

le congé paternité et accueil de l'enfant

Vous êtes intermittent-e du spectacle (indemnisé-e ou non), vous allez être père d'un enfant ou bien vous vivez en couple avec la future mère de l'enfant et vous vous demandez si vous avez droit au congé de paternité et d'accueil de l'enfant et comment les choses vont se passer ? Cette fiche va tenter de répondre en sept parties à vos questions les plus importantes :

- I. [Le cadre légal](#)
Articulation avec le congé de naissance, hospitalisation et formalités.
- II. [Conditions d'ouverture de droits](#)
Ai-je le droit à une indemnité journalière (IJ) de la sécurité sociale ?
- III. [Le calcul de l'indemnité journalière](#)
Le cas échéant, comment calculer le montant de cette indemnité ?
- IV. [Les pièces à fournir](#)
Quels documents dois-je envoyer à la Sécu ?
- V. [Les conséquences pour France Travail¹](#)
Comment ça va se répercuter sur France Travail ?
- VI. [Les conséquences sur votre retraite](#)
- VII. [Tableau récapitulatif](#)

Quelques avertissements préalables :

- ⇒ Cette fiche s'adresse spécifiquement aux artistes intermittent-es du spectacle. Si vous êtes en emploi continu, nous vous conseillons de consulter [cette page](#) du site Ameli et [cette page](#) du site Service Public.
- ⇒ **Le congé paternité et accueil de l'enfant ne se confond pas avec le congé de naissance.** Ce dernier, obligatoire également, dure 3 jours ouvrables et doit être pris en charge par votre employeur (si vous êtes sous contrat au moment de la naissance).
- ⇒ En France, **le congé paternité et accueil de l'enfant n'est obligatoire que pour une première période de 4 jours.** En totalité, il peut être de 25 jours, sauf en cas de naissances multiples, où il peut être de 32 jours.
- ⇒ Si l'enfant est hospitalisé à sa naissance, vous pouvez bénéficier dans certains cas d'un congé paternité et accueil de l'enfant supplémentaire durant l'hospitalisation, et pour une durée de 30 jours au maximum. De plus, des dispositions particulières existent en cas de naissance d'un enfant sans vie, ou de décès de la mère. **On revient sur ces points dans la première partie.**
- ⇒ **Vous êtes tenue d'informer France Travail** de la (ou des) période(s) effective(s) de votre congé paternité.
- ⇒ Tout cela peut paraître bien compliqué, mais pensez que **chaque paragraphe ci-dessous est le fruit d'une bataille gagnée** (la dernière, c'est le maintien de droits, grâce à l'occupation des lieux de culture en 2021). Les gouvernements qui se succèdent rêvent d'une grande simplification mais, devinez quoi... ce serait pour niveler par le bas !

Ces quelques paragraphes ont fini de résumer ce qu'il y avait de commun entre votre congé paternité et accueil de l'enfant, à vous, artiste intermittent-e du spectacle qui nous lisez, et celui des salarié-es en CDI.

¹ Au 1^{er} janvier 2024, Pôle emploi est devenu France Travail.

I. Le cadre légal

Le congé paternité et accueil de l'enfant est ouvert à tous les salarié·es, qu'ils soient en emploi ou non. Vous y avez pleinement droit, en tant qu'artiste intermittent·e du spectacle, que vous soyez sous contrat ou non, indemnisé·e ou non, tant que vous remplissez tous les critères ([voir partie II](#)).

Mais – car il y a un mais – il faut se rendre à l'évidence : que l'on parle de l'articulation entre le congé de naissance et la partie « obligatoire » du congé paternité et accueil de l'enfant, ou bien des démarches à effectuer pour prendre effectivement tout ou partie du congé « non-obligatoire », en passant par les adaptations prévues en cas d'hospitalisation de l'enfant à la naissance, naissance d'un enfant sans vie ou décès de la mère, sans oublier les démarches à effectuer vis à vis de la Sécu pour percevoir des IJ, **tout a été pensé pour des salarié·es en emploi permanent et continu...**

Pour faire respecter vos droits en tant qu'artiste intermittent·e du spectacle, il vaut mieux comprendre comment ces dispositifs fonctionnent, comment ils s'articulent et ce à quoi il faut veiller.

Après avoir lu cette fiche, vous vous direz peut-être que vous n'avez pas intérêt, individuellement, à demander un congé paternité et accueil de l'enfant. En effet, c'est beaucoup de démarches pour un intérêt limité. Néanmoins, plus nous serons d'artistes et d'intermittent·es à demander à en bénéficier, plus nous aurons de points d'appui pour faire valoir en négociation la nécessité de mieux les reconnaître.

A. le congé de naissance

Le congé de naissance bénéficie au père de l'enfant ainsi que, le cas échéant, au / à la conjoint·e ou concubin·e de la mère, ou à la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité (Pacs). Il / elle doit en bénéficier à partir du moment où il / elle est salarié·e, sous contrat au moment de la naissance de l'enfant. Il n'y a aucune condition liée au type de contrat, à l'ancienneté ou à la nationalité.

Le congé de naissance est obligatoire et pris en charge intégralement par votre employeur. Il ne peut pas vous être refusé. Si votre employeur refuse de vous l'accorder, vous pouvez saisir le conseil de prud'hommes (CPH). **Vous n'avez pas le droit de travailler pendant sa durée qui est fixée à 3 jours ouvrables² pour chaque naissance.** Elle peut être plus élevée en cas de dispositions conventionnelles plus favorables.

Afin de justifier de votre droit au congé de naissance, vous devrez remettre à votre employeur une copie de l'acte de naissance et, le cas échéant, des documents attestant de votre lien avec la mère.

