



INTER SYNDICALE NATIONALE
AUTONOME REPRÉSENTATIVE
DES INTERNES DE MÉDECINE GÉNÉRALE



Guide interne
Mai 2025

Parentalité pendant l'internat **Guide interne paternité**

ISNAR-IMG
286 Rue Vendôme - 69003 Lyon
Tél. 04 78 60 01 47 - Mail. contact@isnar-img.com

SOMMAIRE

I. Contexte.....	2
II. Le congé de paternité	3
A. <i>Déclaration et bénéficiaires possibles</i>	3
B. <i>Durée du congé paternité.....</i>	4
C. <i>Et mon salaire ?</i>	5
D. <i>Cas d'un·e enfant hospitalisé·e.....</i>	6
E. <i>Le stage en surnombre.....</i>	7
F. <i>Autres congés</i>	9
1. Congés annuels.....	9
2. Congé enfants malades	9
3. Congé présence parentale et éducation à temps plein.....	9
G. <i>Garde de l'enfant</i>	10
III. Points-clés.....	11
IV. Bibliographie.....	12

I. CONTEXTE

Les internes ont droit au congé paternité et maternité¹. Tous·tes les internes ont des dispositions identiques au cas général des parents (la déclaration de grossesse, la durée...) mais certaines sont spécifiques aux internes (la rémunération, la possibilité de stage en surnombre ...).

C'est pourquoi ce guide est là pour vous aider à y voir plus clair sur comment prévoir votre parentalité !

Il regroupe des informations sur la grossesse mais aussi la maternité et la paternité.

Il est à noter que les textes législatifs ne prennent malheureusement pas en compte les droits des **couples de parents homoparentaux** ainsi que des **personnes enceintes de genre non féminin**. Nous n'évoquerons pas ces questions dans ce guide où nous expliciterons les dispositions existantes actuelles. Pour plus d'information sur le sujet vous pouvez consulter le [guide du Gouvernement sur “le respect des droits des familles et futures familles LGBT”](#) sorti en 2023.

En 2021, le **congé paternité** a été allongé à 28 jours. Cette réforme visait deux objectifs principaux : renforcer la présence du père auprès de l'enfant et le lien père-enfant, et favoriser l'égalité femmes-hommes en rééquilibrant le partage des tâches domestiques (ménagères et parentales) entre le père et la mère. La DREES, Direction de la Recherche, des Études, de l'Évaluation et des Statistiques, lançait un projet de recherche intitulé Paternage, une post-enquête qualitative pour étudier l'impact de cette réforme. La première vague a permis de rendre compte de l'organisation des temps parental et professionnel. Le congé de paternité apparaît comme une “période pendant laquelle la répartition des tâches serait plus équilibrée. Cependant, cette « parenthèse enchantée » se referme au moment du retour à l'emploi du père, qui s'accompagne bien souvent d'inégalités domestiques et parentales.”

¹ [Article R6153-13 du code de la santé publique](#)

II. LE CONGÉ DE PATERNITÉ

A. Déclaration et bénéficiaires possibles

Un interne peut bénéficier du congé de paternité s'il est le **père d'un enfant à naître**, mais également s'il est **conjoint, pacsé ou vivant maritalement avec la mère d'un enfant à naître**.²

Pour cela, il en fait la demande auprès de **Direction des Affaires Médicales (DAM)** de son CHU³, même en cas d'affectation dans un CH périphérique.⁴

La demande indique la date prévisionnelle de l'accouchement et les modalités d'utilisation du congé de paternité (fractionnement ou non, dates de(s) période(s) de congé).⁵

Elle est accompagnée d'un **certificat attestant de la grossesse de la mère**⁵ (par exemple le CERFA de premier examen médical prénatal confié à la mère de l'enfant) et de **document(s) justifiant que l'interne est conjoint, pacsé ou vivant maritalement avec la mère de l'enfant**.⁵

Si l'interne est le père de l'enfant, chacune des pièces suivantes peut en attester :

- la copie intégrale de l'**acte de naissance de l'enfant** ;
- la **copie du livret de famille** mis à jour ;
- la **copie de l'acte de reconnaissance de l'enfant par le père**.⁶



² 5° de l'[article 41 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière](#)

³ [Article 8 du décret n°2021-1342 du 13 octobre 2021](#) relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales des agents de la fonction publique hospitalière et des personnels médicaux et pharmaceutiques des établissements publics de santé

⁴ [Article R6153-9 du code de la santé publique](#)

⁵ [Article 14 du décret n°2021-1342 suscité](#)

