

ASSEMBLÉE NATIONALE

15 octobre 2020

PLFSS POUR 2021 - (N° 3397)

Commission	
Gouvernement	

Rejeté

AMENDEMENT

N° 885

présenté par
M. Bazin

ARTICLE 35

I. – À la première phrase de l’alinéa 6, supprimer les mots :

« à la date prévisionnelle de l’accouchement et »

II. – En conséquence, à la seconde phrase du même alinéa, supprimer les mots :

« à la date prévisionnelle de l’accouchement et celui relatif ».

III. – En conséquence, compléter ledit alinéa par la phrase suivante :

« Une disposition spécifique prévoit les cas d’accouchement prématuré. »

IV. – En conséquence, après l’alinéa 8, insérer l’alinéa suivant :

« e) Le même alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée : « Les modalités de la prolongation sont précisées par décret » ; ».

V. – En conséquence, à la fin de l’alinéa 10, supprimer les mots :

« et sans qu’y fasse, le cas échéant, obstacle le non-respect par le salarié du délai de prévenance mentionné au quatrième alinéa de l’article L. 1225-35 »

VI. – En conséquence, compléter l’alinéa 11 par la phrase suivante :

« Le salarié informe son employeur de la naissance de l’enfant dans les plus brefs délais. »

VII. – En conséquence, compléter l’alinéa 12 par la phrase suivante :

« Dans ce cas, le salarié remet à son employeur une pièce justificative délivrée par la caisse d’assurance maladie. »

VIII. – En conséquence, après l’alinéa 12, insérer l’alinéa suivant :

« « La responsabilité de l’employeur n’est pas engagée, dès lors que le salarié n’a pas formulé de demande de congé de naissance ou de congé de paternité et d’accueil de l’enfant. »

IX. – En conséquence, à la fin de la seconde phrase de l’alinéa 20, substituer aux mots :

« au choix du salarié, le jour de la naissance de l’enfant ou le premier jour ouvrable qui suit »

les mots :

« à une date fixée d’un commun accord entre le salarié et l’employeur, située dans une période de cinq jours après l’accouchement. »

EXPOSÉ SOMMAIRE

Cet amendement vise à tenir compte, dans la mise en œuvre des nouvelles dispositions relatives au congé de paternité, de l’organisation du travail dans les plus petites entreprises.

C’est pourquoi, l’amendement porte sur le délai de prévenance, la prolongation des 4 premiers jours de congé obligatoires, le dialogue entre le salarié et l’employeur ainsi que la responsabilité de l’employeur.

Pour cela, il propose les modifications suivantes :

Concernant le délai de prévenance, il supprime la référence à la date présumée ou prévisionnelle d’accouchement, qui n’est pas acceptable dans la mesure où les accouchements prématurés sont en augmentation[1] et où cela reviendrait à retenir une date de référence qui ne permettra pas aux employeurs d’organiser leur entreprise le temps de l’absence du salarié en congé de naissance puis de paternité.

Il propose toutefois qu’une disposition spécifique soit prévue pour les cas d’accouchement prématuré.

L’employeur peut faire preuve de compréhension et de souplesse, tout particulièrement dans les petites entreprises, dont le bon fonctionnement et la performance reposent sur la qualité des relations humaines.

L'amendement précise également que les modalités de prolongation du congé de paternité seront précisées par décret, tout comme les modalités mentionnées à l'alinéa 6 le seront à l'issue d'une concertation avec les partenaires sociaux. Il convient en effet d'encadrer cette prolongation de droit de manière à assurer l'organisation de l'entreprise. Le délai de prévenance, aussi bref soit-il, doit éviter à l'employeur d'être confronté le jour de la reprise du travail à la prolongation de l'absence de son salarié. Le salarié pourrait procéder à cette information dans les 24 ou 48 heures suivant l'hospitalisation, par tout moyen permettant de justifier de la prise de connaissance de la demande de prolongation.

Concernant l'interdiction d'emploi du salarié pendant le congé, l'amendement supprime à l'alinéa 10 les mots qui annuleraient, pour le salarié, l'obligation de respecter le délai de prévenance. De même, il précise que la fourniture de la pièce justificative permettant à l'employeur de continuer à faire travailler le salarié pendant la période de 4 jours du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est à la charge du salarié.

Toujours dans un souci d'organisation de l'entreprise, l'amendement prévoit que le salarié informe son employeur de la naissance de l'enfant dans les plus brefs délais, lorsque celle-ci a lieu pendant ses congés.

Il spécifie également que la responsabilité de l'employeur n'est pas engagée dès lors que le salarié n'a pas formulé de demande de congé de naissance ou de congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Enfin, il propose que le congé de paternité débute, non pas à la date de la naissance de l'enfant ou au premier jour ouvrable qui suit, mais à une date fixée d'un commun accord entre le salarié et l'employeur, qui se situerait dans une période de cinq jours après l'accouchement. Cette précision donne de la souplesse au second parent dans la prise du congé de naissance et de la partie obligatoire du congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Elle permet de répondre à la fois aux souhaits de chacun et à l'indispensable nécessité d'anticiper les absences des salariés.

[1] L'INSERM note que la prématurité est passée de 5,9 % des naissances en 1995 à 7,4 % en 2010. Entre 50 000 et 60 000 enfants naissent prématurément chaque année. Parmi eux, 85 % sont des prématurés moyens (32-37 semaines d'aménorrhée - SA), 10 % sont des grands prématurés (28-32 SA) et 5 % sont des très grands prématurés, nés à moins de 28 SA.