



U M I H

UNION DES MÉTIERS ET
DES INDUSTRIES DE L'HÔTELLERIE

Service Affaires Sociales

Circulaire AS n° 17.19

09/09/2019

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

Allongement du congé en cas d'hospitalisation d'un enfant

➤ Rappel des modalités du congé de paternité

Un congé de paternité et d'accueil de l'enfant est ouvert à tout salarié, **sans condition d'ancienneté**, après la naissance de son enfant, **peu importe la nature du contrat de travail** (CDI ou CDD) ou la durée du travail :

- Au père de l'enfant, quelle que soit sa situation de famille (marié, pacsé ou autre) ;
- Et, le cas échéant, à la personne vivant maritalement avec la mère (conjoint, partenaire ayant conclu un Pacs, concubin...), indépendamment de son lien de filiation avec l'enfant qui vient de naître.

La durée du congé est fixée à **11 jours calendaires consécutifs** (ou à 18 jours en cas de naissance de jumeaux, triplés ou plus). Il s'agit de délai maximal, le salarié peut demander à ne prendre qu'une partie du congé.

Ce congé entraîne la suspension du contrat, l'employeur n'a aucune obligation de maintenir le salaire. Toutefois, il doit établir une attestation de salaire qui devra être envoyée à la CPAM dès le 1^{er} jour du congé afin que le salarié puisse, sous certaines conditions, percevoir les indemnités journalières de la sécurité sociale.

En revanche, le congé est assimilé à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés.

Le salarié doit prendre le congé dans les 4 mois suivant la naissance, sauf dans deux cas particuliers où un report est permis au-delà des 4 mois : **hospitalisation de l'enfant ou décès de la mère.**

En pratique, le salarié **doit avertir** son employeur au **moins 1 mois avant** la date à laquelle il envisage de prendre son congé, en précisant la date à laquelle il entend y mettre fin.

Bien qu'aucune condition de forme n'est exigée, il est fortement recommandé que la demande soit établie par un courrier LRAR ou un courrier remis en mains propres contre décharge.

Dès lors que cette formalité est respectée, l'employeur **ne peut pas refuser** d'accorder le congé de paternité, ni **en demander le report.**

Il est possible de cumuler le congé paternité avec le congé naissance de 3 jours. Le salarié peut les enchaîner ou les prendre séparément. Contrairement au congé de paternité, le congé de naissance **ne doit entraîner aucune perte de salaire** (cf. article 25-1 de la CCN des HCR de 1997).

Pour plus d'informations : se reporter à la circulaire Affaires Sociales n° 11.13 du 27/02/13.

1^{ère} Nouveauté : allongement du congé de paternité en cas d'hospitalisation de l'enfant

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 n° 2018-1203 du 28/12/18 (Journal Officiel du 23 décembre) a prévu **d'allonger la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant en cas d'hospitalisation immédiate** après la naissance du nouveau-né dans une **unité de soins spécialisée.**

Un décret n° 2019-630 du 24/06/19 (publié au Journal officiel du 25 juin) est venu préciser les modalités d'application de cette prolongation qui s'applique pour les **bébés nés depuis le 1^{er} juillet 2019.**

En effet, le présent décret prévoit les modalités de durée maximale du congé de paternité en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant ainsi que le montant de l'indemnité journalière et d'allocation de remplacement attribuée durant ce congé.

Par ailleurs, un arrêté daté également du 24/06/19 (publié au Journal Officiel du 25 juin) fixe les unités de soins spécialisées pour l'attribution du congé paternité en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant.

Le salarié a droit à un congé supplémentaire, lorsque le nouveau-né sera immédiatement après sa naissance, hospitalité dans les **unités de soins spécialisées suivantes :**

- unités de néonatalogie mentionnées à l'article R. 6123-44 du code de la santé publique ;
- unités de réanimation néonatale mentionnées à l'article R. 6123-45 du même code ;
- unités de pédiatrie de nouveau-nés et de nourrissons mentionnées à l'article D. 6124-57 du même code ;
- unités indifférenciées de réanimation pédiatrique et néonatale mentionnées à l'article D. 6124-62 du même code.

Enfin, une circulaire de la CNAM n° 25/2019 du 31/07/19 en a détaillé les modalités d'application.

Nous vous présentons ci-après les modalités de ce nouveau dispositif.

1) Durée et prise du congé supplémentaire

Le droit au congé supplémentaire est accordé pendant toute la période d'hospitalisation de l'enfant dans une ou plusieurs unités de soins éligibles (voir ci-dessus), pendant une durée **maximale de 30 jours consécutifs**.

Cette durée s'ajoute aux 11 jours consécutifs (ou 18 jours en cas de naissances multiples) du congé de paternité « classique » *mentionné ci-dessus dans la partie « rappel des modalités du congé de paternité »*.

Ce **congé** doit être **pris dans les 4 mois** qui **suivent** la naissance de l'enfant (comme pour le congé de paternité « classique »).

En pratique, le salarié souhaitant bénéficier de ce congé devra en **informer son employeur** sans délai en transmettant un **document justifiant de cette hospitalisation** dans une unité :

- de néonatalogie ;
- de réanimation néonatale ;
- de pédiatrie de nouveau-nés et de nourrissons ;
- de réanimation pédiatrique et néonatale.

