



## Congé paternité et arrêt maladie

-----  
Par banice

Bonjour,

J aimerais avoir un éclairage sur mes droits concernant mon congé de paternité.

J ai été arrêté le 30/08 dernier pendant 1 mois puis hospitalisé.

Ma petite dernière est née le 1 septembre.

J ai donc demandé à mon employeur d ouvrir droit à mon congé de naissance (3 jours de naissance + 4 jours de congés de paternité) tout de suite après mon congé maladie.

Cela m a été refusé sous prétexte qu il fallait demander et prendre ce congé de suite après la naissance, ce que je comprends. Je précise que je travaille dans la fonction publique.

Mais il est évident que vu ma situation de maladie, je ne pouvais pas le prendre.

j ai pu lire ça et là que le congé maladie prévaut sur tout autre congé et que logiquement, le congé de naissance pourrait être octroyé et repoussé après le congé maladie.

Est ce quelqu un aurait un éclairage sur ce point?

Merci par avance

-----  
Par AGeorges

Bonsoir Banice,

Il ne me semble pas que ce soit la règle :

La demande de congé de paternité doit être formulée auprès de votre chef de service au moins 1 mois avant la date prévue de l'accouchement.

Ce qui implique que la demande et la prise de congé sont dissociées. Et si elle sont dissociées, je ne vois pas pourquoi le congé de paternité ne pourrait pas être reporté après un congé maladie.

Avez-vous lu soigneusement votre convention collective ?

-----  
Par banice

Bonjour et merci de la réponse,

Je précise que je suis au sein de l education nationale, et que l on me répond que je n y ai pas droit selon ce texte mais qui ne tient pas compte de ma situation de congé maladie à la naissance de mon enfant.,

je cite:

"Un salarié peut bénéficier d'un congé de naissance de 3 jours. Le congé de naissance est calculé en jours ouvrables : Correspond à tous les jours de la semaine, à l'exception du jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et des jours fériés habituellement non travaillés dans l'entreprise. Le congé débute donc le 1er jour ouvrable suivant la naissance, il a donc lieu du lundi au mercredi. Le salarié doit également prendre immédiatement ses 4 jours obligatoires de congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Ce congé de paternité et d'accueil de l'enfant est décompté en jours calendaires : Correspond à la totalité des jours du calendrier de l'année civile, du 1er janvier au 31 décembre, y compris les jours fériés ou chômés, soit du jeudi au dimanche. Le salarié doit donc prendre un congé cumulé du lundi au dimanche."

par contre quand j ai appelé le 3939 allo service public, le juriste m a dit qu au regard de la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020, j y ouvriraït droit avec un décalage à la fin de mon congé de maladie, je cite la partie concernée de cette loi qui n exclu pas le congé maladie :

je cite :

" Art. L. 1225-35-1.-Il est interdit d'employer le salarié pendant le congé mentionné au 3° de l'article L. 3142-1 et pendant la période de congé de paternité et d'accueil de l'enfant de quatre jours mentionnée au troisième alinéa de

l'article L. 1225-35, à l'exception de sa prolongation éventuelle mentionnée au dernier alinéa du même article L. 1225-35 et sans qu'y fasse, le cas échéant, obstacle le non-respect par le salarié du délai de prévenance mentionné à l'avant-dernier alinéa dudit article L. 1225-35.

" Si la naissance de l'enfant intervient alors que le salarié a pris des congés payés ou un congé pour événements familiaux, l'interdiction d'emploi débute à l'issue de cette période de congés.

" L'interdiction d'emploi ne s'applique pas pour le congé mentionné au troisième alinéa de l'article L. 1225-35 lorsque le salarié ne peut pas bénéficier des indemnités et allocations versées dans les conditions prévues à l'article L. 331-8 du code de la sécurité sociale ou par d'autres dispositions législatives ou réglementaires. " ;

Alors un éclairage ?

Merci

-----  
Par kang74

Bonjour Banice

Avez vous spécifié votre statut au juriste?

Il vous a répondu par rapport au code du travail qui ne vous concerne pas , vous n'êtes pas salarié de droit privé, vous êtes agent du service public.

