suit.

3.2 - Le congé peut également être pris-en plusieurs fois, et ce, de la façon suivante :

- Prise d'une première période de 4 jours calendaires consécutifs,

>>> - Cette 1ère période doit faire immédiatement suite au congé de naissance de 3 jours.

Le législateur interdit à l'employeur de faire travailler le salarié durant ce laps de temps, dès lors que celui-ci remplit les conditions d'ouverture de droit aux indemnités journalières (IJSS) de paternité.

Par application de l'article 46 ter de notre Convention Collective, le salarié étant susceptible de bénéficier du maintien de sa rémunération s'il justifie d'au moins 6 mois d'ancienneté, la condition de 6 mois se substitue à celle posée par l'assurance maladie de 10 mois, puisqu'elle est plus courte.

Tout agent, à partir de 6 mois d'ancienneté dans l'Institution, pourra ainsi bénéficier de cette interdiction d'emploi durant les 7 jours calendaires qui suivront la naissance de son enfant.

Si, en revanche, le père ne peut pas prétendre au maintien de salaire ni non plus aux indemnités journalières de l'assurance maladie, il n'est pas obligé de prendre la 1^{ère} partie du congé, c'est-à-dire les 4 jours susvisés.

>>> - Si la naissance de l'enfant intervient alors que le salarié est en congés payés ou en congé pour événement familial, l'interdiction d'emploi ne débute qu'à l'issue de cette période de congé. Cela signifie que le congé de naissance et la première période de congé de paternité et d'accueil de l'enfant sont décalés d'autant par rapport à la date de naissance ou au jour ouvrable qui suit.

Exemple :

L'assuré est en congés payés du 30/06/2021 au 15/07/2021, la naissance a lieu le 02/07/2021 : Le congé de naissance débute alors le 16/07/2021 et la période obligatoire de congé de paternité et d'accueil de l'enfant débute le 19/07/2021.

>>> - Par dérogation, lorsque l'état de santé de l'enfant nécessite son hospitalisation immédiate après la naissance dans une unité de soins spécialisés, la période initiale de 4 jours est prolongée de plein droit, à la demande du salarié, pendant la période d'hospitalisation. Cette prolongation peut

durer jusqu'à 30 jours consécutifs supplémentaires. Si la durée de l'hospitalisation de l'enfant est inférieure à 30 jours, la durée de ladite prolongation le sera également ; la durée de la prolongation du congé ne saurait être supérieure à la durée de l'hospitalisation du nouveau-né. En revanche, la durée de l'hospitalisation peut s'avérer supérieure à la durée de la prolongation. Subsiste alors le deuxième temps du congé de paternité et d'accueil de l'enfant...

- Prise d'une seconde période, de 21 jours calendaires (ou 28 jours en cas de naissances multiples), susceptible d'être fractionnée en, au maximum, deux périodes d'une durée minimale de 5 jours chacune.

>>> - Cette seconde période est facultative. Elle doit en principe être prise dans les 6 mois suivant la naissance de l'enfant.

Exemple :

La naissance a lieu le 2 juillet 2021.

La 1ère période s'étend du 2/7/21 au 8/7/21 (3 jours dits de naissance et 4 jours dits obligatoires).

La 2nde période est prise en deux temps :

> une première période du 16 au 20 août 2021 (5 jours minimum).

> la seconde période du jeudi 23 décembre 2021 au vendredi 7 janvier 2022 (16 jours).

NB : dans cet exemple, la dernière tranche de congé, qui pourrait s'étendre au maximum sur 21 jours pourrait débiter au plus tard le 1^{er} janvier 2022.

>>> - La seconde période peut toutefois être reportée au-delà de ce délai en cas d'hospitalisation de l'enfant ou de décès de la mère. En cas d'hospitalisation, cette seconde période doit être prise dans les 6 mois suivant la fin de l'hospitalisation. En cas de décès de la mère, le père bénéficie du congé de maternité restant à courir. Ce congé vient s'ajouter au congé de paternité et d'accueil de l'enfant, après la 1^{ère} période de 4 jours et avant la 2nde période. En pareille hypothèse, le délai de 6 mois est différé d'autant de temps qu'aura duré le congé de maternité récupéré par le conjoint de la mère décédée.

Attention, cette seconde période ne saurait bénéficier au père qui n'avait pas son droit ouvert au congé de paternité et d'accueil de l'enfant au 4^e jour après la naissance de l'enfant.

II.- LES EFFETS SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

1) La situation du salarié durant le congé

Pendant la durée du congé, le contrat de travail est suspendu. S'agissant de son revenu :

>>> - ou bien le salarié a, à son actif, *a minima* 6 mois d'ancienneté dans l'Institution de la Sécurité sociale (c'est à dire a travaillé durant au total au minimum 6 mois pour un ou plusieurs organisme de sécurité sociale, de manière continue ou discontinue) au plus tard le 4^e jour qui suit le jour de la naissance de l'enfant, et il peut prétendre au maintien intégral de son salaire ;

>>> - ou bien le salarié compte moins de 6 mois d'ancienneté à la Sécurité sociale mais, ayant travaillé ailleurs précédemment, il compte tout de même a minima 10 mois d'affiliation à la Sécurité sociale au plus tard le 4^e jour qui suit le jour de la naissance de l'enfant, et il peut prétendre, non pas au maintien de salaire, mais à la perception des indemnités journalières.