Le congé commence, au choix du salarié·e, soit le jour de la naissance de l'enfant, soit le 1^{er} jour ouvrable suivant le jour de la naissance et n'est décompté que sur des jours ouvrables. Si la naissance de l'enfant intervient pendant une période de congés payés, le congé de naissance est reporté à l'issue de celle-ci.

L'employeur n'a pas le droit de vous licencier pendant le congé, ainsi que durant les 10 semaines suivant la naissance de l'enfant. Les jours du congé de naissance sont payés normalement, comme s'ils avaient été travaillés. Ils sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de votre ancienneté dans l'entreprise et de vos droits à congés.

NOTRE COMMENTAIRE :

Le congé de naissance est inapplicable si vous n'êtes pas sous contrat au moment de la naissance de l'enfant. Aucun aménagement (prolongation des droits par ex.) n'existe pour les allocataires de France Travail ou les bénéficiaires des minima sociaux.

De plus, il est parfois difficile de faire valoir ses droits à ce congé dans nos métiers, en raison de la brièveté des contrats (parfois moins d'un jour), des usages, de l'attachement des artistes à leur pratique (on joue *coûte que coûte*...), ou de la crainte de ne plus être engagé par l'employeur à l'avenir.

L'obligation de ce congé reste donc « relative », car elle ne s'impose en pratique qu'à l'employeur (si vous ne lui dites rien, personne ne vous empêchera de travailler) et de nombreux facteurs incitent les pères, dans nos secteurs, à ne pas le prendre. Et comme **rien n'est prévu pour les personnes en cours d'indemnisation chômage**, ça renforce l'idée que « *ce n'est pas pour nous* » ...

² Un jour ouvrable correspond à tous les jours de la semaine qui peuvent être légalement travaillés, à l'exception du jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et des jours fériés habituellement non travaillés.

B. le congé paternité et d'accueil de l'enfant

Ouvert à tous les salarié·es, qu'ils soient en emploi ou non, **le congé de paternité et d'accueil de l'enfant a une durée de 25 jours (ou 32 jours en cas de naissances multiples), dont seulement 4 sont obligatoires**. Là encore, cette obligation ne s'envisage pas du tout de la même manière si on est en emploi continu, en CDD court ou en période de chômage, indemnisé ou non.

Au cours du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, **c'est la sécurité sociale qui assure votre revenu**. En cela, il s'apparente au congé maternité. Ça autorise les salarié·es privés d'emploi à en bénéficier, sous certaines conditions.

Si vous êtes sous contrat, durant la ou les périodes où vous êtes en congé paternité et accueil de l'enfant, votre contrat de travail est suspendu. Cela veut dire que vous ne travaillez pas et que vous ne recevez pas de salaire de la part de votre employeur. En revanche, durant cette période, votre employeur ne peut pas vous licencier et la durée du congé est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination de vos droits à l'ancienneté et aux congés.

La période obligatoire de 4 jours

Si vous êtes sous contrat, **vous êtes dans l'obligation de prendre la période obligatoire de 4 jours calendaires³ consécutifs de votre congé de paternité et d'accueil de l'enfant, immédiatement après le congé de naissance**. Le caractère obligatoire repose sur l'employeur. Si vous ne le prévenez pas ou que vous n'êtes pas en emploi, cette obligation n'est, dans les faits, pas opposable.

La période non obligatoire de 21 jours (ou 28 jours en cas de naissances multiples)

Cette seconde période de congé n'est pas obligatoire et peut être fractionnée en 2 parties dont la plus courte est au moins égale à 5 jours. Elle doit débuter dans un délai de 6 mois à compter de la naissance de l'enfant. Les démarches et formalités varient selon que vous serez sous contrat ou non.

Si vous êtes sous contrat :

Vous devez informer votre employeur de la date prévisionnelle de l'accouchement et des dates de début de la (ou des) période(s) de congés le plus tôt possible et au minimum un mois avant celles-ci. Vous pouvez faire la demande de votre congé avant la naissance de l'enfant. Nous vous conseillons d'adresser à votre employeur une lettre recommandée avec accusé de réception. Si vous respectez ce délai, votre employeur ne peut pas vous refuser la prise du congé. Des modèles de lettres existent sur Service-Public.fr ou Ameli.fr.

En cas de naissance de l'enfant avant la date prévisionnelle d'accouchement et si vous souhaitez débuter le congé au cours du mois suivant la naissance, vous devez en informer votre employeur.

Justificatifs à fournir à votre employeur

Selon votre situation, vous devez fournir à votre employeur les pièces suivantes :

Si vous êtes le père de l'enfant :

- **une copie intégrale de l'acte de naissance de l'enfant**, ou la copie du livret de famille mis à jour ou, le cas échéant, la copie de l'acte de reconnaissance de l'enfant ;

Si vous n'êtes pas le père de l'enfant mais que vous partagez la vie de la mère :

- **une copie intégrale de l'acte de naissance de l'enfant**,
- **ainsi qu'une pièce attestant de votre lien avec la mère de l'enfant** : un extrait d'acte de mariage, ou la copie du Pacs, ou un certificat de vie commune ou de concubinage datant de moins d'un an (ou, à défaut, une attestation sur l'honneur de vie maritale cosignée par la mère de l'enfant).

En cas de nécessité, votre CPAM pourra également vous les demander.

³ Un jour calendaire désigne tout jour du calendrier de l'année civile, y compris les jours fériés et chômés, allant du 1^{er} janvier jusqu'au 31 décembre, c'est-à-dire 365 jours par an et 7 jours par semaine.

Obligations de votre employeur

Dès le début de votre congé et pour chaque période, votre employeur doit établir une attestation de salaire. C'est sur la base de cette attestation que la Sécu détermine si vous remplissez les conditions requises pour avoir droit aux indemnités journalières pendant votre congé et, si tel est le cas, en calcule le montant.

