



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

**N° journal**

7758

**Date de publication**

02/06/2006

ALBERT II

PAR LA GRACE DE DIEU

PRINCE SOUVERAIN DE MONACO

Avons sanctionné et sanctionnons la loi dont la teneur suit, que le Conseil National a adoptée dans sa séance du 4 mai 2006.

### ARTICLE PREMIER.

A 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.

### ART. 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 au moins deux enfants à charge.

Ce congé peut être pris en totalité ou en partie seulement.

### ART. 3.

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

### ART. 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.

### ART. 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.

#### ART. 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.

#### ART. 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.

## ART. 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.

## ART. 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.

## ART. 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.

## ART. 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.

## ART. 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.

ART. 13.

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

ART. 14.

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

La présente loi est promulguée et sera exécutée comme loi de l'Etat.

Fait en Notre Palais à Monaco, le vingt-neuf mai deux mille six.

ALBERT.

Par le Prince,  
Le Secrétaire d'Etat :  
R. NOVELLA.

TOUS DROITS RESERVÉS MONACO 2016