



La prolongation du congé parental d'éducation et la nécessaire information de l'employeur

publié le 15/05/2016, vu 1766 fois, Auteur : [Delphine AFFRIAT](#)

Le salarié doit il informer son employeur de la prolongation de son congé parental d'éducation?

LA NECESSAIRE INFORMATION DE L'EMPLOYEUR PAR LE SALARIE DE LA PROLONGATION DE SON CONGE PARENTAL D'EDUCATION

1. Le principe

La législation française permet aux salariés, hommes et femmes, ayant un enfant âgé de moins de 3 ans, ou ayant adopté un enfant de moins de 16 ans, d'interrompre leur activité professionnelle ou réduire leur temps de travail afin de se consacrer à l'éducation de cet enfant, avec la garantie de retrouver à l'issue de ce congé, son emploi ou un emploi similaire.

C'est ce qu'on appelle le congé parental d'éducation dont bénéficie le salarié.

Ce droit ne requiert pas l'autorisation de l'employeur pour sa validation mais demeure néanmoins conditionné.

En effet, le salarié qui souhaite bénéficier de ce congé doit :

- justifier d'une ancienneté minimale d'une année à la date de naissance de son enfant ou de l'arrivée à son foyer d'un enfant confié en vue de son adoption. **(Article L1225-47 et suivants du Code du travail)**
- informer au préalable son employeur de ses intentions, soit par lettre recommandée par lettre remise en mains propres contre décharge.

Le congé parental d'éducation est d'une durée initiale d'un an au plus et peut être prolongé deux fois pour prendre fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant et cas d'adoption d'un enfant de moins de 3 ans, au troisième anniversaire de l'arrivée de l'enfant au foyer.

La prolongation dudit congé nécessite pour le salarié d'en informer son employeur au moins un mois avant l'échéance du congé. **(Article L1225-51 du Code du travail)**

Mais qu'en est-il lorsque le salarié ne respecte pas ces formalités?

Le défaut d'information prive-t-il le salarié de son droit d'en bénéficier?

Les juges ont admis que ces formalités ne constituent qu'un simple moyen de preuve de l'information de l'employeur. (Cass, soc, 1er juin 2004, N°02-43151).

Le salarié peut donc bénéficier du congé même en l'absence de lettre recommandée, voire lorsque la demande de prolongation n'a pas été formulée un mois avant l'échéance.

L'employeur ne peut en refuser le bénéfice au salarié.

2. Les limites

Néanmoins, il est fort recommandé au salarié de s'y conformer car en cas de litige, il lui appartient de justifier qu'il en a bien informé son employeur.

A titre d'exemple, une salariée était partie en congé parental d'éducation pendant un an et à l'issue, n'avait pas repris son activité professionnelle et, n'en n'avait nullement informé son employeur.

Après plusieurs mises en demeure de justifier de son absence, la salariée a été licenciée pour faute grave.

Bien entendu, cette dernière contestait en justice le bien-fondé de son licenciement au motif que les formalités imposées par le Code du travail ne sont pas une condition à la prolongation du congé qui est de droit pour le salarié mais uniquement un moyen de preuve de l'information de l'employeur.

La Cour de cassation n'a pas donné gain de cause à la salariée, au motif que **l'obligation d'information de l'employeur s'impose** même si le respect des formalités légales n'est pas une condition du droit à la prolongation du congé.

En effet, **le salarié qui ne reprend pas son travail à l'issue de son congé initial sans en informer son employeur, et sans répondre aux mises en demeure qui lui sont adressées se trouve en absence injustifiée.**

Cass, soc, 3 mai 2016, N°14-29190

En l'espèce, la salariée ne rapportait aucunement la preuve d'une telle information, ce qui lui a valu sa place au sein de la société.

Moralité : Il est donc vivement recommandé au salarié d'observer ses obligations légales pour jouir pleinement et paisiblement de son congé parental et pour conserver sa place au chaud au sein de sa société.

Demeurant à votre entière disposition,

Delphine AFFRIAT

Avocat au Barreau de Marseille