⁶ [Arrêté du 3 mai 2013 fixant la liste des pièces justificatives à fournir pour bénéficier de l'indemnisation du congé de paternité et d'accueil de l'enfant](#)

Si l'interne n'est pas le père de l'enfant, il en atteste en fournissant la **copie intégrale de l'acte de naissance de l'enfant** ainsi qu'une des pièces suivantes **attestant de son lien avec la mère de l'enfant** :



- l'**extrait d'acte de mariage** ;
- la **copie du pacte civil de solidarité (PACS)** ;
- le **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.⁶

La réglementation n'est pas explicite quant à la date limite pour faire sa demande de congé de paternité dans la fonction publique hospitalière. Dans la plupart des secteurs, la date limite est d'un mois avant la date prévue de l'accouchement.

Par contre, la réglementation prévoit explicitement l'**obligation de confirmer les dates du congé de paternité à la DAM du CHU au moins un mois avant** le début de la partie différrable et fractionnable du congé de paternité.⁵

De plus, une fois que son enfant est né·e, l'interne jeune papa doit **transmettre à la DAM du CHU toute pièce justifiant de la naissance de son enfant sous huit jours** à compter du jour de la naissance.⁵

En cas de naissance prématurée, le congé de paternité débute sans délai.⁵ De même, il faut penser à transmettre à la DAM du CHU toute pièce justifiant de la naissance sous huit jours.

B. Durée du congé paternité

La période de congé obtenue lors de la naissance d'un enfant regroupe en fait deux congés : le congé de naissance² et le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.²

Le **congé de naissance** est une période de **3 jours ouvrables**. L'interne futur papa choisit à sa convenance de le faire démarrer le jour de la naissance de son enfant ou le premier jour ouvrable qui suit.⁷ Pour les internes, le samedi est un jour ouvrable⁸.

⁷ Article L3142-4 du code du travail

⁸ Article R6153-12 du code de la santé publique

Le **congé de paternité et d'accueil de l'enfant** comprend **25 jours calendaires** (ou 32 en cas de naissances multiples), et il se subdivise en une première période de **4 jours** prise immédiatement après le congé de naissance ; et une seconde période de **21 jours** (ou 28 en cas de naissances multiples).⁹

L'interne futur papa prend cette seconde période soit immédiatement après la première période, soit de façon différée dans les six mois qui suivent la naissance de son enfant. Elle est **soit prise de façon continue, soit prise de façon fractionnée** en **deux** périodes d'une durée minimale de cinq jours chacune (une partie de cette période fractionnable peut être consécutive à la première période).¹⁰ L'interne ne peut pas se voir imposer les dates de la deuxième partie de son congé de paternité, même en cas de nécessité de service.



En cas de naissance prématurée, les dates de la période différable peuvent alors être modifiées pour qu'elle ait lieu au cours du mois suivant la naissance.⁵

C. Et mon salaire ?

Lors de son **congé de paternité**, l'interne bénéficie du maintien d'une partie de sa rémunération¹, précisément :

- la **rémunération de base**¹¹
- la **majoration non logé et/ou non nourri**¹² (s'il n'est pas logé et/ou pas nourri)
- la **prime SASPAS/4e année**¹² (s'il est en SASPAS ou en 4e année)

⁹ Article L1225-35 du code du travail

¹⁰ Article 13 du décret n°2021-1342 suscité

¹¹ Article R6153-10 du code de la santé publique

¹² Article D6153-10-1 du code de la santé publique

Elle est **versée par la DAM du CHU ou de son CH⁴**, qui est subrogé dans les droits de l'interne, ce qui veut dire que le CHU ou CH perçoit les IJ de la CPAM et il rémunère directement l'interne. Lorsque les IJ versées à la CPAM dépassent la rémunération maintenue par le CH ou CHU, la différence est versée à l'interne directement par la CPAM.¹³

Il n'y a **pas de jour de carence pour le congé de paternité**.