Donc j'aimerais pouvoir vous dire que privé et public c'est pareil mais vous savez déjà que non au niveau des droits et des devoirs d'ailleurs .

Le congé de naissance et paternité dans la fonction publique a ces propres textes ( différent pour chaque fonction publique) ,sa propre indemnisation, et ils spécifient tous que ce congé doit être pris par rapport à la date de naissance de l'enfant .

Par de là, à ma connaissance ,cela a été établie comme celà, mais rien n'empêche de faire une procédure au TA pour que ce report soit examiné sous l'angle du sens initial de la loi, à savoir favoriser les liens avec son nouveau né, en faisant le parallèle avec le salarié du droit privé et/ou de vous rapprocher de syndicat pour voir s'ils ont connaissance de décisions de report acceptée .

Dans tous les cas vous reste les 21 jours de congé de paternité à poser dans les 6 mois

Pour vous aider à avoir les bonnes références vous concernant :

[url=https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13765]https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13765[/url]

[url=https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F583]https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F583[/url]

-----  
Par AGeorges

Bonjour Banice,

Le texte que vous m'avez cité vient-il de votre convention collective ?

Ce me semble un peu curieux car la formulation est vraiment particulière. On croirait que les enfants naissent forcément un samedi ou un dimanche !

Le texte de demande préalable que je vous ai fourni s'applique bien à la fonction publique.

Donc, prévenir 1 mois à l'avance, ce que vous ne semblez pas avoir fait.

Comme l'a dit Kang, votre juriste du 3939 ne vous a pas donné des informations valides pour votre situation.

Il y a juste un point intéressant dans le texte du juriste, c'est : sans qu'y fasse, le cas échéant, obstacle le non-respect par le salarié du délai de prévenance

Si ce dispositif existe également dans la fonction publique, le délai de prévenance d'un mois avant est recommandé, mais ne pas l'avoir fait ne vous prive pas de vos droits.

SVP, les textes des Conventions Collectives sont accessibles sur le net. Si vous pouviez m'en donner la référence exacte, je regarderai le texte voir ce que je peux en déduire pour votre cas.

Merci

-----  
Par kang74

e texte que vous m'avez cité vient-il de votre convention collective ?

Comme Banice vous l'a expliqué, il n'y a pas de convention collective, il est agent du service public.

Les conventions collectives ne concernent que les entreprises du droit privé .

Les textes de la fonction publique diffèrent selon qu'on dépend de la fonction publique d'état, hospitalière et territoriale .  
L'éducation nationale , c'est la fonction publique d'état .

-----  
Par kang74

#### Article 8

Le congé de naissance, prévu au b du 5° de l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, est accordé de droit au fonctionnaire qui en fait la demande auprès de son chef de service.

La demande est accompagnée de la copie du certificat prévu à l'article 1er ou de tout document justifiant de la naissance de l'enfant et, s'il y a lieu, de tout document justifiant que le fonctionnaire est le conjoint de la mère enceinte ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle.

Le congé est pris de manière continue, au choix du fonctionnaire à compter du jour de la naissance de l'enfant ou du premier jour ouvrable qui suit.

#### Article 13

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, prévu au e du 5° de l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, est accordé de droit au fonctionnaire qui en fait la demande auprès de son chef de service au moins un mois avant la date présumée de la naissance de l'accouchement.

Le congé est fractionnable en deux périodes qui sont prises dans les six mois suivant la naissance de l'enfant. En cas d'hospitalisation de l'enfant ou de décès de la mère, le congé est pris au-delà de cette période dans la limite de six mois suivant la fin de l'hospitalisation ou la fin du congé prévu par l'article 7.

La durée de chacune de ces périodes est fixée par l'article L. 1225-35 du code du travail.

La première période succède immédiatement au congé de naissance prévu à l'article 8. La seconde période peut être prise, au choix du fonctionnaire, de manière continue ou fractionnée en deux périodes d'une durée minimale de cinq jours chacune.

