

—

PROPOSITION DE LOI, N° 169,
DE M. STEPHANE VALERI ET MME CATHERINE FAUTRIER,
RELATIVE AU CONGE DE PATERNITE ACCORDE AUX SALARIES

EXPOSE DES MOTIFS

La présente proposition de loi a pour but d'introduire dans la législation sociale monégasque le congé de paternité, en instaurant un droit des pères à bénéficier d'un congé légal à la naissance de leur enfant, distinct de l'autorisation exceptionnelle d'absence de deux jours qui leur était jusqu'à présent seule reconnue par la convention collective nationale du travail.

L'évolution de notre société consacre en effet le rôle essentiel du père, aux côtés de celui de la mère, dans l'accueil et la prise en charge du nouveau-né ainsi que dans la mise en place de la nouvelle organisation du foyer.

L'implication du père dès les tous premiers mois de vie de l'enfant s'impose désormais comme une évidence pour affirmer la place de ce dernier au sein de la cellule familiale élargie et pour contribuer à apporter à la mère l'aide matérielle et le soutien affectif qui lui sont particulièrement nécessaires dans les tous premiers mois suivant l'accouchement, souvent difficiles pour la femme sur un plan physique et psychologique.

A l'instar du Pays voisin, qui a récemment introduit le congé de paternité dans sa législation nationale à la faveur de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2002, la présente proposition de loi vise donc à moderniser notre droit du travail en l'adaptant aux nouvelles réalités sociales et familiales de la Principauté. Elle constitue également un pas supplémentaire vers une plus grande égalité de l'homme et de la femme dans l'exercice de leurs droits et devoirs parentaux, en favorisant le partage de l'autorité parentale dès la venue au monde de l'enfant.

Cumulée avec la durée du congé exceptionnel de naissance, la période de congé instituée par la présente proposition de loi permettra aux pères qui le souhaitent de disposer de deux semaines auprès de leur enfant, lors de sa naissance ou dans les premiers mois suivant cette naissance. Par souci de parité et afin de ne pas alourdir les charges pesant sur l'employeur, il est proposé que le congé de paternité soit pris en charge par les caisses sociales et indemnisé selon les mêmes modalités que le congé de maternité.

Compte-tenu des textes spécifiques régissant la fonction publique d'Etat, la fonction publique communale ainsi que le personnel hospitalier, la présente proposition de loi n'envisage dans un premier temps d'introduire ces nouvelles dispositions qu'au bénéfice des seuls pères salariés.

Il n'en demeure pas moins que cette nouvelle avancée sociale, au même titre que celles déjà réalisées par le nouveau Conseil National au cours de sa première année de mandature, notamment avec l'adoption en juillet 2003 de la loi n° 1.271 ayant institué, au côté du congé de maternité, le congé d'adoption ouvert aux deux parents, doit pouvoir bénéficier à l'ensemble de la population active. Il appartiendra en conséquence au Gouvernement de prendre ultérieurement toutes dispositions requises par voie législative ou réglementaire, afin d'étendre le bénéfice de ces nouvelles mesures aux fonctionnaires et agents publics ainsi qu'aux autres catégories de travailleurs.

Les différents articles de la proposition de loi appellent à présent les commentaires ci-après.

Article premier.- Cet article pose le principe du droit du père salarié à bénéficier d'un congé à la suite de la naissance de son enfant, dans les conditions prévues par la loi.

Article 2.- La durée du congé de paternité est fixée à douze jours calendaires consécutifs, samedi et dimanche inclus, en cas de naissance simple, ou à dix-neuf jours calendaires consécutifs, samedi et dimanche inclus, en cas de naissances multiples ou si le foyer a déjà deux enfants à charge. Les pères pourront donc bénéficier, selon le cas, de deux ou trois semaines de temps libre auprès de leurs enfants puisque, à l'instar de la pratique retenue dans le Pays voisin, le congé de paternité pourra notamment être cumulé avec le congé exceptionnel de naissance de deux jours prévu à l'article 5 de l'avenant n° 18 du 13 mai 1981 à la convention collective nationale du travail, ou avec toute autre période de congé dont bénéficie le cas échéant conventionnellement le salarié à l'occasion de la naissance. Cette durée constitue une durée maximale, le salarié conservant la faculté de prendre un congé d'une durée inférieure. Toutefois, et afin de ne pas désorganiser le fonctionnement de l'entreprise employant ce salarié, la période totale de prise de congé ne pourra être fractionnée dans le temps.

