



Congé paternité généralisé

Droit de congé de paternité venant d'une salariée ?

Le congé paternité permet aux pères de s'absenter 11 jours, voire 18 jours en cas de naissances multiples (Code du travail, art. [L. 1225-35](#)).

La demande doit être présentée au moins un mois avant la date prévue pour le départ en congé paternité. Elle est faite par écrit et doit préciser la date du départ du salarié, ainsi que la durée de cette absence.

Dès lors que ces conditions sont respectées, vous ne pouvez pas refuser le congé.

Le congé paternité n'est plus réservé au seul père de l'enfant. En effet, depuis le 1^{er} janvier 2013, le congé paternité est devenu le « congé de paternité et d'accueil de l'enfant ». Il est ouvert :

- ✓ au père de l'enfant ;
- ✓ au conjoint de la mère de l'enfant, à la personne vivant maritalement avec elle ou celle liée avec elle par un PACS, y compris dans le cadre d'un couple homosexuel.

Non, on ne peut pas refuser une demande de congé de paternité et d'accueil de l'enfant émanant à une salariée si elle remplit les conditions pour en bénéficier.

Abandon de poste

L'employeur a-t-il le droit de considérer un salarié qui ne vient plus travailler comme démissionnaire ?

La démission ne se présume pas.

Une démission n'est valable que si le salarié manifeste de façon claire et non équivoque sa volonté de mettre fin au contrat de travail.

La démission du salarié peut résulter d'une simple déclaration verbale.

L'employeur ne peut pas déduire du seul comportement du salarié qu'il souhaite démissionner. Pour que le départ du salarié soit considéré comme une démission, il faut qu'il ait manifesté une volonté claire et non équivoque de quitter l'entreprise.

Si le patron n'a aucune nouvelle d'un salarié, il ne peut pas interpréter cette absence injustifiée comme étant la preuve d'une volonté claire et non équivoque de démissionner !

Non, l'absence injustifiée et le silence du salarié ne permettent pas de considérer qu'il démissionne.

NOTEZ-LE :

Si cette situation est qualifiée comme une démission, les juges analyseront cette dernière comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Et l'employeur sera donc condamné à verser des indemnités.

Le DM doit agir. Tout d'abord, il met l'intéressé en demeure de justifier son absence ou de réintégrer son poste de travail, tout en le prévenant qu'une sanction pourra être prise à son encontre s'il ne réagit pas.

En l'absence de réaction, il lui faut tirer les conséquences de l'absence injustifiée, et licencier le salarié s'il estime cette mesure nécessaire.

Si le patron souhaite rompre le contrat, il doit prendre la décision de licencier le salarié pour un motif réel et sérieux et suivre la procédure habituelle : convocation, entretien préalable, notification du licenciement. Notez que l'absence du salarié à l'entretien préalable n'a aucune conséquence sur la poursuite de la procédure de licenciement.