Si vous n'êtes pas sous contrat :

Outre toutes les pièces justifiant de la naissance de l'enfant et, le cas échéant, de votre lien avec la mère, vous devrez adresser à votre caisse de sécurité sociale un courrier expliquant votre situation – *artiste interprète indemnisé-e par France Travail au titre de l'intermittence du spectacle, par exemple* – et précisant les dates auxquelles vous souhaitez prendre votre congé paternité et accueil de l'enfant, ainsi que la (ou les) durée(s) du (ou des) congé(s).

Vous devrez également joindre tous les justificatifs permettant de constater si vous avez droit aux indemnités journalières pendant votre congé et, si tel est le cas, celles permettant d'en calculer le montant. On y revient en détail dans [la partie IV de cette fiche](#).

Par ailleurs, si vous êtes indemnisé-e par France Travail – *typiquement votre situation si vous êtes intermittent-e* – vous devez déclarer la prise de votre congé paternité et accueil de l'enfant dans les trois jours suivant le début du congé auprès de France Travail. On y revient dans [la partie V de cette fiche](#).

C. Cas particuliers

Si l'enfant est hospitalisé à sa naissance

Si l'enfant est hospitalisé juste après sa naissance dans une unité de soins spécialisés⁴, le père et/ou la personne qui vit avec la mère a droit à un congé spécifique de paternité et d'accueil de l'enfant.

Ce congé spécifique prend fin à la sortie de l'hospitalisation et ne peut excéder 30 jours. Il s'ajoute aux 3 jours du congé de naissance et débute au lendemain des 4 jours obligatoires du congé de paternité. Ce congé n'est pas fractionnable mais vous pouvez choisir d'en raccourcir la durée.

Si vous êtes sous contrat, vous devez informer sans délai votre employeur de la date et de la durée de votre congé, en transmettant, en plus des autres justificatifs, le bulletin de l'hospitalisation de l'enfant.

Si vous n'êtes pas sous contrat, le bulletin d'hospitalisation devra être transmis à votre Cnam.

Si vous êtes concerné par cette situation vous pouvez également consulter les liens suivants :

- [Service-Public.fr | Congé de paternité et d'accueil si l'enfant est hospitalisé à sa naissance](#)
- [Ameli.fr | Congé de paternité et d'accueil de l'enfant en cas d'hospitalisation de l'enfant](#)

En cas de décès de la mère au cours de son congé maternité

Si la mère décède au cours de l'accouchement, ou au cours de son congé maternité, le père peut bénéficier du solde de son congé postnatal puis demander le report du délai de 6 mois pour prendre son congé de paternité et d'accueil de l'enfant, à la date de fin du congé maternité postnatal.

Si vous n'êtes pas le père mais que vous partagez la vie de la mère, vous pouvez bénéficier de son congé maternité postnatal à condition que le père de l'enfant n'en bénéficie pas.

Si vous êtes concerné par cette situation vous pouvez consulter le lien suivant :

- [Service-Public.fr | Décès de la mère pendant le congé maternité](#)

En cas de naissance d'un enfant sans vie

En cas de naissance d'un enfant sans vie, vous pouvez néanmoins bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Pour ce faire, en plus des autres justificatifs, vous devrez envoyer à votre employeur et votre Cnam la copie de l'acte d'enfant sans vie et un certificat médical d'accouchement d'un enfant né mort et viable.

⁴ Unité de néonatalogie, de réanimation néonatale, de pédiatrie de nouveau-nés et de nourrissons, unité indifférenciée de réanimation pédiatrique et néonatale.

NOTRE COMMENTAIRE :

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est un outil de lutte pour une meilleure égalité professionnelle entre les hommes et les femmes car il incite les pères (ou conjoint·e) à prendre un peu plus leur part dans l'accueil des nouveau-nés. À ce titre, sa durée est aujourd'hui insuffisante, qu'il s'agisse de sa seule part obligatoire ou de sa durée complète.

Concernant nos secteurs, nous constatons l'inadéquation des dispositifs existants avec l'emploi discontinu.

Le fait, notamment, que le congé de naissance n'ait aucune modalité d'application pour les salarié·es privé·es d'emploi, ou bien que le congé paternité et d'accueil de l'enfant ne soit pas considéré par l'assurance chômage au même titre que le congé maternité ou d'adoption, apparaissent comme des freins à l'avancée de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans nos secteurs.

Rappelons quelques faits :

- seuls 15 % des salarié·es intermittent·es prennent effectivement leur congé paternité et d'accueil de l'enfant, contre 61 % des salarié·es permanent·es ;
- les écarts de salaire entre les femmes et les hommes sont de l'ordre de 16 % dans nos secteurs – *bien entendu, en défaveur des femmes* – et avec des écarts pouvant monter à 21 % (édition phonographique) ou 27,4 % (technicien·ne de l'image, dans l'audiovisuel).

C'est pour cela que nous revendiquons, dans nos secteurs, l'assimilation du congé paternité et d'accueil de l'enfant au même titre que le congé maternité ou d'adoption pour l'assurance chômage (soit 5 h/jour ainsi qu'une valorisation du salaire de référence) afin de concourir à une meilleure égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

II. Conditions d'ouverture de droits

Pour bénéficier d'indemnités journalières de la part de la Sécu lors de votre congé paternité et accueil de l'enfant, vous devez remplir plusieurs conditions. Malheureusement, ce n'est pas automatique ! Pour ouvrir des droits à un congé indemnisé, il vous faut non seulement **être immatriculé-e depuis 6 mois à la sécurité sociale**⁵, mais aussi avoir travaillé un certain nombre d'heures, ou cotisé une certaine somme d'argent avant le début de votre congé.

