



Le congé de paternité : application pratique

Note du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire

Modification de l'Art L.233-16 du Code du travail

Du fait de la loi du 15 décembre 2017 portant modification 1. du Code du travail ; 2. de la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail, et abrogeant 3. la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales l'article L.233-16 du Code du travail prend la teneur suivante :

"Le salarié obligé de s'absenter de son travail pour des raisons d'ordre personnel a droit à un congé extraordinaire dans les cas suivants, fixé à:

1. un jour pour le décès d'un parent au deuxième degré du salarié ou de son conjoint ou partenaire;
2. dix jours pour le père en cas de naissance d'un enfant;
3. un jour pour chaque parent en cas de mariage d'un enfant;
4. deux jours en cas de déménagement sur une période de trois ans d'occupation auprès du même employeur, sauf si le salarié doit déménager pour des raisons professionnelles;
5. trois jours pour le décès du conjoint ou du partenaire ou d'un parent au premier degré du salarié ou de son conjoint ou partenaire;
6. trois jours pour le mariage et un jour pour la déclaration de partenariat du salarié;
7. dix jours en cas d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption, sauf en cas de bénéfice du congé d'accueil prévu au chapitre IV, section 8, du présent titre.
8. cinq jours en cas de décès d'un enfant mineur;

le tout avec pleine conservation de son salaire."

Au sens du présent article on entend par:

- "partenaire": toute personne ayant fait inscrire au répertoire civil et dans un fichier visé par les articles 1126 et suivants du Nouveau Code de procédure civile un partenariat au sens de la loi du 9 juillet 2004 relative aux effets de certains partenariats.
- "enfant" : tout enfant né dans le mariage, hors mariage ou adoptif.

Le salarié a droit au congé extraordinaire sans observer la période d'attente de trois mois prévue à l'article L.233-6.

Si l'événement donnant droit au congé extraordinaire se produit pendant la maladie du salarié, le congé prévu par le présent article n'est pas dû.

À l'exception des points 2 et 7 visés à l'alinéa premier les congés extraordinaires ne peuvent être pris qu'au moment où l'événement donnant droit au congé se produit et doivent obligatoirement être pris consécutivement à l'événement; ils ne peuvent être reportés sur le congé ordinaire. Toutefois, lorsqu'un jour de congé extraordinaire tombe un dimanche, un jour férié légal, un jour ouvrable chômé ou un jour de repos compensatoire, il doit être reporté sur le premier jour ouvrable qui suit l'événement ou le terme du congé extraordinaire.

Si l'événement se produit durant une période de congé ordinaire, celui-ci est interrompu pendant la durée du congé extraordinaire.

Les congés extraordinaires prévus aux points 2 et 7 sont fractionnables et doivent être pris dans les deux mois qui suivent la naissance de l'enfant respectivement l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption.

Ces congés sont fixés en principe selon le désir du salarié, à moins que les besoins de l'entreprise ne s'y opposent. À défaut d'accord entre le salarié et l'employeur, le congé doit être pris en une seule fois et immédiatement après la naissance de l'enfant respectivement l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption.

L'employeur doit être informé avec un délai de préavis de deux mois des dates prévisibles auxquelles le salarié entend prendre ce congé. Cette information écrite doit être accompagnée d'une copie du certificat médical attestant la date présumée de l'accouchement ou, le cas échéant, d'une pièce justificative attestant la date prévisible de l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption.

À défaut de notification dans le délai imposé le congé peut être réduit à 2 jours sur décision de l'employeur.

À partir du troisième jour ces congés sont à charge du budget de l'État.

La demande de remboursement des salaires ainsi avancés est adressée par l'employeur, avec pièces à l'appui et, sous peine de forclusion, dans un délai de cinq mois à compter de la date de la naissance ou de l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption au ministre ayant le travail dans ses attributions.

Le salaire qui est pris en compte pour le remboursement est limité au quintuple du salaire social minimum pour salariés non qualifiés.

Application pratique

Le congé de paternité s'applique à tous les salariés ainsi qu'à toutes les personnes travaillant en vue d'acquérir une formation professionnelle (apprentissage et apprentissage adultes).

La demande écrite du salarié indiquant les dates prévisibles auxquelles il entend prendre le congé doit être adressée à l'employeur 2 mois au moins avant le premier jour de congé prévu, elle peut être faite dans toutes les formes lui permettant de prouver, en cas de besoin, le respect du délai de préavis.

En cas de naissance multiple le père peut prendre un seul congé de paternité étant donné que l'événement qui donne droit au congé est la naissance.

En cas de maladie du salarié pendant un ou plusieurs jours de son congé de paternité préalablement fixé, le congé de paternité correspondant à ces jours de maladie n'est pas dû et ne peut donc pas être reporté.

Si le congé de paternité initialement fixé doit être décalé notamment en raison d'un accouchement prématuré et si de ce fait il tombe durant une période de congé ordinaire celle-ci est interrompue de la durée respective du congé de paternité.

L'employeur qui est d'accord à accorder un congé de paternité de plus de 2 jours malgré le fait que le salarié n'a pas respecté le délai de préavis de deux mois a droit au remboursement des salaires avancés pour les jours de congé dépassant le minimum de 2 jours.

Cette demande de remboursement doit être introduite, sous peine de forclusion, dans un délai de 5 mois à compter de la date de naissance ou de l'accueil de l'enfant. Une fois ce délai dépassé aucun remboursement ne pourra plus être fait.

Pour ce qui est de la demande de remboursement de l'employeur, un formulaire à adresser au Ministère du travail, de l'emploi et de l'économie sociale et solidaire sera mis à disposition sous peu. Une liste des pièces à l'appui à fournir y sera renseignée.

Le salarié occupé à temps partiel soit sur base de son contrat de travail soit sur base d'un congé parental à temps partiel a également droit à 10 jours de congé de paternité pour lesquels la durée de travail normale, qui est prise en compte pour le remboursement, peut néanmoins varier.

Le salaire avancé par l'employeur correspond aux heures que le salarié aurait travaillé le jour qu'il a décidé de prendre un jour de congé de paternité étant donné que pour tous les congés extraordinaires la pleine conservation du salaire doit être garantie.

Le remboursement du salaire ainsi avancé par l'employeur est effectué par le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire dans les mêmes conditions et dans les limites du plafond fixé par voie légale (5x salaire social minimum).

Renseignements supplémentaires

Toute question supplémentaire peut être adressée directement au ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire à l'attention de Madame Mariette Scholtus.

mariette.scholtus@mt.etat.lu

pappecongé@mt.etat.lu