

Congé Paternité au ROYAUME UNI

Vous trouverez ci-après les points clés du congés paternité en tant qu'employeur.

1. congé de paternité

Le salarié peut être éligible au congé de paternité s'il est responsable de l'éducation de l'enfant et soit :

- le père biologique
- Son/sa partenaire a un bébé, adopte un enfant ou a un enfant par maternité de substitution

Si l'employé a un partenaire de même sexe, cela s'appelle toujours un congé de paternité. Un partenaire peut prendre un congé de paternité et l'autre peut prendre un congé de maternité ou un congé d'adoption.

L'employé peut prendre jusqu'à 2 semaines. Il obtient le même nombre de congés s'il s'agit d'une naissance multiple (comme des jumeaux).

Le congés doit être pris en une seule fois. Une semaine correspond au même nombre de jours qu'il travaille normalement dans une semaine - par exemple, une semaine équivaut à 2 jours s'il ne travaille que les lundis et mardis.

Pour avoir droit au congé paternité, il doit :

- être légalement considéré comme salarié
- donner le préavis légal
- avoir travaillé pour le même employeur pendant au moins 26 semaines se terminant par la 15e semaine avant l'accouchement

Dates de début et de fin

- Le congé ne peut pas commencer avant la naissance.
- Il doit se terminer dans les 56 jours suivant la naissance.
- il doit donner à son employeur un préavis de 28 jours s'il souhaite modifier la date de début.

Il n'a pas à donner de date précise à laquelle il souhaite prendre le congé (par exemple le 1er février). Il peut donner période générale, comme le jour de la naissance ou 1 semaine après la naissance.

Les règles sont différentes s'il adopte.

Les droits du travail sont maintenus pendant le congé de paternité tels que :

- l'augmentation de salaire
- l'accumulation des vacances
- le retour au travail

Congé parental partagé

Il peut également être éligible au congé parental partagé (Shared Parental Leave -SPL). Il ne peut pas prendre de congé de paternité après avoir pris le SPL.

Congé pour rendez-vous prénataux

France SARL

18 rue Gambetta, 95 880 ENGHEN LES BAINS, France

Tel: +33(0)1 34 05 07 71

RCS Pontoise B 410 485 981 APE 7022Z

SARL au capital de 14 000€

-Website: www.sedigroup.com - Email: info@sedigroup.com

SEDI UK LTD

281 Vauxhall Bridge Road, SW1V 1AD LONDON, UK

Tel: +44 207 953 4025

Company registered in England & Wales,

N°3494781

Il peut prendre un congé sans solde pour accompagner une femme enceinte à 2 rendez-vous prénataux s'il est éligible (cf ci-dessus).

Il peut prendre jusqu'à 6 heures et demie par rendez-vous. L'employeur peut choisir de donner plus.

Il peut demander un congé immédiatement s'il est un employé permanent. Il devra avoir travaillé depuis 12 semaines avant d'être admissible s'il est un travailleur intérimaire.

2. Congés Payés - Statutory Paternity Pay (SPP)

Le taux hebdomadaire légal de l'indemnité de paternité est de 156.66 GBP (2022), ou 90% du salaire hebdomadaire moyen (selon le montant le plus bas).

Cette indemnité est payée de la même manière que son salaire, par exemple mensuellement ou hebdomadairement. L'impôt et le NI seront déduits.

Il y a des conditions supplémentaires que l'employé doit remplir pour avoir droit à un congé et à une rémunération.

Pour être éligible au congés payés rémunérés, votre employé doit:

- être employé jusqu'à la date de la naissance
- gagner au moins £120 par semaine (avant taxes)
- donner le préavis légal
- Avoir été employé de manière continue par l'employeur pendant au moins 26 semaines, jusqu'à n'importe quel jour de la «qualifying week'»

La «qualifying week'» est la 15e semaine avant l'accouchement. C'est différent si vous adoptez.

Dates de début et de fin

L'indemnité est généralement payée pendant le congé. L'employeur doit confirmer les dates de début et de fin de son indemnité de paternité lorsqu'il la réclame.

Pour modifier la date de début, il doit donner à son employeur un préavis de 28 jours.

Il peut recevoir un salaire plus élevé si son employeur a une clause d'entreprise sur le congé de paternité – il ne peut pas recevoir moins que le minimum légal.

3. Temps supplémentaire : si l'employé souhaite prendre plus de 2 semaines de congé

S'il ne prend pas de congé parental partagé (Shared Parental Leave) et souhaite plus de congé de paternité pour s'occuper de son nouveau bébé ou enfant, il peut discuter avec son employeur de la possibilité de prendre :

- Des vacances
- Un congé parental, généralement non rémunéré

N'hésitez pas à nous contacter pour toutes questions !

Sources: www.Gov.uk & Acas

France SARL

18 rue Gambetta, 95 880 ENGHEN LES BAINS, France

Tel: +33(0)1 34 05 07 71

RCS Pontoise B 410 485 981 APE 7022Z

SARL au capital de 14 000€

SEDI UK LTD

281 Vauxhall Bridge Road, SW1V 1AD LONDON, UK

Tel: +44 207 953 4025

Company registered in England & Wales,

N°3494781

-Website: www.sedigroup.com - Email: info@sedigroup.com-