En cas d'hospitalisation de l'enfant dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article L. 1225-35 du code du travail, la première période de congé est prolongée pendant toute la période d'hospitalisation dans la limite fixée pour l'application de cet article.

Liens relatifs

#### Article 14

La demande de congé de paternité et d'accueil de l'enfant est accompagnée de la copie du certificat prévu à l'article 1er et de toutes pièces justifiant que le fonctionnaire est le père, le conjoint ou la personne liée à la mère par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle. La demande indique la date prévisionnelle de l'accouchement, les modalités d'utilisation envisagées du congé ainsi que les dates prévisionnelles des périodes mentionnées à l'article 13.

Le fonctionnaire transmet, sous huit jours à compter de la date de l'accouchement, toute pièce justifiant la naissance de l'enfant.

Un mois avant la prise de la seconde période de congés prévue à l'article 13, le fonctionnaire confirme à son chef de service les dates de prise du congé et, en cas de fractionnement, les dates de chacune des périodes.

Toutefois, le congé débute sans délai, lorsque la naissance de l'enfant intervient avant la date prévisionnelle d'accouchement et que le fonctionnaire débute sa ou ses périodes de congé au cours du mois suivant la naissance. Le fonctionnaire en informe son chef de service et lui transmet, sous huit jours, toute pièce justifiant la naissance prématurée de l'enfant.

Dans les cas prévus au deuxième alinéa de l'article 13, le fonctionnaire adresse, sous huit jours, à son chef de service, sa demande de report de congé et tout document relatif à l'hospitalisation de l'enfant ou au décès de la mère.

Dans le cas prévu au dernier alinéa de l'article 13, le fonctionnaire transmet, sous huit jours, à son chef de service, tout document justifiant de l'hospitalisation de l'enfant.

-----  
Par banice

Merci de tous vos messages très pertinents.

Juste pour vous confirmer que je ne cherche pas à avoir raison mais juste avoir mes droits.

Le texte que le juriste m a donné est le suivant :LOI n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021

tiré de ce texte, voici des éléments qui n exclu pas pas l arrêt maladie de ce droit : " Art. L. 1225-35-1.-Il est interdit d'employer le salarié pendant le congé mentionné au 3° de l'article L. 3142-1 et pendant la période de congé de paternité et d'accueil de l'enfant de quatre jours mentionnée au troisième alinéa de l'article L. 1225-35, à l'exception de sa prolongation éventuelle mentionnée au dernier alinéa du même article L. 1225-35 et sans qu'y fasse, le cas échéant, obstacle le non-respect par le salarié du délai de prévenance mentionné à l'avant-dernier alinéa dudit article L. 1225-35.

" Si la naissance de l'enfant intervient alors que le salarié a pris des congés payés ou un congé pour évènements familiaux, l'interdiction d'emploi débute à l'issue de cette période de congés.

" L'interdiction d'emploi ne s'applique pas pour le congé mentionné au troisième alinéa de l'article L. 1225-35 lorsque le salarié ne peut pas bénéficier des indemnités et allocations versées dans les conditions prévues à l'article L. 331-8 du code de la sécurité sociale ou par d'autres dispositions législatives ou réglementaires. " ;

-----  
Par kang74

Je vous ai donné les textes précis qui vous concernent ( et ils font référence à un texte du code du travail dont ils sont issus)

En droit il ne s'agit pas d'avoir raison , il s'agit de savoir le cadre et la façon dont la justice va interpréter le cadre en l'appliquant .

D'où mon conseil d'aller voir vos syndicats ( qui ne sont pas peu actifs à l'EN) ou un avocat si vous voulez tenter le TA

-----  
Par banice

Merci Kang74,

Merci pour les textes, donc si je comprends bien, je n ouvre pas droit au décalage de ces 7 jours ? Est ce bien cela ?  
Merci

-----  
Par AGeorges

Bonjour Banice,

Abandonnons donc le terme de Convention Collective qui n'est pas approprié, et voyons ce qu'il en est pour un fonctionnaire civil, travaillant pour l'Education Nationale.  
(si c'est bien votre statut).

