



Congé parental d'éducation : prolongation et passage à temps partiel, les droits limités du salarié

publié le **21/05/2015**, vu **6744 fois**, Auteur : [Maître N. FOUQUE-AUGIER](#)

En congé parental, les salariés peuvent opter pour un congé total ou pour un temps partiel. Ils peuvent modifier l'option en cours de congé. Mais l'employeur ne sera pas contraint de répondre à toutes leurs conditions.

Les salariés en congé parental ont une option, entre le congé parental à temps plein, et le congé parental à temps partiel (16h de travail minimum) (*Article L.1225-47 du Code du travail*).

Au moment de la prolongation, ils peuvent modifier leur option initiale. Mais dans le cas d'un passage à temps partiel, ils ne pourront pas nécessairement imposer toutes leurs conditions.

La jurisprudence diverge sur la question de savoir si l'employeur a l'obligation, dès le stade de la prolongation, de replacer le salarié dans son précédent emploi (ou dans un emploi similaire au même salaire), ou si cette obligation ne s'applique qu'à l'issue du congé parental.

La Cour d'appel de Montpellier juge que lors de la prolongation du congé en temps partiel, l'employeur conserve son pouvoir d'organisation dans l'intérêt du bon fonctionnement du service, et ne peut notamment pas se voir imposer un temps partiel sur un poste qui ne s'y prête pas (*CA Montpellier 20 février 2002, n°01-933*).

Ce tout autant que l'employeur pourra prouver sa bonne foi et l'existence d'un motif légitime s'opposant à la demande du salarié.

A contrario, la Cour d'appel de Douai juge que l'employeur ne peut pas imposer à une salariée de reprendre un emploi à temps partiel sur un poste aux conditions de travail très différentes, générant plus de contraintes (*CA Douai 28 mai 2003, n°98-1630*).

La difficulté va se poser lorsque l'employeur ne sera pas en mesure de faire droit à la demande du salarié de reprendre son emploi à temps partiel, dans le cadre de ce congé parental prolongé.

Délicat alors pour l'employeur de se positionner et de connaître l'étendue de son obligation.

Peut-il légitimement refuser de faire droit à la demande du salarié ?

Un début de réponse peut être apporté en examinant le cas du salarié qui fait dès le début le choix du congé parental en temps partiel, on observe qu'il n'est pas en mesure d'imposer ses conditions de travail à l'employeur, lequel doit essayer de faire droit, le plus loyalement possible, à la demande du salarié, mais a doit également préserver l'intérêt de l'entreprise (*CA Versailles 9 mars 2004, n°03-2636*).

Son obligation serait donc limitée.

Par conséquent, il semblerait illogique d'exiger de l'employeur des diligences encore plus importantes quand le salarié décide de modifier son option initiale en cours de congé.

Du reste, dans le cas classique où un salarié demande à passer d'un temps complet à un temps partiel (en dehors de tout congé parental), l'employeur lui propose les postes disponibles, mais n'a pas d'obligation d'en créer un nouveau, ni de bouleverser l'économie du poste habituellement occupé par le salarié pour faire droit à sa demande ; ce d'autant plus si le passage à temps partiel risque d'avoir des conséquences préjudiciables sur l'entreprise (*Articles L.3123-5, L.3123-6 et L.3123-8 du Code du travail*).

En conséquence, si un salarié en congé parental souhaite basculer sur un congé en temps partiel, il lui faudra en faire la demande à l'employeur selon formes requises.

Ce dernier devra traiter en toute bonne foi la demande et proposer au salarié les postes disponibles répondant à ses critères.

A défaut d'emploi correspondant, et sous réserve qu'il en justifie, il ne pourra pas être fait grief à l'employeur d'avoir violé les dispositions de l'article L.1225-47 du Code du travail.

L'entreprise pourra faire d'autres propositions à temps partiel, que le salarié ne sera pas contraint d'accepter, notamment si le lieu de travail, la qualification ou le salaire diffèrent de son emploi habituel.

Le salarié pourra préférer conserver son option de congé parental total.

Cet article ne saurait être exhaustif sur le sujet. Pour plus de précisions, vous pouvez prendre attache avec votre conseil habituel ou me contacter par mail.

L'avocat pourra vous assister dans la mise en place du congé parental d'éducation, et détailler avec vous vos droits et obligations, en qualité de salarié comme d'employeur

Maître Nathalie FOUQUE
70, Rue Montgrand – 13006 MARSEILLE
Tél. : 04.91.04.17.04 – Fax : 04.91.54.79.64
nathaliefouque.avocat@outlook.fr