Loi n° 1.309 du 29 mai 2006 relative au congé de paternité accordé aux salariés

Type	Texte législatif
Nature	Loi
Date du texte	29 mai 2006
Publication	Journal de Monaco du 2 juin 2006[1 p.4]
Thématique	Protection sociale

Lien vers le document : https://legimonaco.mc/tnc/loi/2006/05-29-1.309@2023.12.16

Article 1er

À l'occasion de la naissance de son enfant, le père occupant un emploi salarié dans la Principauté peut, après avoir justifié de sa qualité, bénéficier d'un congé de paternité dans les conditions prévues par la présente loi.

Article 2

Modifié par la loi n° 1.552 du 7 décembre 2023

Le congé de paternité est d'une durée de vingt et un jours jours calendaires consécutifs en cas de naissance simple, ou de vingthuit jours calendaires consécutifs en cas de naissances multiples ou si le foyer a déjà au moins deux enfants à charge.

Ce congé peut être pris en totalité ou en partie seulement

Article 3

Le père salarié est tenu de justifier auprès de l'employeur de la naissance de l'enfant. À défaut, il ne peut bénéficier du congé de paternité.

Article 4

Le congé de paternité doit débuter dans les quatre mois qui suivent la naissance de l'enfant.

Toutefois, en cas d'hospitalisation de l'enfant débutant au cours de la période de quatre mois visée au premier alinéa, 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 de l'article 8, s'il entend faire usage de son droit à congé au titre de l'article précité.

Article 5

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.

Toutefois, dans le cas où la naissance survient avant la date médicalement présumée de l'accouchement et alors que la date de début du congé de paternité était prévue immédiatement après l'accouchement ou après le terme de la période d'autorisation d'absence exceptionnelle dont bénéficie conventionnellement le salarié, le congé peut être pris immédiatement après l'accouchement ou, le cas échéant, à compter du premier jour suivant le terme de ladite période. Le salarié est cependant tenu d'aviser son employeur de la prise prématurée de ce congé, dont la durée reste celle précisée dans le préavis visé au précédent alinéa.

De même, si la naissance survient plus de deux semaines avant la date médicalement présumée de l'accouchement et alors que le salarié n'a pas encore avisé son employeur de son intention de bénéficier d'un congé de paternité, ledit salarié est dispensé du délai de préavis visé au deuxième alinéa s'il souhaite prendre son congé immédiatement après l'accouchement, ou à compter du premier jour suivant le terme de la période d'autorisation d'absence exceptionnelle dont il bénéficie conventionnellement. Il demeure cependant tenu d'aviser son employeur de la prise de ce congé et de sa durée.

Lorsque la naissance est postérieure à la date médicalement présumée de l'accouchement et à celle prévue pour le départ en congé, le bénéfice du congé de paternité est reporté de plein droit postérieurement à la naissance. Il débute immédiatement après l'accouchement ou à compter du premier jour suivant le terme de la période d'autorisation d'absence exceptionnelle dont bénéficie conventionnellement le salarié.

Article 6

L'employeur ne peut résilier le contrat de travail du salarié à compter de la date de notification visée à l'article 5 et jusqu'au terme d'une période de quatre semaines suivant le congé de paternité.

Toutefois, l'employeur peut résilier le contrat du salarié pendant la période visée au précédent alinéa s'il peut justifier soit d'une faute grave et indépendante de la prise du congé de paternité ou de la naissance elle-même, soit de la cessation ou de la réduction de l'activité de l'entreprise.

Le licenciement effectué pour l'une des causes mentionnées au précédent alinéa et le non-renouvellement du contrat de travail à durée déterminée du salarié arrivé à échéance, pendant la période du congé de paternité, ainsi que pendant les quatre semaines qui suivent l'expiration de cette période, sont préalablement soumis à l'examen de la commission de

débauchage et de licenciement instituée par l'article 8 de la loi n° 629 du 17 juillet 1957 tendant à réglementer les conditions d'embauchage et de licenciement en Principauté.

En tout état de cause, la résiliation du contrat de travail par l'employeur ne peut prendre effet ou être notifiée pendant la période du congé de paternité.

Article 7

Pendant la durée légale du congé de paternité, le salarié conserve ses droits d'ancienneté dans l'entreprise.

Cette période est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés annuels.

Article 8

Lors du décès de la mère au cours de la période de congé postnatal définie aux articles 5 et 5-1 de la loi n° 870 du 17 juillet 1969 relative au travail des femmes salariées en cas de grossesse ou de maternité, le père a le droit de suspendre son contrat de travail pour la période du congé postnatal 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, le père perçoit des indemnités journalières dans les conditions prévues à l'article 11.

Article 9

Lorsque, par application des dispositions de la présente loi, le licenciement est nul, l'employeur est tenu de verser, indépendamment de tous autres dommages et intérêts, le montant du salaire que le salarié aurait perçu pendant la période couverte par la nullité.

Article 10

Est puni de l'amende prévue au chiffre 1 de l'article 26 du Code pénal l'employeur qui contrevient aux dispositions de la présente loi. En cas de récidive dans le délai de cinq ans, la peine d'amende est portée au double.

Les infractions à la présente loi sont constatées par l'inspecteur du travail.

Article 11

Le congé de paternité ouvre droit au versement d'indemnités journalières calculées selon des modalités identiques à celles des indemnités journalières de repos versées à la mère en cas de congé de maternité.

Article 12

Les dispositions de la présente loi sont applicables du fait des naissances survenant à compter du lendemain de sa publication au *Journal de Monaco* .

Article 13

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

Article 14

Toutes dispositions contraires à la présente loi sont et demeurent abrogées.

Notes

Liens

1. Journal de Monaco du 2 juin 2006
   ^ [p.1] https://journaldemonaco.gouv.mc/Journaux/2006/Journal-7758