On trouve beaucoup d'information erronées sur le net. La raison en est simple :

- Un "Code Général de la Fonction Publique" a été entièrement réécrit en 2021. Evidemment, un article écrit en 2014 ne peut être juste et toutes les lois citées ont été abrogées (y compris celles citées par Kang). S'agissant d'une réorganisation, si le nouveau texte reprend l'ancien à l'identique, ce n'est pas forcément gênant !

Voici quelques informations de ce nouveau CGFP :

- Congé de naissance : L631-6
- Congé de paternité : L631-9
- Congé parental : L515-2

Le texte de ces articles est très sommaire. Il dit que vous avez droit à. Aucune condition n'est fixée.

Les durées des congés ne sont pas déterminées dans le CGFP, mais en référence à un article du Code du Travail :

naissance --> L3142-4

paternité --> L1225-35.

Et donc, selon ce qu'a dit votre juriste en parlant de ce dernier article, il reste bien applicable à vous pour la partie prévenance, par contre pour le décalage après le congé maladie, je ne suis sûr de rien.

Je vais donc relire ce dernier article !

[url=https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article\_lc/LEGIARTI000037951091/]https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article\_lc/LEGIARTI000037951091/[/url]

noter qu'il est en vigueur depuis le 1er juillet 2021.

NB. J'ai constaté que la réécriture de divers textes de lois conduisaient plus souvent qu'auparavant à un système de références croisées. Quand Kang dit que le texte (de l'ancienne loi, abrogée) s'inspire du code du travail, dans le nouveau, au lieu d'écrire deux fois la même chose, ce qui peut poser problème (2 versions pouvant évoluer indépendamment), il est juste fait référence à l'autre article, qui n'est même pas dans le même code.

Donc pour traduire tout cela, il faut sauter de l'un à l'autre. Heureusement, avec les liens internet, cela se fait facilement (quand le dispositif est utilisé).

-----  
Par AGeorges

Après lecture ...

Délai de prévenance :

Entre quinze jours et deux mois avant l'accouchement.

Aucune mention de déport après un congé maladie. Ce n'est ni autorisé ni interdit ...

-----  
Par banice

Vus avez fait un superbe boulot de recherche, Merci infiniment.

Mais au final je ne sais même plus quoi répondre à mon employeur ?

qui me demande de lui envoyer tout document qui lui permettrait de répondre positivement à ma demande , pour lui il me répond ceci par courriel avec ces éléments:

Je cite en partie:

Le texte dont vous faites référence dans votre mail, et sauf erreur de ma part, ne fait aucune mention de la possibilité de décaler un congé de naissance suite à un arrêt de travail. Je vous invite à nous fournir le texte de référence dont vous faites mention dans votre mail.

Pour rappel, voici la réglementation :

Un salarié peut bénéficier d'un congé de naissance de 3 jours. Le congé de naissance est calculé en jours ouvrables : Correspond à tous les jours de la semaine, à l'exception du jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et des jours fériés habituellement non travaillés dans l'entreprise. Le congé débute donc le 1er jour ouvrable suivant la naissance, il a donc lieu du lundi au mercredi. Le salarié doit également prendre immédiatement ses 4 jours obligatoires de congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Ce congé de paternité et d'accueil de l'enfant est décompté en jours calendaires : Correspond à la totalité des jours du calendrier de l'année civile, du 1er janvier au 31 décembre, y compris les jours fériés ou chômés, soit du jeudi au dimanche. Le salarié doit donc prendre un congé cumulé du lundi au dimanche.

Effectivement le texte de loi que j ai cité dans mon premier message ne le précise mais ne l'exclut à priori pas.(

Donc ....?

je le remets :

" Art. L. 1225-35-1.-Il est interdit d'employer le salarié pendant le congé mentionné au 3° de l'article L. 3142-1 et pendant la période de congé de paternité et d'accueil de l'enfant de quatre jours mentionnée au troisième alinéa de l'article L. 1225-35, à l'exception de sa prolongation éventuelle mentionnée au dernier alinéa du même article L. 1225-35 et sans qu'y fasse, le cas échéant, obstacle le non-respect par le salarié du délai de prévenance mentionné à l'avant-dernier alinéa dudit article L. 1225-35.

