

Congé de naissance

Mon travailleur m'avertit de la naissance de son enfant et souhaite s'absenter quelques jours. Plusieurs questions me viennent à l'esprit. A combien de jours peut-il prétendre ? Suis-je tenu(e) de lui garantir sa rémunération ? Est-il protégé contre le licenciement.

Janvier 2013

Tout travailleur occupé sous contrat de travail a droit à 10 jours d'absence à l'occasion de la naissance de son enfant.

■ 1. Lien de filiation ■

Le travailleur a droit au congé de naissance pour autant qu'il existe un lien de filiation. Il peut s'agir d'un enfant né dans le cadre du mariage ou d'un enfant né hors mariage pour autant que le père prouve qu'il a reconnu l'enfant. Cette preuve peut être apportée au moyen d'une attestation délivrée par l'officier de l'état civil.

■ 2. Co-parentalité ■

Depuis le 20/05/2011, le co-parent, c'est-à-dire le travailleur qui n'a aucun lien de filiation avec l'enfant de sa partenaire, peut, sous certaines conditions, avoir droit au congé de naissance lorsque sa partenaire accouche. Est visée la partenaire de même sexe de la mère biologique. Le lien de filiation ne doit exister qu'avec la mère. S'il existe un lien de filiation avec le père, le droit au congé de naissance ne sera pas accordé au co-parent.

■ 3. Dix jours ■

Ces dix jours peuvent être choisis librement par le travailleur dans une période de 4 mois à compter du jour de l'accouchement. Ces 10 jours peuvent être étalés. Ils ne doivent pas nécessairement être pris en une fois. Le travailleur n'est pas non plus contraint de les prendre. Il peut renoncer à prendre une partie ou la totalité de ceux-ci.

■ 4. Temps plein ou temps partiel ■

Peu importe le régime de travail, le travailleur peut s'absenter 10 jours sur une période de 4 mois à compter de l'accouchement.

■ 5. Naissance multiple ■

En cas de naissance de jumeaux ou de naissance multiple, le droit aux absences n'est reconnu qu'une seule fois. Le point de départ du droit est l'accouchement, événement unique. Il n'y a dès lors pas une multiplication du droit au congé.

■ 6. Fausse couche ■

Le travailleur peut prétendre au congé pour tout accouchement survenu après une période de grossesse de 180 jours au moins. Si l'enfant est mort-né après les 180 jours, le droit est reconnu et peut, le cas échéant, être cumulé avec le congé pour deuil.

■ 7. Rémunération ■

Les 3 premiers jours sont à charge de l'employeur. Pour avoir droit à sa rémunération, le travailleur doit au préalable avoir averti l'employeur de l'accouchement. Si cela s'avère impossible, le travailleur doit en aviser l'employeur aussi vite que possible.

Pour les 7 jours suivants, le travailleur perçoit une indemnité journalière à charge de la mutuelle dont le montant est égal à 82% d'une rémunération journalière brute plafonnée à 126,4894 €/jour en régime 6 jours/semaine et

151,7873 en régime 5 jours/semaine (montants en vigueur au 01/02/2012). Le montant de cette indemnité fait l'objet d'une retenue de précompte professionnel de 11,11%.

■ 8. Protection contre le licenciement ■

Le travailleur qui fait usage de son droit au congé de naissance est protégé contre le licenciement. La protection prend cours au

moment de l'avertissement écrit à l'employeur et prend fin 3 mois après cet avertissement. Durant cette période, le travailleur ne peut être licencié que pour motif grave ou pour un motif étranger à la demande de congé. La charge de la preuve du motif invoqué incombe à l'employeur. A défaut d'apporter cette preuve, l'employeur est tenu de verser au travailleur une indemnité forfaitaire équivalente à 3 mois de rémunération.

N'hésitez pas à contacter le secrétariat social afin qu'il vous assiste dans ces différentes étapes