Dans le cas d'un congé de paternité partagé entre deux semestres alors que la rémunération aurait dû augmenter lors du deuxième semestre (typiquement, un congé de paternité pris en partie sur le quatrième semestre et en partie sur le cinquième semestre), la rémunération est augmentée lors du congé de paternité au cinquième semestre.^{1,14} Pour cela, il faut néanmoins que le semestre soit validé. Lorsqu'un interne invalide son stage du fait de son congé de paternité, la rémunération de base reste identique lors du semestre supplémentaire effectué pour valider ce stage.¹¹

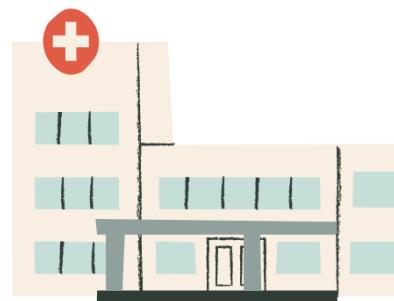
C'est aussi valable si le congé de paternité est partagé entre la fin de l'externat et le début de l'internat : la rémunération pendant le congé de paternité va augmenter.¹⁴

Enfin, si un congé de paternité a lieu en partie après la fin de l'internat, le maintien de la rémunération dépend du statut (médecin salarié, libéral ou sans activité) du médecin généraliste jeune papa au moment de son congé de paternité. En pratique, la partie du congé de paternité sera rémunérée par la CPAM et le mode de calcul change : il ne s'agit plus d'un maintien de salaire mais d'indemnités journalières calculées en fonction de la rémunération des trois derniers mois travaillés. Il existe de nombreux cas possibles en fonction d'une affiliation ou non à l'URSSAF, des modalités du contrat de travail signé par un médecin salarié, du délai avant le début de la partie différable du congé de paternité permettant d'ouvrir des droits supplémentaires. Le médecin généraliste jeune papa doit contacter la CPAM afin de faire le point sur ses droits ouverts.

D. Cas d'un·e enfant hospitalisé·e

Lorsque l'état de santé de son enfant nécessite son hospitalisation immédiatement après sa naissance, la durée du congé de paternité peut être augmentée.⁹

Dans cette situation, le congé de naissance débute (3 jours) puis suit immédiatement la première partie du congé de paternité (4 jours).



¹³ Article R632-19 du code de l'éducation

¹⁴ Guide de protection sociale de la DGOS

Si à l'issue de ces 7 jours son enfant est toujours hospitalisé·e, la première partie du congé de paternité est prolongée jusqu'à la fin de l'hospitalisation¹⁰, et au maximum pendant 30 jours consécutifs.¹⁵ Si l'enfant sort d'hospitalisation avant la fin des 30 jours, les jours restants ne prolongent pas le congé de paternité.¹⁶

L'interne jeune papa doit faire la demande de cette prolongation auprès de la DAM du CHU⁹, accompagnée d'un bulletin d'hospitalisation¹⁶, sous huit jours.⁵

A l'issue de cette prolongation, la seconde partie du congé de paternité (la période de 21 ou 25 jours différrable et fractionnable) est toujours à la disponibilité de l'interne jeune papa. Le délai pour bénéficier de cette seconde partie du congé de paternité est alors pris dans une limite de six mois suivant la fin de l'hospitalisation de l'enfant.¹⁰

E. Le stage en surnombre

Lorsqu'un interne va être en congé de paternité pendant un stage, il peut demander à accomplir ce **stage en surnombre**.¹⁷

Le stage en surnombre peut être validé, on parle alors de "**surnombre validant**", selon les mêmes conditions que tous les autres stages : pas d'interruption du stage pendant plus de deux mois¹⁸ et décision positive du Département de Médecine Générale (DMG).¹⁹ Le choix de stage se fait alors de façon standard (en donnant priorité à l'ancienneté et à ancienneté égale en fonction du rang de classement).

A titre alternatif, l'interne futur papa peut décider de renoncer par avance à la validation de son stage (c'est pourquoi on parle de **surnombre non validant** que l'on oppose à un surnombre validant), en échange de quoi il pourra choisir le stage qu'il souhaite indépendamment de son rang de classement¹⁷, à condition que ce stage soit ouvert. Cette décision n'a pas à être motivée.

La demande de surnombre **se fait auprès de l'ARS**, qui va demander à l'interne futur papa des justificatifs attestant du congé de paternité⁶ (en pratique, les mêmes que transmis à la DAM du CHU), et l'interne devra prendre rendez-vous auprès de la **médecine du travail du CHU**.⁶ Il n'est pas prévu de date limite pour faire une demande de surnombre, en pratique elle peut donc se faire jusqu'au moment du choix de stage.

¹⁵ Article D331-6 du code de la sécurité sociale

¹⁶ Circulaire n° 15/2021 de la Caisse Nationale d'Assurance Maladie relative au congé de paternité et d'accueil de l'enfant en cas d'hospitalisation de l'enfant dès sa naissance

¹⁷ Article R632-33 du code de l'éducation

¹⁸ Article R6153-20 du code de la santé publique

¹⁹ Article 57 de l'arrêté du 12 avril 2017 portant organisation du troisième cycle des études de médecine

N'hésitez pas à demander les contacts à votre syndicat ou association locale représentative des internes de médecine générale dans votre subdivision.