Très concrètement, il vous faut remplir l'une des conditions suivantes :

- **avoir travaillé 150 h (ou effectué 9 cachets) dans les 3 mois civils (ou les 90 jours) qui précèdent le dernier jour travaillé avant le congé paternité et d'accueil de l'enfant.**

OU

- **avoir travaillé 600 h (ou effectué 36 cachets) dans les 12 mois civils (ou 365 jours) qui précèdent le dernier jour travaillé avant le congé paternité et d'accueil de l'enfant.**

OU

mais cette condition ne s'applique presque jamais aux artistes interprètes

- **avoir cotisé à hauteur de 1015 fois le SMIC horaire dans les 6 mois (ou de 2030 fois le SMIC horaire dans les 12 mois) qui précèdent le dernier jour travaillé avant le congé paternité et d'accueil de l'enfant.**

Ces informations se trouvent dans la circulaire interministérielle [DSS/2A/5B/2017/126](#) du 19 avril 2017.

Dit autrement : la Sécu part du début du congé paternité et accueil de l'enfant, elle remonte d'abord à la dernière date de travail, puis cherche, en amont de cette date, soit 9 cachets (ou 150 h) en 3 mois (ou 90 jours), soit 36 cachets (ou 600 h) en 12 mois (ou 365 jours).

Notez bien que :

⇒ **Pour la sécurité sociale, 1 cachet = 16 h**

« En cas de cumul sur la période de référence entre des rémunérations aux cachets et des rémunérations de droit commun, chaque cachet est pris en compte pour seize heures de travail. » ([DSS/2A/2013/163](#))

⇒ **Le dernier contrat avant le congé est rarement pris en compte, car la Sécu préfère calculer vos droits sur des mois civils « complets ».** Donc, pour étudier vos droits, la Sécu va remonter au mois civil précédant votre dernier jour travaillé, sauf à ce que ce « *dernier jour travaillé précédant votre congé* » soit le dernier jour d'un mois civil (ex : le 31 janvier). C'est néanmoins indispensable de le déclarer, afin que la Sécu détermine la période de recherche de votre droit et celle du calcul de l'indemnisation.

⇒ **Les Congés Spectacles** peuvent entrer en compte dans la recherche des heures s'ils ont été perçus pendant la période sur laquelle on recherche 150 h ou 600 h. Il faut alors se reporter à l'attestation remise par la caisse des Congés Spectacles sur laquelle figure un équivalent en nombre de jours. Il faut convertir chaque jour en 7 h de travail.

« pour le calcul mais aussi pour l'ouverture de droit aux indemnités journalières, les congés payés par la caisse des Congés Spectacles doivent être pris en compte au moment où ils sont versés. L'attestation remise par ladite caisse permet à l'intéressé de justifier de ses droits. » ([DSS/2A/5B/2017/126](#))

⇒ Toutes **les heures au régime général sont comptabilisées** et les heures d'enseignement artistiques peuvent parfois compter double (plus d'infos en p. 7 du doc [DSS/SD2/2015/179](#)).

⇒ **Les mois civils désignent les mois entiers.** Quand nous écrivons « 90 jours (ou 3 mois civils) », voilà ce que nous voulons dire :

⁵ Le décret n° [2023-790 du 17 août 2023](#) a diminué le temps d'immatriculation requis de 10 à 6 mois. Plus d'infos [> ici <](#).

Si le dernier jour travaillé avant mon congé paternité et accueil de l'enfant était le 15 décembre, les trois mois civils précédant sont donc septembre + octobre + novembre ; les 90 jours vont eux du 16 septembre au 15 décembre. Dans cet exemple, je dois trouver 150 h ou 9 cachets, soit entre le 1er septembre et le 30 novembre (mois civils), soit entre le 16 septembre et le 15 décembre (90 jours).

C'est la même chose pour les 12 mois civils. *Toujours dans notre exemple, je dois chercher 600 h ou 36 cachets soit entre le 1er décembre de l'année passée et le 30 novembre de cette année (ce sont les 12 mois civils), soit entre le 16 décembre de l'année passée et le 15 décembre de cette année (ce sont les 365 jours).*

Dans le cas où ce sont les mois civils qui me permettent de trouver le nombre suffisant d'heures, les heures que j'ai faites en décembre ne compteront pas. NB : il faut malgré tout envoyer la fiche de paie du 15 décembre (dans cet exemple).

⇒ **Si vous avez touché une IJ de la Sécu dans les mois précédant votre congé**, sachez que la sécurité sociale fait rentrer ces jours indemnisés dans la période de recherche d'heures, à hauteur de 6 h par jour.

Vous ne remplissez aucune de ces conditions ?

Si vous ne remplissez aucune des conditions expliquées ci-dessus, **vous pouvez peut-être bénéficier du maintien de droit**. La Sécu reconnaît plusieurs situations où le droit à Indemnités Journalières (IJ) peut être maintenu pendant une certaine durée, en fonction de votre situation précise :

- Tant que vous êtes indemnisé-e par France Travail, la Sécu peut remonter à votre situation d'avant afin de vérifier si vous aviez, à ce moment-là, droit à des IJ. C'est ça le « maintien de droit ».
- Si au cours de votre indemnisation chômage vous retravaillez un peu, mais pas assez pour ouvrir un nouveau droit à IJ, votre droit est maintenu pendant 12 mois à compter de votre « reprise d'activité insuffisante ».
- Si vous êtes au chômage non-indemnisé (après une démission par ex.) ou bien que vous venez d'atteindre la fin de votre indemnisation chômage, votre droit à IJ est maintenu pendant 12 mois après la rupture de votre contrat de travail, ou après la fin de votre indemnisation chômage.

