



Congé parental à temps partiel pour les Cadres

Conseils pratiques publié le **04/06/2020**, vu **20867 fois**, Auteur : [Maître N. FOUQUE-AUGIER](#)

Un salarié Cadre en forfait-jours peut bénéficier d'un congé parental à temps partiel. L'employeur devra simplement rédiger un avenant contractuel précis pour encadrer cette période spéciale.

1/ Tous les salariés peuvent bénéficier d'un congé parental à temps partiel

Sous réserve d'éventuelles conditions contractuelles ou d'ancienneté, tous les salariés peuvent bénéficier d'un congé parental ([Art. L.1225-47 du Code du travail](#)).

Peu importe le poste qu'ils occupent ou leur aménagement du temps de travail.

Lorsque le congé parental d'éducation est pris à temps complet, les difficultés d'organisation sont mineures.

En revanche les choses se compliquent lorsque le congé parental d'éducation est pris à temps partiel.

C'est ce dernier qui intéresse la présente étude.

Le temps partiel est incompatible, par nature, avec le forfait-jours, comme vu précédemment dans l'étude consacrée au « [Mi-temps thérapeutique et forfait-jours](#) ».

Pour autant, cette incompatibilité ne saurait faire obstacle à ce qu'un salarié au forfait-jours bénéficie des mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise.

Constituerait une discrimination le refus de congé parental à temps partiel au prétexte qu'un salarié est au forfait-jours.

2/ Comment organiser le congé parental à temps partiel en pratique ?

Durant la période du congé parental à temps partiel, le forfait-jours ne s'applique plus, puisqu'il est incompatible. Il faut en revenir à un décompte classique de la durée du travail.

Mais ce changement va entraîner une modification du contrat de travail du salarié. Pour cette raison il convient selon nous de rédiger un avenant contractuel.

L'avenant va fixer la durée horaire hebdomadaire du travail et déterminer la rémunération indexée sur elle (contrairement à la rémunération forfaitaire prévue pour un forfait-jours).

En outre cet avenant va préciser la durée du congé parental.

Et surtout envisager la reprise du travail à temps plein à l'issue du congé.

La reprise en forfait-jours après un congé parental à temps partiel

Si le congé parental coïncide avec la période de référence du forfait-jours telle que prévue dans le contrat de travail, par exemple du 1er janvier au 31 décembre, la gestion du congé parental est relativement simple :

Le forfait-jours ne sera pas du tout appliqué pendant la période du congé. L'avenant contractuel vient totalement éclipser le forfait habituellement appliqué. Le salarié sera en temps partiel pendant toute la période, et pour la suivante l'employeur reprendra simplement le contrat de travail initial.

En revanche si le congé parental à temps partiel ne coïncide pas avec la période de référence du forfait-jours (plus court ou plus long), l'employeur devra se reporter aux termes de l'accord collectif qui met en place le forfait-jours dans l'entreprise.

Cet accord précise comment gérer les entrées et les sorties du personnel en cours de période de référence.

Cette question peut d'ailleurs être évoquée dans la convention individuelle de forfait conclue entre l'employeur et le salarié.

Généralement, une proratisation est prévue.

En toute hypothèse, nous vous conseillons de rédiger avec précisions l'avenant contractuel portant congé parental à temps partiel, pour éviter toute difficulté. En cas de proratisation, il convient d'indiquer explicitement le nombre de jours travaillés sur la période de référence hors congé parental, etc.

NB : Le régime de maintien des JRTT après une suspension temporaire du forfait-jours telle qu'elle existe pour le cas du mi-temps thérapeutique ne semble pas transposable au cas du congé parental d'éducation à temps partiel.

Cette étude est non-exhaustive. En cas de doute sur la situation, n'hésitez pas à interroger le cabinet [FOUQUE-AUGIER](#) qui pourra vous assister dans cette mise en place et dans la rédaction de l'avenant contractuel.