➤ Précisions apportées par la circulaire CNAM n° 25/2019 du 31/07/19 :

1. Suivant la disposition du code du travail, il s'agit d'un congé de droit : le salarié ne doit effectuer **aucune demande auprès de son employeur**. Il doit juste **l'informer « sans délai »** lors de la prise effective de ce congé pour hospitalisation.
2. Toutes les hospitalisations de nouveau-nés n'ouvrent pas droit à ce congé. En effet, l'enfant hospitalisé doit l'être dès la naissance. En d'autres termes, précise la CNAM dans sa circulaire, celui-ci « **ne doit pas être sorti vers son domicile** » **avant son hospitalisation** dans l'une des structures listées par l'arrêté du 24/06/19.
3. Le congé n'est **pas fractionnable**. Il n'est pas donc pas possible de fractionner la durée maximale de prise du congé.
4. Il doit être pris dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant. Ainsi, explique la CNAM, lorsqu'un nouveau-né est hospitalisé dès sa naissance, le salarié peut prendre ce congé **un, deux ou trois mois** après le début de l'hospitalisation restant à courir, dans la limite de 30 jours.

2) Indemnisation du congé

Pour bénéficier des indemnités journalières durant la durée du congé de paternité en cas d'hospitalisation de l'enfant après sa naissance, le salarié devra :

- **Transmettre à l'organisme de sécurité sociale** dont il relève dans les meilleurs délais un **bulletin justifiant de l'hospitalisation** de l'enfant dans une unité de soins spécialisée citée plus haut ;
- Et **attester de la cessation de son activité** pendant la période d'hospitalisation de l'enfant dans la limite de 30 jours consécutifs.

➤ Précisions apportées par la circulaire de la CNAM :

1. La CNAM précise dans sa circulaire que, suivant la note d'information interministérielle en date du 27/06/19, le **bulletin d'hospitalisation** de l'enfant **doit préciser les informations suivantes** :
 - le prénom et le nom de l'enfant ;
 - la date de naissance de l'enfant ;
 - la date de début et, le cas échéant, la date prévisionnelle de fin d'hospitalisation de l'enfant ;
 - l'unité de soins dans laquelle l'enfant est hospitalisé.
2. Lorsque l'hospitalisation se poursuit **au-delà de 15 jours**, le **bulletin** doit être **renouvelé tous les 15 jours** pour que l'assuré puisse bénéficier des indemnités journalières de sécurité sociale, sans attendre la fin du bénéfice du congé.
3. L'assuré doit aussi produire un bulletin à la fin de l'hospitalisation de l'enfant pour préciser la date de fin du droit au congé pour hospitalisation du nouveau-né.
4. Articulation avec le congé de paternité « classique » : la CNAM précise enfin que le congé pour hospitalisation du nouveau-né peut être positionné **avant ou après** le congé de paternité et d'accueil de l'enfant « classique » (11 ou 18 jours), dans la période de 4 mois suivant la naissance de l'enfant.

Lorsque l'assuré positionne le congé de paternité pour hospitalisation avant le congé de paternité « classique », les pièces justifiant du lien juridique avec l'enfant ou avec la mère de l'enfant, requises pour le bénéfice de l'indemnisation du congé de paternité « classique »⁽¹⁾, lui seront demandées dès la réception de l'attestation de cessation d'activité et du bulletin d'hospitalisation de l'enfant.

En revanche, elles ne lui seront pas à nouveau réclamées lors de l'étude de son droit à congé de paternité « classique ».

⁽¹⁾ Pour rappel :

Pour le bénéfice de l'indemnisation de son congé de paternité ou d'accueil de l'enfant, l'assuré doit adresser à l'organisme de sécurité sociale dont il relève une ou plusieurs pièces justificatives figurant sur les listes ci-dessous.

➤ Si l'assuré est le père de l'enfant :

Il doit fournir l'une des pièces suivantes attestant de la naissance de son enfant :

- Soit la copie intégrale de l'acte de naissance de l'enfant ;
- Soit la copie du livret de famille mis à jour ;
- Soit la copie de l'acte de reconnaissance de l'enfant par le père ;
- Soit la copie de l'acte d'enfant sans vie et un certificat médical d'accouchement d'un enfant né mort et viable.

➤ Si l'assuré n'est pas le père de l'enfant mais est le conjoint de la mère ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle :

Il doit fournir l'une des pièces suivantes attestant de la naissance de l'enfant :

- Soit la copie intégrale de l'acte de naissance de l'enfant ;
- Soit la copie de l'acte d'enfant sans vie et un certificat médical d'accouchement d'un enfant né mort et viable,

Il doit également fournir l'une des pièces suivantes attestant de son lien avec la mère de l'enfant :

- Soit un extrait d'acte de mariage ;
- Soit la copie du pacte civil de solidarité ;
- Soit un certificat de vie commune ou de concubinage de moins d'un an ou, à défaut, une attestation sur l'honneur de vie maritale cosignée par la mère de l'enfant.