Ces dispositions⁶ ne sont pas spécifiques à l'intermittence du spectacle, mais vous y avez droit. **Dans tous les cas**, que vous soyez ou non en cours d'indemnisation chômage avant votre congé paternité et accueil de l'enfant, **si vous avez une fin de contrat dans les 12 mois qui précèdent votre congé, en amont de laquelle il y a une période qui permette d'ouvrir un droit – 150h/9 cachets sur 3 mois/90 jours OU BIEN 600h/36 cachets sur 12 mois/365 jours – c'est gagné ! Votre congé pourra être indemnisé.**

Exemple : *mon congé paternité et accueil de l'enfant débute le 3 janvier 2024, et mon dernier contrat était le 15 décembre 2023. En remontant à partir du 15 décembre 2023 sur 3 mois/90 jours ou sur 12 mois/365 jours, je ne trouve suffisamment d'heures. Mais j'ai travaillé plus de 150 h entre novembre 2022 et janvier 2023 ; j'avais donc de quoi ouvrir des droits à cette date-là. Je peux donc bénéficier pendant un an du maintien de droit et mon congé qui débute au 3 janvier 2024 pourra être indemnisé par la Sécu !*

ATTENTION : ce n'est pas parce que vous ne trouvez pas, dans l'année qui précède votre congé paternité et accueil de l'enfant, une fin de contrat qui permette d'ouvrir un droit, que tout est perdu. Le maintien de droit s'étend parfois sur plus qu'un an.

Si vous pensez être dans cette situation, contactez la [permanence sociale du SFA](#).

⁶ Pour appliquer le maintien de droit, la Sécu s'appuie notamment sur le Code de la sécurité sociale (articles [L.161-8](#), [R.161-3](#), [L.311-5](#) et [R.311-1](#)) et les circulaires [DSS/SD2/2015/179](#) et [CIR-12/2022](#).

III. Le calcul de l'indemnité journalière

Vous remplissez l'une des conditions énoncées plus haut ? Formidable ! Rappelez-vous néanmoins que pendant toute la période de votre congé paternité et accueil de l'enfant, vous ne pourrez non seulement plus travailler (et donc percevoir de salaires), mais vous ne toucherez pas non plus d'allocations de France Travail. Vous avez donc besoin de savoir comment sera calculé le montant de votre indemnité journalière.

La question qui vous brûle les lèvres, c'est : **est-ce que mes allocations France Travail comptent ?** Lisez ce qui suit et on vous répond plus bas.

Passons au calcul :

L'indemnité journalière (IJ) versée au cours du congé de paternité et d'accueil de l'enfant se calcule de la même manière que celle due en cas de congé maternité, adoption ou deuil parental.

Le montant brut de l'IJ sera de **100 % du Salaire Journalier de Base (SJB) dû en cas de Paternité et accueil de l'enfant** (ou maternité, adoption et deuil parental).

Le Salaire Journalier de Base est le nom que la sécurité sociale donne au revenu moyen que vous avez perçu. Pour les salarié-es intermittent-es du spectacle, il est calculé sur les 12 mois civils qui précèdent le dernier jour travaillé précédant le congé.

ATTENTION !

Vos salaires sont pris en compte, mois par mois, dans la limite d'un plafond qui, pour les IJ paternité et accueil de l'enfant, est fixé à 1 fois le PMSS (Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale)⁷.

Pour un calcul précis, nous vous conseillons de procéder en plusieurs étapes :

1. **Calculez les cumuls mensuels de vos salaires** en additionnant, *pour chacun des 12 mois civils*, vos salaires bruts soumis à cotisations.
2. **Comparez chaque cumul mensuel avec la valeur du plafond mensuel** (3 864 € pour le congé paternité et accueil de l'enfant à partir du 1^{er} février 2024).
3. **Si un cumul mensuel est supérieur au plafond mensuel, RETENEZ la valeur du plafond mensuel** (et pas plus).
4. **Additionnez les 12 cumuls mensuels retenus** (c'est-à-dire après application éventuelle du plafond).

Ce total constitue la « Somme des salaires bruts soumis à cotisations ».

ATTENTION À NOUVEAU !

Il faut ensuite enlever 21 %⁸ à cette « Somme des salaires bruts soumis à cotisations ».

Ce taux de 21 % est censé être représentatif de la part salariale des cotisations et contributions d'origine légale ou conventionnelle rendues obligatoires par la loi. Par commodité, on propose plutôt de multiplier par « 0,79 ».

Enfin, pour calculer le SJB, la Sécu va diviser cette « Somme des salaires bruts soumis à cotisations à laquelle on vient d'enlever 21 % », par le nombre de jours où l'on a travaillé.

Pour déterminer ce « nombre de jours travaillés », ou diviseur, la Sécu va soustraire à 365, le nombre de jours pendant lesquels vous avez été indemnisée par France Travail, par la sécurité sociale, ainsi que les périodes dites de « suspension de contrat de travail » (par exemple, les périodes en activité partielle).

Tout cela donne la formule suivante :

$$SJB = \frac{\text{Somme des salaires BRUTS soumis à cotisations} \times 0,79}{(365 - \text{Nb de jours indemnisés par France Travail})}$$

Exemple : j'ai gagné 12 500 euros bruts en un an et aucun cumul mensuel de mes salaires n'a atteint le plafond. J'ai été indemnisée 230 jours par France Travail et je n'ai pas connu de période de suspension de contrat de travail, ni touché d'IJ Sécu durant cette période. Mon SJB s'élève donc à $(12\,500 \times 0,79) / (365 - 230)$, soit 9 875 / 135, soit 73,15 €. Comme ce montant est inférieur au plafond (100,36 € au 1^{er} janvier 2024) c'est bien celui-ci qui constituera mon IJ brute.

La circulaire interministérielle [DSS/2A/5B/2017/126](#) du 19 avril 2017 précise ces informations.