Si un interne valide son stage en ayant effectué son congé de paternité, les choix de stage suivants s'effectuent sans modification. Si un interne invalide son stage du fait de son congé de paternité (en cas de recours à un surnombre non validant), ce stage est pris en compte dans le calcul de son ancienneté en ce qui concerne le choix des stages suivants.²⁰ Néanmoins, ce n'est pas le cas si l'interne jeune papa a été invalidé du fait d'un congé de paternité ajouté d'un arrêt de travail, et conduisant le stage à durer moins de 4 mois, ou en cas de stage invalidé sur avis du DMG.

Il reste possible de demander une **disponibilité** pour convenance personnelle cependant cela est fortement déconseillé. En effet comme résumé dans le tableau suivant la disponibilité ne valide aucun stage, ni ancienneté et ne permet aucune rémunération.

	Surnombre validant	Surnombre non validant	Disponibilité
Validation Maquette	Oui	Non	Non
Validation Ancienneté	Oui	Oui	Non
Rémunération	Oui	Oui	Non

Il n'existe pas de disposition réglementaire ouvrant un droit à choisir un stage compatible avec la garde d'un enfant en bas âge (notamment vis-à-vis du fait de déménager chaque semestre selon les affectations ou de la durée des transports entre le domicile et le lieu de stage).

Le **fléchage de stage**, ou “affectation hors procédure de choix”, peut être demandée par tout interne à l'ARS “pour répondre à un projet pédagogique ou professionnel” mais il n'est pas garanti que cette dernière l'accepte. N'hésitez pas à vous rapprocher de votre association ou syndicat local représentatif des internes de médecine générale pour avoir plus d'information sur les contacts locaux.

²⁰ Article R632-32 du code de l'éducation

F. Autres congés

1. Congés annuels

Les **congés annuels** des internes sont ouverts le premier lundi du mois de novembre jusqu'au premier lundi du mois de novembre de l'année suivante. Ils comprennent un forfait de trente jours ouvrables chaque année⁸, et ne sont pas diminués par le congé paternité.

Cependant, pour les internes, les congés annuels non pris le premier lundi du mois de novembre sont perdus ; il faut donc veiller à les utiliser avant ou juste après le congé de paternité s'ils risquent d'être perdus.

2. Congé enfants malades

Malheureusement, les textes qui garantissent le droit aux congés pour enfant malade aux salariés du privé (Article L1225-61 du code du travail) et aux agents de la fonction publique hospitalière (Article L622-1 du code général de la fonction publique) ne s'appliquent pas aux internes.^{21,22}

Il n'est pas interdit d'en demander à la DAM, en effet, elles en accordent parfois aux internes qui en font la demande.

3. Congé présence parentale et éducation à temps plein

L'interne jeune papa peut bénéficier d'un **congé parental d'éducation à temps plein**.

Pour un·e enfant de moins de trois ans, le congé dure au maximum trois ans, et pour un·e enfant âgé de trois à seize ans, le congé dure au maximum un an.²³

La durée de ce congé prolonge le délai maximal pour valider une phase de l'internat.

Il faut en faire la demande au moins deux mois à l'avance, et il sera accordé par périodes de deux à six mois tacitement renouvelables jusqu'à la durée maximale.

Il peut être demandé à tout moment, mais il ne peut pas être fractionné (une fois débuté, il n'est pas possible de l'arrêter pour le reprendre ; sauf pour un nouvel enfant).

L'interne jeune papa n'est **pas rémunéré** mais il peut percevoir certaines **allocations familiales** ; notamment la **PreParE** (Prestation partagée d'éducation de l'enfant).²⁴

²¹ Article L1111-1 du code du travail

²² 4^o de l'Article L6 du code général de la fonction publique

²³ Guide de service-public.fr sur le congé parental d'éducation

²⁴ Article L531-1 du code de la sécurité sociale

L'interne jeune papa peut bénéficier d'un **congé de présence parentale**²⁵, qui est un congé ouvert aux parents pour s'occuper d'un·e enfant malade qui a besoin de présence soutenue et de soins contraignants. L'interne jeune papa en fait la **demande** accompagné d'un **certificat médical**, ce qui ouvre une période de **trois ans au cours desquels il peut demander des jours de congés**, dans la limite de 310 jours ouvrés sur les trois ans, renouvelables et fractionnables.²⁶

Pendant ce congé, l'interne **n'est pas rémunéré**, mais il peut percevoir certaines allocations familiales ; notamment l'**AJPP** (allocation journalière de présence parentale).²⁶

G. Garde de l'enfant

Concernant la garde des enfants, plusieurs options s'offrent aux jeunes parents : la garde en crèche (hôpitalière, municipale ou privée), ou la garde à domicile ou en petit groupe par assistant·e maternel·le, souvent plus chère.