" Si la naissance de l'enfant intervient alors que le salarié a pris des congés payés ou un congé pour évènements familiaux, l'interdiction d'emploi débute à l'issue de cette période de congés.

" L'interdiction d'emploi ne s'applique pas pour le congé mentionné au troisième alinéa de l'article L. 1225-35 lorsque le salarié ne peut pas bénéficier des indemnités et allocations versées dans les conditions prévues à l'article L. 331-8 du code de la sécurité sociale ou par d'autres dispositions législatives ou réglementaires. " ;

-----  
Par AGeorges

Banice,

Pouvez-vous, SVP mettre en citation et en italique la partie qui provient de votre employeur ?

Merci

(Utilisez le 'modifier mon message')

-----  
Par kang74

Un "Code Général de la Fonction Publique" a été entièrement réécrit en 2021. Evidemment, un article écrit en 2014 ne peut être juste et toutes les lois citées ont été abrogées (y compris celles citées par Kang). S'agissant d'une réorganisation, si le nouveau texte reprend l'ancien à l'identique, ce n'est pas forcément gênant !

Ageorges , je crois que c'est pire que ce que je l'envisageais .  
Vous induisez sciemment en erreur les personnes sur ce forum .  
Ce que vous citez c'est le code du travail, encore une fois.

Les articles donnés sont loin d'être abrogés puisque spécialement créés pour le congé de paternité qui n'existait avant pas 2021 sous cette forme .

Ils proviennent tous du Décret n° 2021-871 du 30 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique de l'Etat

Donc ce sont les textes qui concernent l'éducation nationale

-----  
Par AGeorges

Re,

En plus, je m'interroge tout de même sur le texte fourni par votre hiérarchie.  
Visiblement, ce n'est pas le texte de loi. Donc, c'est quoi, un règlement intérieur ? une sorte de convention collective précisant les termes de la loi ? Une note de service ?

Et quel que soit le nom qu'on lui donne, quelle valeur a-t-il ?

En l'absence de textes, je dirais la chose suivante :

- un congé de naissance ou ... n'est pas un congé rémunéré, il ne peut être confondu avec un congé de maladie dont le statut est différent. Vous ne pouvez pas "cumuler" un congé maladie et un congé de naissance, et il n'est pas possible de vous priver des droits qui s'attachent à l'un et à l'autre.

La seule méthode, en cas de congé de maladie préalable reste donc de décaler le congé de naissance et ceux qui suivent.

-----  
Par kang74

Le texte dont vous faites référence dans votre mail, et sauf erreur de ma part, ne fait aucune mention de la possibilité de décaler un congé de naissance suite à un arrêt de travail. Je vous invite à nous fournir le texte de référence dont vous faites mention dans votre mail.

Il n'y en a aucun .

Et il le sait .

Mais il n'empêche que de décisions au TA on arrive à compléter et détailler un texte .

Cela donne lieu à de simple circulaire pour faire appliquer le texte .

D'ou une demande aux syndicats ( toujours à l'affut de l'application des textes dans les affaires jugés au tribunal administratif)

D'ou la possibilité de saisir vous même le TA .

Vu l'ancienneté ( 2021) ce n'est pas sur qu'il y ait beaucoup d'affaires jugés au TA sur le sujet

-----  
Par banice

Merci Ageorges,

Je viens de mettre en italique et en gras le texte que m a envoyé mon employeur.

-----

Par AGeorges

@Kang,

Le code général de la fonction publique est entré en vigueur le 1er mars 2022.

SVP, avant d'affirmer qu'un décret de 2021 est plus valide qu'un nouveau code daté de mars 2022, renseignez-vous sur la marche du temps et ce qu'est un calendrier.

En plus, ce n'est pas avec un texte sur le congé de Maternité et les charges parentales que vous pouvez aider sur un sujet qui traite de congé pour le PAPA.

