



Congé de 3 jours pour naissance ou pour adoption dans le secteur privé

Vérfié le 30 mars 2020 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Naissance

Tout salarié bénéficie de jours de congés pour chaque naissance survenue à son foyer. Le nombre de jours de congés est soumis à conditions.

De quoi s'agit-il ?

Le salarié bénéficie de jours de congés pour chaque naissance survenue à son foyer.

Pour justifier son droit à congé, le salarié remet à son employeur l'acte de naissance.

Bénéficiaires

Le congé de naissance est ouvert au salarié, sans condition d'ancienneté, pour chaque naissance survenue à son foyer.

Le salarié doit travailler en France. Aucune condition de nationalité ou de naissance en France de l'enfant n'est imposée au salarié.

La mère de l'enfant n'y a pas droit, car ce congé de naissance ne se cumule pas avec le **congé de maternité** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2265>).

Droit au congé

Si le salarié souhaite bénéficier de ce congé, l'employeur ne peut le lui refuser.

En cas de refus de l'employeur, le salarié peut saisir le **conseil de prud'hommes (CPH)** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360>).

Durée

La durée du congé est fixée à 3 **jours ouvrables** (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R17508>) pour chaque naissance survenue au foyer. La durée peut être plus élevée si elle est prévue par des **dispositions conventionnelles** (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R51533>).

En cas de naissance multiples, la durée du congé n'est pas augmentée sauf si des dispositions conventionnelles le prévoient.

Conditions d'utilisation

Le congé n'a pas à être nécessairement pris le jour de la naissance. Il doit seulement être pris à une date proche de l'événement, fixée en accord avec l'employeur.

Le congé peut être cumulé avec le **congé de paternité et d'accueil de l'enfant** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F3156>).

Rémunération

Les jours de congés sont payés normalement, comme s'ils avaient été travaillés. Ils sont assimilés à du **temps de travail effectif** (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R32095>) pour la détermination de la durée du congé payé annuel.

Adoption

Tout salarié bénéficie de jours de congés pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. Le nombre de jours de congés est soumis à conditions.

De quoi s'agit-il ?

Le salarié bénéficie de jours de congés pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption.

Pour justifier son droit à congé, le salarié remet à son employeur une attestation de l'organisme qui lui confie l'enfant, mentionnant la date d'arrivée de l'enfant dans la famille.

Bénéficiaires

Le congé est accordé au salarié, sans condition d'ancienneté, lors de l'arrivée au foyer d'un enfant placé en vue de son adoption.

Droit au congé

Si le salarié souhaite bénéficier de ce congé, l'employeur ne peut le lui refuser.

En cas de refus de l'employeur, le salarié peut saisir le **conseil de prud'hommes (CPH)** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360>).

Durée

La durée du congé est fixée à 3 jours **ouvrables** (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R17508>) pour l'arrivée au foyer d'un enfant placé en vue de son adoption. La durée peut être plus élevée si elle est prévue par des **dispositions conventionnelles** (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R51533>).

Conditions d'utilisation

Le congé n'a pas à être nécessairement pris le jour de l'arrivée de l'enfant au foyer. Il doit seulement être pris à une date proche de l'événement, fixée en accord avec l'employeur.

Le congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption peut être cumulé avec le **congé d'adoption** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2268>).

Rémunération

Les jours de congés sont payés normalement, comme s'ils avaient été travaillés. Ils sont assimilés à du **temps de travail effectif** (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R32095>) pour la détermination de la durée du congé payé annuel.

Textes de référence

- Code du travail : articles L3142-1 à L3142-3 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033002888&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033002888&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Bénéficiaires, rémunération, formalités (dispositions d'ordre public)
- Code du travail : article L3142-4 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033002890&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033002890&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Durée du congé (champ de la négociation collective)
- Code du travail : article L3142-5 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033002892&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033002892&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Durée du congé (dispositions supplétives)