Article 3.- Cet article prévoit que le congé de paternité devra être pris dans un délai de quatre mois suivant la naissance de l'enfant, afin de ménager une certaine flexibilité aux pères dans le choix de leur date de départ, qu'il pourraient être amenés à vouloir reporter pour des motifs d'organisation professionnelle. Comme c'est le cas pour le congé de maternité, la période de prise du congé de paternité pourra en outre être prorogée en cas d'hospitalisation de l'enfant à sa naissance. Cette prorogation s'appliquera également en cas de décès de la mère pendant la période de son congé post-

natal, afin de permettre au père de cumuler son droit à congé avec la durée résiduelle du congé post-natal dont il pourra désormais bénéficier en lieu et place de la mère en application de l'article 7.

Article 4.- Suivant le régime applicable au congé de maternité et au congé d'adoption, le congé de paternité entraîne la suspension du contrat de travail du salarié et ne peut être en lui-même un motif de licenciement. Le délai de prévenance pour avertir l'employeur est fixé à deux semaines, soit un délai raccourci de moitié par rapport au délai de droit commun, dans le souci là encore de préserver une certaine flexibilité au bénéfice des pères. L'employeur est informé des dates de prise du congé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Afin d'éviter que ce formalisme ne contraigne le salarié à un départ en congé prématuré, compte-tenu notamment de l'incertitude qui entoure la date de l'accouchement, l'alinéa 3 prévoit que le bénéfice du congé est reporté de plein droit postérieurement à la naissance, pour le cas où celle-ci n'a pas encore eu lieu à la date initialement prévue de départ en congé. Ce congé débute alors à l'expiration des jours d'autorisation exceptionnelle d'absence dont bénéficie le cas échéant le salarié au titre de tous accords ou de la convention collective applicable. Le salarié sera tenu de justifier de la naissance auprès de l'employeur, ce qui pourra se faire en pratique par la production d'une copie du livret de famille ou de l'extrait d'acte de naissance.

Article 5.- Cet article pose le principe de la rémunération du congé de paternité, sous la forme du versement d'une indemnité journalière par les Caisses sociales. Ainsi, l'employeur ne sera pas tenu, sauf dispositions conventionnelles contraires, de maintenir le salaire de l'employé en congé de paternité pendant la durée de son absence. En revanche, ce dernier pourra prétendre à une indemnisation de plein droit de son congé, dans des conditions à définir par ordonnance souveraine. L'ensemble des textes fixant le régime des prestations sociales servies par la Caisse de compensation des

services sociaux étant d'origine réglementaire, il est en effet apparu préférable, afin de respecter un certain parallélisme des formes et de ne pas surcharger la loi, de laisser au Gouvernement le soin de fixer par des textes ultérieurs les conditions d'ouverture de droit, de liquidation et de service des prestations liées au congé de paternité institué par la présente proposition de loi. L'alinéa 2 pose néanmoins un principe général de parité, auquel il confère valeur légale, en prévoyant que l'indemnisation du congé de paternité devra se faire dans les mêmes conditions de taux que celles appliquées au congé de maternité.

Article 6.- L'article 6 consacre l'assimilation de la durée du congé de paternité à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Cette disposition, qui est plus favorable que ce qui se pratique sous le régime français, permet d'aligner le régime du congé de paternité sur celui du congé de maternité et du congé d'adoption, sans que cette mesure ne semble devoir être à l'origine d'un surcoût notable pour les entreprises, compte tenu de la durée relativement courte du congé de paternité.

Article 7.- Cet article a pour vocation de combler une lacune de notre droit positif, en introduisant dans la loi monégasque une disposition similaire aux dispositions de l'article L. 122-26-1 du code du travail français prévoyant la faculté du père de bénéficier du congé post-natal en lieu et place de la mère, en cas de décès de cette dernière postérieurement à l'accouchement. Il ne concerne donc pas le congé de paternité en tant que tel, mais consacre le droit du père à se substituer à la mère, dans l'hypothèse fort heureusement marginale où celle-ci disparaîtrait, afin d'accomplir les tâches parentales qui s'imposent dans les premiers mois de vie de l'enfant, dans un cadre légal pré-défini et protecteur des intérêts de la famille. Compte-tenu du caractère par définition brutal du décès et du choc psychologique lié aux circonstances de la prise de ce congé, aucun formalisme particulier n'est requis vis-à-vis de

l'employeur en-dehors d'une information écrite. Le principe posé est celui d'une subrogation du père dans les droits de la mère tirés de la loi n° 870 relative au travail des femmes salariées en cas de grossesse ou de maternité, s'agissant en particulier du bénéfice de la protection légale contre le licenciement mais également, à titre d'exemple, du droit à la priorité de réembauchage prévu à l'article 7 de la loi précitée en cas de non-reprise par le père de son travail à l'issue du congé post-natal, après épuisement le cas échéant de son droit à congé de paternité dans les conditions de l'article 3. Par exception à cette subrogation, l'indemnisation du père se fera, au taux de l'indemnité journalière du congé maternité actuellement prévue à l'article 65 de l'ordonnance n° 4.739 du 22 juin 1971, sur la base de son propre salaire de référence.

