



Report du congé paternité

L'employeur peut-il exiger le report du congé de paternité ?

Le report du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est une faculté laissée au salarié lui-même, dans certaines circonstances particulières (hospitalisation de l'enfant ou décès de la mère). L'employeur lui-même ne peut exiger le report du congé de paternité de son salarié dès lors que celui-ci a respecté le délai de prévenance de 1 mois.

Les juges excluent la possibilité de reporter le congé en cas de manque de personnel, et ce même si l'employeur rédige au salarié une attestation l'autorisant à reporter son congé. Si le salarié accepte ce report, il ne pourra pas prétendre à une indemnisation de la CPAM.

Inversement, si le salarié refuse la proposition de report de son employeur et prend malgré tout son congé de paternité et d'accueil de l'enfant aux dates refusées par celui-ci, il ne pourra en aucun cas être licencié sur la base de ce motif, du moment que les modalités de sa demande étaient régulières (Cass. soc., 31 mai 2012, n° 11-10.282).

Attention, depuis le 1er juillet 2021, 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 :

- ✓ une période obligatoire de 4 jours calendaires consécutifs, immédiatement après le congé de naissance de 3 jours,
- ✓ une période de 21 jours calendaires, ou 28 jours en cas de naissances multiples. Cette période de congé est fractionnable en 2 deux périodes d'une durée minimale de 5 jours chacune.

Présomption de démission

Un salarié qui abandonne son poste est-il toujours considéré comme démissionnaire ?

Le Code du travail prévoit désormais qu'un salarié qui a abandonné volontairement son poste et ne reprend pas le travail après avoir été mis en demeure de le faire peut être présumé démissionnaire et se voir privé des allocations chômage. Cette présomption de démission ne s'applique pas systématiquement à tout abandon de poste. En effet, pour déterminer si un abandon de poste vaut présomption de démission, on vérifiera si la procédure prévue légalement est bien respectée.

NOTEZ-LE :

L'employeur n'a pas l'obligation d'enclencher cette procédure. Il peut laisser la situation en l'état et continuer de simplement garder le salarié dans les effectifs qui ne sera donc pas rémunéré pour cette période.

S'il souhaite faire valoir cette présomption de démission, il doit impérativement mettre en demeure le salarié, par lettre recommandée ou par lettre remise en main-propre contre décharge, de justifier son absence et de reprendre son poste dans un délai de 15 jours calendaires à compter de la présentation de la lettre (on décompte donc tous les jours, y compris les fériés et week-end). Elle doit également rappeler que passé ce délai, faute pour le salarié d'avoir repris son poste, ce dernier sera présumé démissionnaire à la date de reprise fixée et n'aura pas droit aux allocations de l'assurance chômage. De même, il sera considéré démissionnaire s'il répond à son employeur qu'il ne reprendra pas son poste sans pour autant apporter de justification. Le préavis de démission devra en principe être effectué y compris en cas d'abandon de poste.

Un salarié n'est présumé démissionnaire qu'à l'expiration du délai mentionné dans la lettre de mise en demeure. Cela signifie que si un salarié s'absente mais est de retour avant l'expiration du délai dans lequel il doit reprendre son poste, alors son employeur ne peut pas finaliser cette procédure : le salarié sera réintégré.

De même, la loi prévoit que le salarié peut se prévaloir auprès de son employeur d'un motif légitime qui serait de nature à faire obstacle à cette présomption. La loi évoque notamment :

- ✓ les raisons médicales
- ✓ l'exercice du droit de retrait
- ✓ l'exercice du droit de grève
- ✓ le refus du salarié d'une modification du contrat de travail à l'initiative de l'employeur.

Dès lors que le salarié justifie son absence dans le délai imparti, la présomption ne s'appliquera pas.

Le salarié peut saisir les prud'hommes pour contester la rupture de son contrat liée à cette présomption de démission.