⁷ La valeur à prendre en compte est celle du PMSS en vigueur au dernier jour du mois civil précédant le congé paternité et accueil de l'enfant. Pour les congés débutant à partir du 1^{er} février 2024, la valeur du PMSS est de : 3 864 € ([lien](#)).

⁸ On propose de multiplier par « 0,79 » car enlever 21 % à un nombre, ou le multiplier par « 0,79 », ça donne le même résultat.

De plus, la [DGR n° 21/94](#), pages 20 et 21, stipule :

« Les périodes indemnisées par les organismes d'assurance maladie et les Assedic sont soustraites du diviseur représentant le nombre de jours calendaires de la période de référence. »

Notez bien :

- **Quelle que soit la période qui vous a permis d'ouvrir des droits** ([cf. partie II](#)), le SJB sera calculé sur les **12 mois civils précédant** le dernier jour travaillé avant votre arrêt.
- Pour trouver votre **attestation France Travail du nombre de jours indemnisés**, allez dans votre espace personnel → mon inscription → attestations France Travail → et sélectionnez « attestation des périodes indemnisées » sur la période dont vous avez besoin.
- **Pour chacun des 12 mois civils, la Sécu prend en compte vos salaires bruts soumis à cotisations, dans la limite d'un plafond, appliqué mois par mois.** Pour le congé paternité et accueil de l'enfant le plafond est fixé à 1 fois le Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale, ou PMSS (voir la note en bas de la page précédente).
- **Si vous acceptez** la déduction spécifique pour frais professionnels, dite **abattement** (ou que votre employeur l'applique par accord d'entreprise), prenez bien vos salaires bruts abattus (et vous comprendrez enfin pourquoi il faut refuser cet abattement, si vous êtes en position de le faire).
- **Les Congés Spectacles** rentrent dans le calcul des salaires car les « Congés Spectacles », c'est du salaire ! Pour le calcul du plafond, intégrez le montant brut de votre indemnité de Congés Spectacles dans le cumul mensuel du mois où vous l'avez effectivement perçu.
- **Le plafond de l'indemnité journalière de congé paternité est fixé en 2024 à 100,36 € par jour.** En aucun cas votre IJ brute ne pourra excéder 100,36 € (consultez le [montant max des IJ](#)).
- Oui, il est possible que le montant de votre IJ paternité soit supérieur à celui de votre allocation France Travail. Non, cela ne veut pas dire que vous avez fait une erreur de calcul.
- À l'indemnité brute dont vous venez de faire le calcul, il faut soustraire **6,2 % de CSG** (contribution sociale généralisée) et **0,5% de CRDS** (contribution au remboursement de la dette sociale).
- **Les IJ paternité et accueil de l'enfant sont soumises à l'impôt sur le revenu.** Depuis 2019, le prélèvement à la source de votre impôt est effectué sur vos IJ. Vous pouvez vérifier sur Ameli le montant imposable de vos prestations, le taux d'imposition appliqué et le montant retenu.

Est-ce que mes allocations France Travail comptent ?

La réponse est : NON. Les allocations de France Travail ne sont pas du salaire⁹. Donc il n'y a pas de cotisation qui rentre dans les caisses de la Sécu. Or ce sont ces cotisations qui comptent pour la sécurité sociale. C'est pour cela que nous insistons pour dire que « intermittent-e du spectacle » n'est pas un statut. Votre statut, c'est celui de salarié-e de droit privé – certes parfois privé-e d'emploi. C'est bien parce que vous êtes salarié-e que vous bénéficiez non seulement de droits à la sécurité sociale et à France Travail mais aussi à la retraite, à la prévoyance, à la formation continue, etc.

Néanmoins, le Code de la sécurité sociale tient compte du caractère discontinu de nos professions en soustrayant, pour le calcul de l'IJ, les jours chômés du diviseur. De plus, deux dispositifs sont spécifiques aux intermittent-es du spectacle : la prise en compte des cachets à hauteur de 16 h/jour ainsi que les Congés Spectacles à hauteur de 7 h/jour. Mais, pour le reste, nous sommes logé-es à la même enseigne que les autres « professions à caractère saisonnier ou discontinu ».

⁹ Pour en savoir plus sur notre conception du salaire et des droits en découlent, découvrez l'encadré en dernière page de cette fiche.

IV. Les pièces à fournir

Afin d'étudier, vos droits, votre caisse de sécurité sociale va avoir besoin des pièces suivantes :

Si vous êtes le père de l'enfant :

- **une copie intégrale de l'acte de naissance de l'enfant**, la copie du livret de famille mis à jour, ou, le cas échéant, la copie de l'acte de reconnaissance de l'enfant.

Si vous n'êtes pas le père de l'enfant mais que vous partagez la vie de la mère :

- **une copie intégrale de l'acte de naissance de l'enfant ;**
- **une pièce attestant de votre lien avec la mère de l'enfant :**
un extrait d'acte de mariage, la copie du Pacs, ou un certificat de vie commune ou de concubinage datant de moins d'un an (ou, à défaut, une attestation sur l'honneur de vie maritale cosignée par la mère de l'enfant).

Et dans tous les cas :

- **l'ensemble des bulletins de salaire qui permet de justifier de votre ouverture de droits et de calculer le montant de vos IJ** – donc a minima les 12 mois civils précédant le dernier jour travaillé avant le congé – **sans oublier le bulletin de salaire du dernier jour travaillé avant votre congé.** *Oui, ça fait une grosse pile de photocopies, il ne faut pas désespérer...*
- **Votre attestation de paiement de Congés Spectacles**, car pour la Sécu c'est un bulletin de salaire comme un autre.
- **L'attestation France Travail des périodes indemnisées.**
[Allez dans votre espace personnel → mon inscription → attestations France Travail → sélectionnez « attestation des périodes indemnisées » sur la période dont vous avez besoin.]