Article 8.- Cet article prévoit que les dispositions introduites par la présente proposition de loi sont d'ordre public, avec pour conséquence qu'il ne sera pas possible de faire obstacle à l'exercice par le père salarié des nouveaux droits qui lui sont reconnus aux termes du présent texte.

Article 9.- Cet article prévoit que la loi sera uniquement créatrice de droits pour les naissances survenant à compter de sa date d'entrée en vigueur.

DISPOSITIF

ARTICLE PREMIER. – Après la naissance de son enfant, le père salarié peut bénéficier d'un congé de paternité dans les conditions prévues à la présente loi.

ARTICLE 2. – Le congé de paternité est d'une durée de douze jours calendaires consécutifs en cas de naissance simple, ou de dix-neuf jours calendaires consécutifs en cas de naissances multiples ou si le foyer a déjà deux enfants à charge.

Ce congé peut être pris en totalité ou en partie seulement. Il ne peut être fractionné dans le temps.

ARTICLE 3. – Le congé de paternité doit être pris dans les quatre mois suivant la naissance de l'enfant.

Toutefois, en cas d'hospitalisation de l'enfant, la période durant laquelle le salarié est admis à bénéficier du congé de paternité est prorogée jusqu'à quatre mois suivant la fin de l'hospitalisation.

En cas de décès de la mère avant que le père ait bénéficié du congé de paternité, le délai de quatre mois visé au premier alinéa ne commence à courir, le cas échéant, qu'à compter de la fin du congé dont bénéficie le père en vertu des dispositions de l'article 7 ci-après, s'il entend faire usage de son droit à congé au titre de l'article précité.

ARTICLE 4. – L’interruption du travail pendant le congé légal de paternité suspend le contrat de travail pendant la période correspondante et ne peut être une cause de rupture du contrat.

Le salarié qui entend bénéficier du congé de paternité doit en aviser son employeur par lettre recommandée avec demande d’avis de réception au moins deux semaines avant la date à laquelle il entend prendre son congé, en précisant la durée de la période de congé dont il entend bénéficier.

Le salarié est tenu de justifier de la naissance de l’enfant. Lorsque la date prévue de départ en congé est antérieure à la naissance, la période de congé ne débute effectivement qu’après l’accouchement, à compter du premier jour suivant la période d’autorisation exceptionnelle d’absence dont bénéficie le cas échéant conventionnellement le salarié, pour prendre fin à l’expiration de la durée mentionnée dans la notification faite à l’employeur.

ARTICLE 5. – Le congé de paternité ouvre droit au versement de prestations sociales en espèces servies sous forme d’indemnité journalière, dans les conditions fixées par ordonnance souveraine.

Le taux de l’indemnité journalière est égal au taux applicable pour la détermination de l’indemnisation journalière du congé de maternité.

ARTICLE 6. – Pendant la durée du congé de paternité visée à l’article 2, le salarié conserve ses droits d’ancienneté dans l’entreprise.

ARTICLE 7. - Lors du décès de la mère au cours de la période du congé post-natal auquel celle-ci est en droit de prétendre par application des articles 5 et 5-1 de la loi n° 870 du 17 juillet 1969, le père a le droit de suspendre son contrat de travail pour une période correspondant à la durée du congé post-natal restant à courir.

Le salarié qui exerce ce droit doit aviser son employeur de son absence et préciser la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail.

Le père salarié bénéficie alors de la protection contre le licenciement instituée à l'article premier de la loi n° 870 du 17 juillet 1969 et, plus généralement, de l'ensemble des droits reconnus à la mère en vertu de la loi précitée et des ordonnances prises pour son application.

Pendant la durée de ce congé, l'indemnité journalière de repos post-natal prévue par la réglementation applicable et calculée par référence à la rémunération journalière de base du père, est versée à ce dernier dans les mêmes conditions d'ouverture de droit, de liquidation et de service.

ARTICLE 8. – Toute convention contraire aux dispositions de la présente loi est nulle de plein droit.

ARTICLE 9. – La présente loi est applicable aux naissances survenant à compter de la date de son entrée en vigueur.