Pour les crèches, l'interne peut contacter la DAM et/ou les collectivités territoriales locales pour appuyer sa demande, sachant que les places en crèche hospitalière sont très prisées, et souvent restreintes aux salarié·es sous CDI.

Dans tous les cas, il vaut mieux **anticiper cette garde** pendant la grossesse pour faire la demande au plus tôt.



²⁵ [Guide de service-public.fr sur le congé de présence parentale](https://www.service-public.fr/sur-le-conge-de-presence-parentale)

²⁶ [Article L544-1 du code de la sécurité sociale](https://www.legifrance.gouv.fr/affichementCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006142746&dateTexte=&affichementType=LEGALEXT&menu=afficherTexte)

III. POINTS-CLÉS

Vous pouvez bénéficier du **congé de paternité** si **vous êtes le père d'un·e enfant à naître**, mais aussi **si vous êtes en couple avec la mère d'un·e enfant à naître** (même si vous n'êtes pas le père biologique).

- Le congé de paternité comprend en fait deux congés dont un obligatoire :



- Vous faites la **demande de congé de paternité à la DAM du CHU**, en indiquant la date prévisionnelle de l'accouchement et les modalités que vous avez choisies. Avec aussi document attestant de la grossesse et du ou des documents attestant du lien entre votre enfant et vous.

Il vaut mieux envoyer votre demande un mois avant à la DAM et dans les huit jours suivant l'accouchement une pièce qui atteste de la naissance de votre enfant.



Pendant votre congé de paternité, **votre CH continuera de vous verser un salaire**, qui comprendra les émoluments de base, plus ou moins la majoration non logé et/ou non nourri et/ou la prime SASPAS/4e année.

Vous pouvez bénéficier d'un **stage en surnombre** autour de votre congé de paternité, afin d'être "en plus" dans votre stage. Si vous décidez de renoncer par avance à la validation de votre stage, vous pourrez choisir le stage que vous voulez indépendamment de votre classement.



IV. BIBLIOGRAPHIE

1. [Article R6153-13 du code de la santé publique](#)
2. 5° de l'[article 41 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière](#)
3. [Article 8 du décret n°2021-1342 du 13 octobre 2021](#) relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales des agents de la fonction publique hospitalière et des personnels médicaux et pharmaceutiques des établissements publics de santé
4. [Article R6153-9 du code de la santé publique](#)
5. [Article 14 du décret n°2021-1342 suscité](#)
6. [Arrêté du 3 mai 2013 fixant la liste des pièces justificatives à fournir pour bénéficier de l'indemnisation du congé de paternité et d'accueil de l'enfant](#)
7. [Article L3142-4 du code du travail](#)
8. [Article R6153-12 du code de la santé publique](#)
9. [Article L1225-35 du code du travail](#)
10. [Article 13 du décret n°2021-1342 suscité](#)
11. [Article R6153-10 du code de la santé publique](#)
12. [Article D6153-10-1 du code de la santé publique](#)&
13. [Article R632-19 du code de l'éducation](#)
14. [Guide de protection sociale de la DGOS](#)
15. [Article D331-6 du code de la sécurité sociale](#)
16. [Circulaire n° 15/2021 de la Caisse Nationale d'Assurance Maladie relative au congé de paternité et d'accueil de l'enfant en cas d'hospitalisation de l'enfant dès sa naissance](#)
17. [Article R632-33 du code de l'éducation](#)
18. [Article R6153-20 du code de la santé publique](#)
19. [Article 57 de l'arrêté du 12 avril 2017 portant organisation du troisième cycle des études de médecine](#)
20. [Article R632-32 du code de l'éducation](#)
21. [Article L1111-1 du code du travail](#)
22. 4° de l'[Article L6 du code général de la fonction publique](#)
23. [Guide de service-public.fr sur le congé parental d'éducation](#)
24. [Article L531-1 du code de la sécurité sociale](#)
25. [Guide de service-public.fr sur le congé de présence parentale](#)
26. [Article L544-1 du code de la sécurité sociale](#)