



Fractionnement du congé de paternité

Est-il possible de fractionner le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ?

Jusqu'à présent, le fractionnement du congé de paternité et d'accueil de l'enfant n'était pas possible.

Mais ces règles ont changé pour les naissances programmées à partir du 1er juillet 2021. La durée du congé de paternité est allongée et une partie de ce dernier est rendue obligatoire (période de 7 jours consécutifs à la naissance de l'enfant, y compris les 3 jours de naissance).

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est de 25 jours calendaires, 32 jours en cas de naissances multiples, et se compose de :

- ✓ d'une période obligatoire de 4 jours calendaires consécutifs qui devront être immédiatement pris après le congé de naissance de 3 jours ;
- ✓ d'une période de 21 jours calendaires, ou 28 jours en cas de naissances multiples. Cette période de congé est devenue fractionnable en deux périodes d'une durée minimale de 5 jours chacune.

Le salarié doit informer l'employeur des dates de prise et des durées de la ou des périodes de congés au moins 1 mois avant le début de chacune des périodes.

Ces règles s'appliquent aux enfants nés ou adoptés à partir du 1er juillet 2021 et aux enfants nés avant cette date lorsque leur naissance présumée était postérieure au 30 juin 2021.

Sanction pour vie privée

Puis-je être sanctionné(e) pour un fait tiré de ma vie personnelle ?

L'article 9 du Code civil garantit à toute personne le droit au respect de sa vie privée, y compris sur son lieu de travail et pendant son temps de travail. L'employeur ne peut donc en principe s'immiscer dans la vie privée du salarié voire le sanctionner pour des faits relevant de sa vie personnelle.

Néanmoins, l'employeur peut être amené à le sanctionner pour des faits tirés de sa vie personnelle lorsque la sphère personnelle empiète de façon abusive sur la sphère professionnelle ou qu'elle crée un trouble objectif caractérisé au sein de l'entreprise.

Par exemple, le licenciement d'un chauffeur qui perd son permis de conduire pour conduite en état d'ivresse en dehors de ses horaires de travail est justifié dès lors que le permis est nécessaire à l'exercice de son activité professionnelle.

[Cass. soc, 2 décembre 2003, pourvoi n° 01-43227]

De même, le fait pour un salarié d'abuser de son pouvoir hiérarchique en dehors de son lieu et de son temps de travail pour obtenir des faveurs sexuelles auprès d'un autre salarié de l'entreprise constitue un harcèlement sexuel pouvant être sanctionné par un licenciement pour faute grave.

[Cass. soc, 19 octobre 2011 n°09-72.672]

Au contraire, le fait pour un salarié de mentir sur son motif d'absence en invoquant un arrêt maladie alors qu'en réalité il était en garde à vue ne constitue pas un motif de licenciement dès lors qu'il n'est pas établi que ce comportement issu de la vie privée a créé un trouble objectif caractérisé au sein de l'entreprise.

[Cass. soc., 16 septembre 2009, n°08-41.837]

Par ailleurs, même en dehors de ses heures de travail, le salarié reste lié à son employeur par une obligation de loyauté. Ainsi, est justifié le licenciement d'un salarié qui travaille pour une entreprise concurrente pendant ses congés payés.

[Cass. soc, 10 mai 2001, pourvoi n° 99-40584]