Merci de réfléchir un peu avant de lancer des accusations à tort et à travers. Je suis sur ce forum pour aider les personnes qui posent des questions. Il arrive que je me trompe, ce que je reconnais volontiers, mais ce n'est jamais volontaire.

-----  
Par kang74

[url=https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043728505]https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT00043728505[/url]

Et j'attends votre lien sur votre fameux code de la fonction publique d'état de 2022 ( LegiFrance ça vous parle ou bien ?)qui parlerait du congé paternité ( qui n'a rien à voir avec les charges parentales selon vos dires ...)

Non dire que des articles sont abrogés ce n'est pas une erreur c'est volontaire .

Comme l'a fait remarquer d'autres intervenants sur ce site, une simple recherche permet d'éviter cela

De plus vous persistez !!! .

Comme je vous l'ai dit, ce n'est pas un jeu, y a des personnes en face avec de VRAIS problèmes .

-----  
Par banice

J adore ce débat contradictoire, en même temps si cela peut m aider avec mon administration très tatillonne pour ouvrir nos droits et très prompte à nous en enlever

-----  
Par AGeorges

@banice,

Merci,

Je ne vois rien à ajouter à mon message de 12h58.

L'argument du 'non-cumul' et de la privation de droits me semble assez fort. Si vous avez moyen d'en discuter avec un délégué syndical, ce serait un plus.

Mais il me semble, que vous pourriez développer l'argument en réponse à votre employeur, d'autant que, je le répète à nouveau, le texte qu'il vous donne ne me semble ni correct sur l'emploi des termes ("Le texte dont vous faites référence" j'aurais dit "auquel" et non "dont"), ni sérieux avec cette histoire de naissance uniquement le samedi ou dimanche. D'où a-t-il donc sorti cela ?

Merci d'ignorer les échanges qui ne vous concernent pas directement. Certains intervenants ont le sang chaud et ne supportent pas d'être contrariés. Ce n'est pas bien grave.

Il m'arrive aussi de divaguer en cherchant à toute force une solution à un problème posé. Ce qui n'est pas toujours possible.

-----  
Par banice

Puis je vous demander une faveur ?

Si oui ?

Si je vous donne le contenu de leur réponse comme au dessus, seriez vous prêt à m aider à argumenter et formuler une réponse ?

je vous informe que sous leur texte de loi donné par mon employeur il a mis ce lien pour complément :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F583>

-----  
Par kang74

Le lien c'est le cadre juridique du congé de naissance et de paternité de la fonction publique .

Vous y trouverez la " vulgarisation" du cadre .

Ainsi que les textes de lois ( en bas) qui servent de référence suivant si vous êtes dans la FPE, FPH, FPT .

Dont les textes que je vous ai donnés qui concernent la FPE

Il n'empêche que comme toutes règles de loi, il y a des décisions au Tribunal administratif qui vont faire jurisprudence.

C'est cela que vous devez chercher et trouver .

NB : si vous n'avez pas envoyé le certificat de naissance dans les temps ( 8 jours) ne persistez pas .  
Appliquez bien le cadre pour les 21 jours qu'il vous reste .

-----  
Par kang74

Le congé est pris de manière continue, au choix du fonctionnaire à compter du jour de la naissance de l'enfant ou du premier jour ouvrable qui suit

ni sérieux avec cette histoire de naissance uniquement le samedi ou dimanche.  
D'où a-t-il donc sorti cela ?  
Du principe des jours ouvrables, peut être ?

-----  
Par AGeorges

Voilà le CGFP puisque vous ne semblez pas capable de le trouver vous-même.

[url=https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte\_lc/LEGITEXT000044416551/2022-03-01]https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte\_lc/LEGITEXT000044416551/2022-03-01[/url]

Maintenant, ça suffit, cessez vos invectives et respectez les CGU de ce forum. Je ne vous répondrai plus.  
Merci

-----  
Par kang74

Ce sont les dispositions communes aux 3 fonctions publiques .Je vous le lien vers ce qui nous intéresse .  
[url=https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section\_lc/LEGITEXT000044416551/LEGISCTA000044423619/2022-03-01/#LEGISCTA000044424962]https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section\_lc/LEGITEXT000044416551/LEGISCTA000044423619/2022-03-01/#LEGISCTA000044424962[/url]

Qui n'invalide nullement les dispositions particulières des décrets antérieurs mais regroupe ( et c'est déjà un grand pas) ce qui est commun .