ATTENTION : n'envoyez que des photocopies de vos documents administratifs et gardez les originaux !

Ainsi qu'un courrier où vous préciserez :

- **la (ou les) période(s) de votre congé, ainsi que sa (ou leurs) durée(s) ;**
Attention : le congé ne peut être inférieur à 4 jours, il doit débuter dans les 6 mois qui suivent la naissance et, en cas de congé fractionné, aucune des deux parties ne peut être inférieure à 5 jours.
- **la période de travail qui vous permet d'ouvrir un droit ;**
- **le détail du calcul de votre IJ.**

Les erreurs sont fréquentes et plus on leur facilite la tâche, moins elles risquent d'advenir. N'hésitez pas à mentionner les noms et références des circulaires que nous avons mis plus haut.

Quand déposer ma demande de congé paternité et d'accueil de l'enfant ?

Vous êtes censé prévenir votre CPAM, au plus tard, dans les 3 jours qui suivent le début de votre congé. En pratique, et selon les circonstances, vous pouvez déposer votre demande avant ou après.

Votre situation ne pourra pas être étudiée pleinement tant que vous n'aurez pas fourni le bulletin de salaire de votre dernier contrat avant le congé. En effet, c'est lui qui permet d'établir les 12 mois civils à prendre en compte pour le calcul de votre IJ.

Pas de panique ! Cela peut être quelques jours voire semaines après qu'il aura commencé. Plus vous la déposerez vite, plus vous aurez de chance qu'elle soit traitée rapidement, donc ne tardez pas.

Conseil : vous risquez d'avoir un trou de revenus, il vaut mieux le savoir pour l'anticiper.

Comment déposer ma demande ?

Vous pouvez soit vous déplacer pour remettre ces documents en mains propres (c'est conseillé si vous êtes en état de le faire), soit les envoyer par la poste à votre caisse (cf. adresse sur Ameli).

GARDEZ UNE COPIE COMPLÈTE DE TOUS LES DOCUMENTS ENVOYÉS OU DÉPOSÉS !

V. Les conséquences pour France Travail

Grâce à [la partie II](#), vous savez que vous serez indemnisé·e par la Sécu lors de votre congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Que faire au début du congé de paternité et d'accueil de l'enfant ?

Vous devez déclarer chaque période de votre congé paternité et accueil de l'enfant dans les 48 heures suivant la prise du congé. Vous resterez inscrit·e à France Travail, **mais** vous ne serez plus considéré·e comme étant disponible pour occuper un emploi et, en conséquence, vos paiements seront interrompus. Plus d'info sur la page « [Je suis en congé paternité](#) » de France Travail.

Et à la fin de mon congé ?

ATTENTION ! Dès la fin de votre congé, informez France Travail que vous êtes à nouveau disponible pour occuper un emploi. Vous avez 5 jours pour le faire, mais nous insistons là-dessus : le plus tôt, c'est le mieux et, a fortiori, **le lendemain de la fin de votre congé, c'est l'idéal.**

Pensez bien, aussi, à envoyer les attestations de paiement de vos IJ paternité et accueil de l'enfant à France Travail !

Si vos droits France Travail sont encore ouverts :

- vous recommencerez à percevoir votre ARE normalement, jusqu'à votre date anniversaire.

Si vos droits France Travail sont terminés :

- c'est que votre date anniversaire était pendant votre congé. France Travail va réexaminer vos droits, en recherchant votre dernière fin de contrat, qui sera forcément située avant votre congé.

Quelles conséquences sur mes droits ?

Malheureusement, et malgré nos revendications, **il n'y a, aujourd'hui, aucune prise en compte par France Travail d'un congé paternité et accueil de l'enfant.**

En clair, cela signifie que, d'une part, **vos droits en cours ne seront pas prolongés** de la durée de votre congé paternité et que, d'autre part, **le congé ne sera pas pris en compte pour votre prochaine ouverture de droits.** Cette situation a été maintes fois dénoncée, tant par notre syndicat, que la fédération CGT Spectacle, et même par le Défenseur des droits.

Nous avons signé à deux reprises, en 2019 et en 2023, des accords collectifs avec nos employeurs et les autres organisations syndicales du secteur, afin que le congé de paternité et d'accueil de l'enfant soit assimilé au même titre que le congé maternité ou d'adoption, au sein des annexes 8 et 10. Ces accords ont été jusqu'ici ignorés tant par les partenaires sociaux interprofessionnels (le Medef, en tête...) que par les gouvernements d'Édouard Philippe, d'Élisabeth Borne ou de Gabriel Attal.

Nous continuons donc de revendiquer que le congé paternité soit pris en compte, lors d'une ouverture ou d'un renouvellement de droit au sein des annexes 8 et 10 de l'assurance chômage, à hauteur de 5 h/jour et donne lieu à un aménagement du salaire de référence.

Cette mesure nous apparaît indispensable afin de concourir à une meilleure égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

VI. Les conséquences sur votre retraite

Les conséquences que votre congé paternité et accueil de l'enfant aura sur votre retraite ne vous préoccupent peut-être pas beaucoup, mais sachez néanmoins que cela peut avoir des répercussions importantes. Il faut distinguer la période de congé et son éventuelle valorisation, d'une part, et les majorations pour enfant, d'autre part.

A. La valorisation du congé paternité indemnisé

Au regard du droit, l'intermittent·e du spectacle que vous êtes, est un·e salarié·e de droit privé comme un·e autre. En tant que salarié·e de droit privé, à chaque fois que vous travaillez, **vous cotisez à la retraite de base (ou régime général) et la retraite complémentaire AGIRC/ARRCO**. La manière dont votre congé sera pris en compte pour votre retraite diffère en fonction du type de régime.

