



**SECRETARIAT D'ÉTAT  
CHARGÉ DE L'ENFANCE  
ET DES FAMILLES**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**COMMUNIQUE DE PRESSE**

Paris, le 30 juin 2021

**Allongement du congé de paternité et d'accueil de l'enfant : permettre aux parents de s'investir à deux auprès de leur enfant à la naissance**

A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021, la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est portée à 28 jours, contre 14 jours auparavant. La Commission des 1000 premiers jours avait souligné l'importance de la présence du second conjoint dans cette période cruciale de la petite enfance, afin de nouer un lien d'attachement solide entre les deux parents et leur enfant. Ce congé est désormais rendu obligatoire pendant une période de 7 jours immédiatement après la naissance de l'enfant pour permettre à tous d'y accéder. Fractionnables, les jours de congé restants peuvent être pris dans les 6 mois suivant la naissance.

**Un enjeu pour le développement de l'enfant, de protection de la mère, d'équité et de justice sociale**

- L'allongement du congé de paternité et d'accueil de l'enfant **bénéficie au père de l'enfant ou à la personne qui partage la vie de la mère**, quelle que soit leur situation familiale.
- Il participe à la création de **liens d'attachement durables** entre le second parent et l'enfant, essentiels pour accompagner le développement de ce dernier.
- Il permet d'apporter un **soutien à la mère**, en plus de **garantir la protection de sa santé et celle de l'enfant**. Pendant ces premiers jours particulièrement sensibles où les mères peuvent être vulnérables, la présence du second parent est essentielle.
- Le fractionnement du congé de paternité offre une meilleure **conciliation entre vie familiale et vie professionnelle**, en particulier pour les travailleurs indépendants.
- Le congé de paternité contribue aussi à **l'égalité entre les hommes et les femmes**, en incitant à un rééquilibrage des tâches domestiques et surtout parentales, et en réduisant les inégalités de carrières professionnelles entre les femmes et les hommes. Il peut par exemple permettre au second parent de prendre le relai de la mère à l'issue de son congé maternité.

## La mesure en pratique : tout savoir sur le congé paternité et d'accueil de l'enfant

Aux 3 jours du congé de naissance financés par l'employeur s'ajoutent désormais 25 jours indemnisés par la Sécurité sociale. En cas de **naissance multiple, la durée du congé de paternité est portée à 32 jours**, contre 18 jours jusqu'alors. Le congé d'adoption est pour sa part allongé à 16 semaines.

A la naissance de l'enfant, le salarié bénéficie désormais d'un **congé obligatoire d'une durée de 7 jours**, composé des **3 jours du congé de naissance** et de **4 jours du congé de paternité**. L'employeur a interdiction d'employer le salarié durant cette période : le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est **un droit qui ne peut être refusé**.

Après la période obligatoire de 7 jours, le reliquat de congé peut être divisé en **deux autres périodes d'une durée minimale de cinq jours chacune**. Ces périodes peuvent être prises immédiatement à la suite de la période obligatoire ou ultérieurement. Ce dispositif permet donc au second parent de bénéficier de **trois périodes de congés distinctes**.

Ce doublement de la durée s'appliquera à toutes les situations professionnelles : au même titre que les salariés et les agents publics, **les travailleurs indépendants et les non-salariés agricoles, bénéficient de l'allongement** du congé de paternité. Allongé à 25 jours, ce congé peut être pris en trois fois. Une **durée minimale de congé de 7 jours** est toutefois nécessaire **pour percevoir une indemnisation**.

## Quelles sont les modalités de calcul de l'indemnité journalière de Sécurité sociale ?

### **Pour les salariés**

Le salarié bénéficie de 3 jours de congé de naissance par son employeur, avec un maintien de son salaire. Pour les 25 jours (32 en cas de naissance multiple), une **indemnité journalière égale au revenu d'activité antérieur journalier** pris en compte dans la limite du plafond de la Sécurité sociale, est versée par la CPAM ou la MSA.

Cette indemnité est calculée sur les salaires des 3 mois (ou des 12 mois en cas d'activité saisonnière ou discontinue) qui précèdent le congé. En fonction de la convention collective, l'employeur peut verser un complément.

### **Pour les indépendants et les non-salariés agricoles**

Le travailleur indépendant bénéficie d'une **indemnité journalière de 56 €**. Le non-salarié agricole bénéficie quant à lui d'une allocation de remplacement pour rémunérer un salarié pendant le congé.

### **Pour les agents publics**

Pour les fonctionnaires, **la rémunération est maintenue en intégralité** pendant le congé. C'est également le cas pour les agents contractuels de droit public pour lesquels la réforme

supprime la condition d'ancienneté de 6 mois pour prétendre au maintien intégral de la rémunération.

**Le salarié doit informer son employeur de la date et de la durée de son congé**, un mois au minimum avant la naissance prévisionnelle de l'enfant. Lorsque le salarié souhaite prendre le congé en plusieurs fois, le même délai de prévenance d'un mois doit être appliqué pour chaque période de fractionnement.

\*\*\*

**Contact presse**

**Service presse d'Adrien Taquet :**

Mél. : [sec.presse.enfance@sante.gouv.fr](mailto:sec.presse.enfance@sante.gouv.fr)