Le lien de l'employeur ( service-public.fr) renvoie donc aux articles communs de ce code ET au décret pour les particularités de chaque FP .

L'avantage de Legifrance c'est qu'on sait si l'article cité est en cours ou abrogé et on peut même voir son évolution au fil du temps .

C'est vous qui avez remis en cause mes dires en affirmant mes articles de 2014 (!! ) abrogé (!!!!) donc c'est vous qui devriez vous référer à la charte .  
Pour le reste je suis ravie de vous avoir amené à utiliser Legifrance .

-----  
Par AGeorges

@Kang



Pour le reste je suis ravie de vous avoir amener à utiliser Legifrance .

Orthographe SVP !

Je ne sais pas à quand remonte ma première utilisation de LégiFrance, sans doute quelque part entre 1999 et 2002. Bon, cela ne fait que vingt ans, alors que mon premier contact avec un ordinateur a largement dépassé les 50.

Donc, SVP, vous êtes très drôle dans vos prétentions, mais passez plus de temps à relire vos textes et à comprendre les énoncés plutôt qu'à affirmer sans preuve un peu n'importe quoi. C'est ce qu'attendent de vous les poseurs de questions.

-----  
Par kang74

Donc, SVP, vous êtes très drôle dans vos prétentions, mais passez plus de temps à relire vos textes et à comprendre les énoncés plutôt qu'à affirmer sans preuve un peu n'importe quoi. C'est ce qu'attendent de vous les poseurs de questions.

Generalement quand on n' a plus que les arguments ad personam et ad hominem à sortir, c'est qu'on se retrouve à poil sur le fond .

Comme c'est le cas dans cette discussion et dans bien d'autres .

Triste .

-----  
Par AGeorges

@Banice,

je vous informe que sous leur texte de loi donné par mon employeur il a mis ce lien pour complément : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F583>

Oui, c'est de cette page que j'avais copier-coller le délai d'un an pour le congé de paternité (ma toute première réponse). En tous cas, vous avez donc droit aux trois congés à la suite naissance+paternité+parental, le troisième pouvant être morcelé. Je suppose que vous avez émis les demandes en temps et en heure.

Petite info en plus, pour compléter mon argumentaire :

Le congé de paternité ne modifie pas vos droits aux congés suivants :

Congés annuels

Congés de maladie

La liste n'est pas finie, elle se trouve en bas de la page du vosdroits F583.

En fait, c'est en lisant ce texte que j'ai eu l'idée de droits différents pour la maladie et la naissance. Ceci donnerait une réponse de ce type :

Monsieur,

Certes, il n'existe pas de règle écrite directe qui impose de reporter le début du congé de naissance après le congé maladie, mais il n'existe pas non plus de règle qui dise le contraire. Et puisqu'il est tout à fait clair (le vosdroits que vous citez le rappelle) que ces deux types de congés correspondent à des droits distincts, les assimiler au plan calendaire reviendrait à me priver de l'un de ces droits.

Il s'en déduit que seul, le report du congé de naissance après le congé maladie permet de maintenir ces droits, l'inverse étant impossible, la maladie décide, pas le malade.

Qu'en pensez-vous ?

-----  
Par banice

Bonsoir,

Pour moi c est clair : je vous met donc ma réponse éventuelle et dites moi ?