1. La retraite de base

Lorsque votre congé est indemnisé par la Sécu, **vous validez un trimestre pour chaque période de 90 jours d'IJ perçue**. Vous ne pourrez pas valider plus de 4 trimestres par année civile. Ces trimestres sont automatiquement reportés sur votre relevé de carrière. Si vous constatez une anomalie, n'hésitez pas à formuler une réclamation sur le [site](#) de l'Assurance retraite ou auprès du service de régularisation de carrière.

2. La retraite complémentaire

En cas de congé paternité indemnisé, **vous pouvez obtenir des points de retraite sans contrepartie de cotisations**. Plus d'infos en consultant [cette page](#) sur le site Agirc-Arrco.

B. La majoration pour enfant

Le fait d'avoir élevé un ou plusieurs enfants peut vous donner droit à certains avantages : l'attribution de trimestres supplémentaires pour votre retraite de base et à une majoration du calcul de votre pension pour votre retraite de base et votre retraite Agirc-Arrco.

1. La retraite de base

Les enfants que vous avez élevés peuvent vous donner droit à des trimestres supplémentaires de retraite gratuits. Ces trimestres sont appelés : « majorations pour enfant ». Pour chaque enfant, il y a :

- **4 trimestres en contrepartie de l'incidence sur la vie professionnelle** de la maternité. Ces trimestres sont appelés *majoration maternité* et sont réservés à la mère de l'enfant.
- **4 trimestres supplémentaires en contrepartie de l'éducation de l'enfant** pendant les 4 années suivant la naissance. Ces trimestres sont appelés *majoration d'éducation*. 2 de ces 4 trimestres « éducation » sont désormais attribués automatiquement à la mère. Les 2 autres peuvent être attribués à la mère ou au père. Pour les couples de même sexe, les trimestres sont partagés par moitié entre les deux parents.

De plus, si vous avez eu au moins 3 enfants, le montant de votre pension de retraite de l'Assurance retraite est majoré de 10 %. Cette règle s'applique aux deux parents.

Pour plus d'information sur ces dispositifs, consultez [cette page](#), et renseignez-vous auprès de l'Assurance retraite.

2. La retraite complémentaire

Si vous avez eu au moins 3 enfants, vous avez droit à une majoration du montant de votre retraite complémentaire Agirc-Arrco de 10 %, sur les droits acquis depuis 2019. Pour les droits acquis antérieurement, les règles sont différentes. Pour plus de détails, consultez [cette page](#), et adressez-vous directement à l'Agirc-Arrco.

VII. Tableau récapitulatif

Maintenant que vous avez tout bien compris, on vous la fait en version courte :

AFFILIATION : Comment ouvrir des droits ?	INDEMNISATION : Quel montant pour l'IJ ? (Indemnité journalière)	VALORISATION : Quels effets pour France Travail ?
<p>être immatriculé depuis 6 mois à la sécurité sociale</p> <p>ET</p> <p>[150h ou 9 cachets] dans les [3 mois civils ou 90 jours] qui précèdent le congé paternité et accueil de l'enfant.</p> <p>OU</p> <p>[600h ou 36 cachets] dans les [12 mois civils ou 365 jours] qui précèdent le congé paternité et accueil de l'enfant.</p> <p>OU</p> <p>Avoir cotisé à hauteur de 1015 fois le SMIC horaire dans les 6 mois (ou 2030 fois le SMIC horaire dans les 12 mois) qui précèdent le congé paternité et accueil de l'enfant.</p>	<p>IJ Brute = 100 % du SJB Paternité</p> <p>Dans la limite du plafond.</p> <p>L'IJ nette est versée après déduction de la CSG / CRDS (6,7 %) et est soumise au prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu</p> <p>SJB Paternité = $\frac{\text{Somme des salaires bruts} \times 0,79}{(365 - \text{Nb jours indemnisés par PE})}$</p>	<p>AUCUN</p> <p>ni décalage de la date anniversaire,</p> <p>ni valorisation en heures lors du renouvellement.</p>

À titre d'information, vous pouvez consulter les pages suivantes¹⁰ :

- [Ameli.fr | Intermittent du spectacle : les modalités de votre prise en charge](#)
- [Ameli.fr | Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant](#)
- [Ameli.fr | Paternité et accueil de l'enfant : vos indemnités journalières](#)
- [Service-Public.fr | Congé de paternité et d'accueil de l'enfant d'un salarié du secteur privé](#)

Vous pouvez joindre, en cas de question sur votre situation personnelle, la permanence « Sécurité sociale et retraite » du syndicat à cette adresse : perm-secu-retraite@sfa-cgt.fr

Attention : Dans cette fiche, nous décrivons le droit tel qu'il existe. Mais le SFA revendique une continuité de revenu et de droits tout au long de la vie, qui ne hiérarchise pas entre les périodes d'activité dites « productives » et les autres. Cette revendication est déclinée dans le projet d'un nouveau statut du travail salarié (NSTS pour les intimes), porté par l'ensemble de la CGT. Pour en savoir plus, vous pouvez consulter [cette fiche](#) sur le site de la CGT.

Nota bene : Cette fiche pratique est le fruit du travail collectif des militant-es de la commission sociale du syndicat. Ils et elles sont des artistes en activité, pas des professionnel-les du droit. Malgré tout le soin apporté, il se peut qu'elle contienne des informations erronées, notamment suite à des évolutions des règles en vigueur. En tout état de cause, elle ne constitue pas un document officiel, opposable auprès de l'Assurance Maladie ou de France Travail.

Si vous souhaitez soutenir et participer au travail de défense de nos métiers, [vous pouvez adhérer au SFA](#).

Fiche « congé paternité et accueil de l'enfant », mise à jour le 12 octobre 2024.

¹⁰ Cependant, nous préférons vous prévenir que les fiches du site Ameli ne sont pas toutes à jour, ni parfaitement correctes...