

Le congé de paternité de 10 jours dans le gardiennage est-il rémunéré à 100 % du salaire ?

Réponse courte

Oui. L'article 33 de la CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027 accorde **10 jours** de congé au père en cas de naissance d'un enfant. Ce congé est un congé extraordinaire, au même titre que les congés de circonstance pour décès, relevant de l'article **L.233-16 du Code du travail**, qui prévoit le **maintien intégral de la rémunération** pendant la durée du congé. Le père perçoit donc 100 % de son salaire normal pendant les 10 jours d'absence.

La rémunération maintenue comprend le salaire de base correspondant à la classification de l'agent dans la grille CCT. Les majorations habituelles (nuit, dimanche, jour férié) ne sont pas dues pendant le congé, car l'agent ne preste pas effectivement de travail durant cette période, comme pour tout congé de circonstance survenant pendant les vacances. Le congé de paternité doit être pris dans un délai raisonnable suivant la naissance, en accord avec l'employeur.

Définition

Le **congé de paternité** dans le secteur du gardiennage est un congé extraordinaire de 10 jours accordé au père à l'occasion de la naissance d'un enfant.

Il est rémunéré à 100 % du salaire de base par l'employeur, conformément au régime des congés de circonstance prévu par le Code du travail. Ce congé bénéficie également à la personne reconnue comme second parent équivalent par la législation applicable.

Conditions d'exercice

L'article 33 de la CCT et l'article L.233-16 du Code du travail encadrent ce congé.

Critère	Détail
Durée	10 jours
Bénéficiaire	Le père ou le second parent équivalent reconnu par la loi
Événement	Naissance d'un enfant
Rémunération	100 % du salaire de base — maintien intégral
Financement	À la charge de l'employeur
Prise du congé	Dans un délai raisonnable suivant la naissance

Modalités pratiques

La gestion du congé de paternité s'intègre dans la planification des absences.

Étape	Détail
Informier l'employeur	Prévenir dès que possible de la date prévue de naissance
Fournir le justificatif	Transmettre l'acte de naissance ou le certificat d'accouchement
Planifier	Convenir des dates de prise du congé avec l'employeur
Rémunérer	Maintenir le salaire de base à 100 % pendant les 10 jours
Enregistrer	Inscrire le congé comme congé de circonstance sur la fiche de paie

Pratiques et recommandations

Anticiper le congé de paternité dans la planification des missions et le plan de travail dès que le salarié informe de la naissance à venir évite les difficultés opérationnelles de remplacement.

Permettre la prise fractionnée des 10 jours si le salarié le souhaite et si l'organisation du service le permet, car certains pères préfèrent étaler le congé sur plusieurs semaines.

Calculer la rémunération sur la base du salaire correspondant à la classification et à l'ancienneté de l'agent dans la grille CCT, sans inclure les majorations variables (nuit, dimanche, heures supplémentaires).

Conserver l'acte de naissance ou le certificat médical au dossier du salarié comme justificatif du congé de circonstance.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 33 CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027	10 jours de congé pour le père en cas de naissance
Art. <u>L.233-16</u> du Code du travail	Congé extraordinaire — maintien de la rémunération
Art. <u>L.233-14</u> du Code du travail	Calcul de l'indemnité de congé

Le congé de paternité de 10 jours de la CCT du gardiennage est conforme au minimum légal fixé par l'article [L.233-16](#) du Code du travail. Le bénéfice de ce congé est étendu au second parent équivalent reconnu par la législation nationale applicable, conformément à la loi du 29 juillet 2023.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.