Bonjour,  
Je vous remercie vivement de votre prompte réponse et  
vous confirme par retour de mon conseil juridique les éléments suivants :

Le texte faisant référence au décalage du congé paternité après le congé maladie est le suivant et la réponse suit ce même texte :

"Article L1225-35-1

Création LOI n°2020-1576 du 14 décembre 2020 - art. 73

Il est interdit d'employer le salarié pendant le congé mentionné au 3° de l'article L. 3142-1 et pendant la période de congé de paternité et d'accueil de l'enfant de quatre jours mentionnée au troisième alinéa de l'article L. 1225-35, à l'exception de sa prolongation éventuelle mentionnée au dernier alinéa du même article L. 1225-35 et sans qu'y fasse, le cas échéant, obstacle le non-respect par le salarié du délai de prévenance mentionné à l'avant-dernier alinéa dudit article L. 1225-35.??Si la naissance de l'enfant intervient alors que le salarié a pris des congés payés ou un congé pour événements familiaux, l'interdiction d'emploi débute à l'issue de cette période de congés.??L'interdiction d'emploi ne s'applique pas pour le congé mentionné au troisième alinéa de l'article L. 1225-35 lorsque le salarié ne peut pas bénéficier des indemnités et allocations versées dans les conditions prévues à l'article L. 331-8 du code de la sécurité sociale ou par d'autres dispositions législatives ou réglementaires."

Certes, il n'existe pas de règle écrite directe qui impose de reporter le début du congé de naissance après le congé maladie, mais il n'existe pas non plus de règles qui disent le contraire. Et puisqu'il est tout à fait clair d'après le texte ci dessus que ces deux types de congés correspondent à des droits distincts, les assimiler au plan calendaire reviendrait à vous priver de l'un de ces droits.

Il s'en déduit que seul, le report du congé de naissance après le congé maladie permet de maintenir ces droits, l'inverse étant impossible, la maladie décide, pas le malade.

-----  
Par AGeorges

Banice,

Finalement, je vous propose un texte un peu modifié et complété, avec ce qui est changé en gras. J'ai un peu complété la démonstration qui me paraissait insuffisante.

Bonjour,  
Je vous remercie vivement de votre prompte réponse et  
vous confirme par retour de mon conseil juridique les éléments suivants :

Le texte faisant référence au décalage du congé paternité après un congé est le suivant et l'interprétation juridique suit ce même texte :

"Article L1225-35-1 du Code du travail

Création LOI n°2020-1576 du 14 décembre 2020 - art. 73

Il est interdit d'employer le salarié pendant le congé mentionné au 3° de l'article L. 3142-1 et pendant la période de congé de paternité et d'accueil de l'enfant de quatre jours mentionnée au troisième alinéa de l'article L. 1225-35, à l'exception de sa prolongation éventuelle mentionnée au dernier alinéa du même article L. 1225-35 et sans qu'y fasse, le cas échéant, obstacle le non-respect par le salarié du délai de prévenance mentionné à l'avant-dernier alinéa dudit article L. 1225-35.??Si la naissance de l'enfant intervient alors que le salarié a pris des congés payés ou un congé pour événements familiaux, l'interdiction d'emploi débute à l'issue de cette période de congés.??L'interdiction d'emploi ne s'applique pas pour le congé mentionné au troisième alinéa de l'article L. 1225-35 lorsque le salarié ne peut pas bénéficier des indemnités et allocations versées dans les conditions prévues à l'article L. 331-8 du code de la sécurité sociale ou par d'autres dispositions législatives ou réglementaires."

Certes, il n'existe pas de règle écrite directe qui impose de reporter le début du congé de naissance après le congé maladie, mais il n'existe pas non plus de règles qui disent le contraire. Et puisqu'il est tout à fait clair d'après le texte ci dessus, comme c'est le cas pour les congés payés, que ces deux types de congés correspondent à des droits distincts, ce qui est confirmé par le dernier paragraphe du VosDroits que vous avez cité (Le congé de paternité ne modifie pas vos droits aux congés suivants :

... Congés de maladie) les assimiler au plan calendaire reviendrait à me priver de l'un de ces droits.

Il s'en déduit que seul, le report du congé de naissance après le congé maladie permet de maintenir ces droits, l'inverse étant impossible, la maladie décide, pas le malade.

-----  
Par banice

Merci infiniment, je vais leur faire parvenir dès ce soir et vous tiendrai informé des suites..  
Dans tous les cas, vous avez été formidable, j aurai incapable de faire une telle réponse argumentée.