

SPONSORED NEWS - WILDGEN

Petit clin d'œil aux pères des temps modernes

Écrit par

Wildgen

Publié le

30.11.2017

• Édité le

30.11.2017

à 12:33



Jackye Elombo | Partner - Avocat à la Cour WILDGEN (Photo : Wildgen)

Il y a un an, la loi sur le congé parental offrait au père de nouvelles possibilités, et bientôt, le congé de paternité passera de 2 à 10 jours. Un rappel des conditions de ces congés et un questionnement sur certaines problématiques pratiques nous semblent nécessaires. S'agit-il de droits? L'employeur peut-il refuser ces congés? Le père doit-il être salarié afin d'en bénéficier?

Le père peut-il perdre ces congés, ou peuvent-ils être reportés?

Éclairons le chemin des pères des temps modernes.

De quoi parle-t-on?

Le congé de paternité correspond au nombre de jours accordés au père du fait de la naissance de son enfant. Le congé parental est le temps accordé au conjoint pour pouvoir soutenir par sa présence le développement de son enfant, et est une interruption de carrière avec droit à réintégration garanti.

Droit à dix jours de congé de paternité?

C'est magnifique! Mais alors, quelles sont les conditions?

Le congé de paternité est un congé extraordinaire. Si le père veut bénéficier de ses 10 jours, il devra le demander à son employeur. Actuellement, il est prévu que le non-respect du délai de 2 mois pour faire la demande permettra à l'employeur de réduire ce congé à 2 jours.

Ainsi, ces 10 jours de congé paternité sont, pour partie, un droit à 2 jours que l'on doit demander, et une possibilité d'obtenir 8 jours supplémentaires à condition d'avoir fait la demande 2 mois à l'avance, certificat médical à l'appui. De plus, l'employeur peut refuser d'accorder le congé pour les besoins du service. Ce congé ne peut être pris qu'au moment où l'événement donnant droit au congé se produit, et ne peut être reporté que dans des conditions strictes.

Ce n'est donc finalement pas un droit à 10 jours. On le perd s'il n'est pas exercé dans les délais.

Droit au congé parental du père?

Depuis le 1^{er} décembre 2016, il peut être pris simultanément par les parents dans un délai de 6 ans.

Cependant, le père doit avoir été employé pendant les 12 derniers mois précédant la demande. Cette condition doit être remplie soit au début du congé, soit au moment de la naissance de l'enfant, ou encore au moment de la demande. En cas de changement d'employeur endéans 12 mois, il faut impérativement obtenir l'accord du nouvel employeur.

Il faut préciser que si l'obligation à la charge de l'employeur de réintégrer le salarié à un poste équivalent est garantie, le poste retrouvé n'est pas nécessairement le même, tant qu'il reste similaire.

La demande écrite doit être envoyée par recommandé avec A/R au plus tard 2 mois avant la période sollicitée pour le parent qui prend le premier congé et 4 mois avant pour le parent qui prend le second congé. L'employeur reste libre de refuser pour les besoins du service. Ce congé peut être reporté puisqu'il faut le prendre avant que l'enfant n'ait six ans accomplis.

C'est donc un droit que l'on peut perdre s'il n'est pas exercé dans les formes et en temps utile.

Conclusion

Il ne s'agit donc pas d'un droit automatique au congé de paternité ou parental, mais d'une possibilité de l'exercer si les conditions d'octroi sont remplies. Le formalisme et les délais pour en profiter sont primordiaux. Leur report est compliqué, et l'employeur conserve la possibilité de les refuser.

Ce texte est une version condensée d'un article qui peut être consulté sur www.wildgen.lu