Le salarié est alors en situation d'absence justifiée et indemnisée par l'Assurance Maladie, mais sans solde vis-à-vis de son employeur.

2) Le maintien des droits durant la suspension du contrat

Le congé de paternité est assimilé à du temps de présence :

- pour le calcul de l'ancienneté,
- pour l'acquisition des jours de repos accordés au titre de la réduction du temps de travail,
- pour l'ouverture du droit à congés payés et le calcul des droits à congés annuels,

Le législateur a tenu à préciser qu'à l'issue du congé, le salarié retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

III.- LES FORMALITES

1) Le délai de prévenance

Le salarié doit informer son employeur :

- 1 mois avant, de la date prévisionnelle de l'accouchement;
- au moins 1 mois avant, de chaque début de prise d'une période de congé de paternité et d'accueil de l'enfant, ainsi que de la durée de cette période.

>>> - **En cas de naissance avant la date prévisionnelle de l'accouchement**, si le salarié souhaite disposer de son congé dès la date avancée de la naissance, il lui faut en informer l'employeur sans délai. L'information en question parvient par mail à la hiérarchie de l'agent et au service de la Gestion Administrative du Personnel.

Les agents de la CPAM, suivant le cas dans lequel ils se trouvent, utiliseront les imprimés préétablis de « **demande de congé de paternité et d'accueil de l'enfant période obligatoire de 4 jours et, le cas échéant, périodes supplémentaires** » en ligne sur intranet / rubrique imprimés – processus supports :

- si le demandeur est le père de l'enfant
- si le demandeur n'est pas le père de l'enfant à naître, mais le conjoint de la mère de l'enfant ou son partenaire PACS ou son concubin

2) Les justificatifs et leur transmission

Le salarié devra faire parvenir à l'employeur, via l'applicatif ALIENORH à la CPAM 94 :

- l'acte de naissance de l'enfant
- et tout justificatif de filiation,
- ainsi que l'imprimé de « demande de congé paternité ou d'accueil de l'enfant » sur lequel il a émis ses souhaits en termes de positionnement de ses dates de congé de paternité

Ci-dessous, la photo de la page de l'application Alienorh, à compléter, à enregistrer puis à envoyer :

Changement de situation : Déclaration d'enfant à charge ▼

Nature de l'évènement : ☐ Naissance ☐ Adoption ☐ Autre :

Nom de l'enfant : Prénom de l'enfant :

Date de naissance de l'enfant :

Pièces justificatives :

Type de pièce : Acte de naissance de l'enfant ou pièce d'état civil ▼ Parcourir... [-]

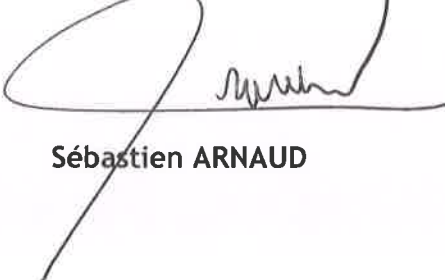
[+]

Commentaire pour ce changement de situation personnelle :

Enregistrer

Envoyer

LE DIRECTEUR ADJOINT EN CHARGE
DES RESSOURCES



Sébastien ARNAUD

Le service de Gestion Administrative du Personnel reste à votre disposition, en lien avec le service en charge des Relations Sociales pour vous accompagner à l'adresse :

service.personnel.cpam-val-de-marne@assurance-maladie.fr

THE UNIVERSITY OF CHICAGO
DIVISION OF THE PHYSICAL SCIENCES
DEPARTMENT OF CHEMISTRY

REPORT OF THE COMMITTEE ON THE RESEARCH AND TEACHING OF CHEMISTRY

THE COMMITTEE ON THE RESEARCH AND TEACHING OF CHEMISTRY
WAS ORGANIZED BY THE DEPARTMENT OF CHEMISTRY
IN 1964. IT HAS SINCE THAT TIME BEEN
CONSTITUTED BY THE DEPARTMENT OF CHEMISTRY
AND THE DIVISION OF THE PHYSICAL SCIENCES.

THE COMMITTEE HAS THE HONOR TO
PRESENT TO YOU THIS REPORT ON THE
RESEARCH AND TEACHING OF CHEMISTRY
IN THE DEPARTMENT OF CHEMISTRY
AND THE DIVISION OF THE PHYSICAL SCIENCES.

CHICAGO, ILLINOIS

REPORT OF THE COMMITTEE ON THE RESEARCH AND TEACHING OF CHEMISTRY
TO THE DEPARTMENT OF CHEMISTRY AND THE DIVISION OF THE PHYSICAL SCIENCES

[Handwritten signature]
Chairman of the Committee

THE DEPARTMENT OF CHEMISTRY AND THE DIVISION OF THE PHYSICAL SCIENCES
THE UNIVERSITY OF CHICAGO
5408 SOUTH DIVISION
CHICAGO, ILLINOIS 60637

