VERS UN RENFORCEMENT DES DROITS DES PÈRES SALARIÉS

Par Maître Vanessa FRAYSSE
Avocat à la cour

Historiquement, le législateur a entendu protéger uniquement les mères salariées. L'évolution des mentalités bouscule cette vision archaïque du modèle familial. Le principe d'égalité, sous l'impulsion du droit européen, a permis aux hommes d'acquérir progressivement des droits en leur qualité de père.

Un rallongement du congé paternité

Pour les naissances intervenant à partir du 1er juillet prochain, la durée du congé sera augmentée à **25 jours calendaires** pour une naissance simple (au lieu de 11) et **32 jours calendaires** pour des naissances multiples (au lieu de 18). Il faudra ajouter à ces durées les **3 jours légaux** de congé de naissance.

Obligation de prendre directement 4 jours de congés paternité et possibilité de fractionnement pour le reliquat

4 jours de congé paternité devront être pris obligatoirement et directement à la suite du congé de naissance.

Cette part obligatoire, novatrice, s'impose à l'employeur même si l'intéressé ne dépose pas de demande ou le fait sans respecter le délai de prévenance d'1 mois.

Le solde restant (21 ou 28 jours) pourra être pris plus tard et fractionné en 2 fois, chacune des périodes devant avoir une durée minimale de 5 jours. La période de prise passera à 6 mois à compter de la naissance de l'enfant.

Elargissement des bénéficiaires

Jusqu'au 1er juillet 2021, le salarié avait droit à un congé pour « chaque naissance survenue à son foyer». Ainsi, le père séparé de la mère était empêché de bénéficier de ce congé (la mère ne faisant plus partie de son foyer).

Désormais, le code du travail est modifié pour permettre au père, d'une part, et, le cas échéant, au conjoint ou concubin de la mère ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité de bénéficier de ce congé. Plusieurs personnes pourront donc avoir le droit à ce congé pour la naissance d'un même enfant.

Cette évolution des bénéficiaires est applicable au congé paternité.

Rappel : protection des pères contre le licenciement

Le code du travail prévoit qu'« aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié pendant les 10 semaines suivant la naissance de son enfant ».

Les pères bénéficient donc également d'une protection contre le licenciement.

Une évolution pleinement satisfaisante ?

Les pères salariés voient ainsi leurs droits et leur protection renforcés.

En revanche, à la différence des mères salariées, les pères ne sont pas protégés face aux mesures préparatoires au licenciement (notamment convocation à entretien préalable).

Également, selon le Défenseur des droits, la législation française ne serait pas encore en phase avec les réalités actuelles des structures familiales : aujourd'hui, seul l'un des deux hommes ayant adopté un enfant peut bénéficier du congé paternité aux motifs que « le deuxième bénéficiaire potentiel d'un congé paternité et d'accueil pour un même enfant, après le père, doit être soit le conjoint de la mère, soit la personne liée à elle par un Pacs, soit la personne vivant maritalement avec elle ». Le

Défenseur des droits a jugé le dispositif discriminatoire envers les couples de même sexe masculin.

Des marges d'évolution existent encore pour tenter d'atteindre la pleine égalité de traitement en la matière…

Ce d'autant plus que certains de nos voisins européens sont bien plus protecteurs des pères salariés : l'Espagne a atteint 12 semaines de congé paternité et la Finlande accorde 9 semaines.

A suivre...

Employeurs, salariés, le barreau des avocats de Toulouse reste à votre disposition pour sécuriser vos intérêts.

BARREAU AVOCATS TOULOUSE

MAISON DE L'AVOCAT
13, rue des Fleurs - 31000 Toulouse
Tél. 05 61 14 91 50

Site web : www.avocats-toulouse.com
E-mail : ordre@avocats-toulouse.com