



Congé parental d'éducation : l'essentiel

publié le **29/12/2010**, vu **5416 fois**, Auteur : [Xavier Berjot | SANCY Avocats](#)

Le dispositif du congé parental d'éducation a été créé par la loi n° 84-9 du 4 janvier 1984, ayant ouvert aux parents la possibilité de bénéficier d'un congé ou d'une période de travail à temps partiel pour se consacrer à l'éducation des enfants. Depuis, ce dispositif a été aménagé à plusieurs reprises et son champ d'application considérablement étendu.

1. Conditions d'ouverture

a. Congé ou réduction de la durée du travail

Selon l'article L. 1225-47 du Code du travail :

- « *Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale d'une année à la date de naissance de son enfant, adopté ou confié en vue de son adoption, ou de l'arrivée au foyer d'un enfant qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire a le droit :*

*1° Soit au bénéfice d'un **congé parental d'éducation** durant lequel le contrat de travail est suspendu ;*

*2° Soit à la **réduction de sa durée de travail**, sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à seize heures hebdomadaires. »*

Par conséquent, le salarié désirant consacrer du temps à l'éducation de son enfant peut bénéficier soit d'un congé emportant suspension du contrat de travail, soit d'une réduction de sa durée du travail.

b. Conditions liées au bénéficiaire

Le droit au congé ou à la période de travail à temps partiel est reconnu au salarié qui dispose d'une **ancienneté minimale d'un an** à la date de naissance de son enfant, adopté ou confié en vue de son adoption, ou de l'arrivée au foyer d'un enfant qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire (article L. 1225-47 du Code du travail).

Au-delà de cette condition d'ancienneté, ce droit peut être indifférent exercé par le père, la mère

ou l'adoptant, quel que soit son sexe.

c. Absence de condition liée à l'entreprise

Le droit au congé parental d'éducation et le travail à temps partiel sont ouverts à tous les salariés du secteur privé, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

2. Durée d'application

Selon l'article L. 1225-48 du Code du travail, le congé parental d'éducation et la période d'activité à temps partiel ont une durée initiale d'un an au plus.

Ce délai étant un délai maximum, rien n'empêche le salarié de solliciter un congé ou une période de travail à temps partiel d'une durée inférieure à un an.

A l'issue de cette période initiale, le congé parental d'éducation et la période d'activité à temps partiel peuvent être prolongés deux fois pour prendre fin au plus tard au terme des périodes suivantes (quelle que soit la date de leur début) :

- A compter du troisième anniversaire de l'enfant.

- En cas d'adoption d'un enfant de moins de 3 ans, à l'expiration d'un délai de 3 ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant.

- En cas d'enfant adopté ou confié en vue de son adoption âgé de plus de 3 ans mais qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, à l'expiration d'un délai d'un an à compter de l'arrivée au foyer.

Par ailleurs, en cas de maladie, d'accident ou de handicap graves de l'enfant, le congé parental et la période d'activité à temps partiel prennent fin au plus tard une année après les dates limites définies ci-dessus (article L. 1225-49 du Code du travail).

3. Conséquences

a. En cas de congé parental d'éducation

Le congé parental d'éducation suspend le contrat de travail, et le salarié ne perçoit donc aucune rémunération durant ce congé.

Bien entendu, si la convention collective ou un accord d'entreprise prévoient des dispositions plus favorables, elles doivent être appliquées par l'employeur.

Enfin, dans tous les cas, le salarié peut être éligible, le cas échéant, à l'allocation de complément de libre choix d'activité, prévue par l'article L. 531-4 du Code de la sécurité sociale.

Durant le congé, le salarié continue de faire partie de l'effectif de l'entreprise et doit respecter une obligation de loyauté.

Au cours de la période de suspension du contrat de travail pour congé parental d'éducation, l'employeur conserve la possibilité de rompre le contrat de travail pour un motif indépendant du congé, notamment pour motif économique (Cass. soc. 18 octobre 1989 n° 87-45724).

Le salarié en congé parental d'éducation ou qui travaille à temps partiel pour élever un enfant ne peut exercer par ailleurs aucune activité professionnelle autre que les activités d'assistance maternelle (article L. 1225-53 du Code du travail).

Enfin, la durée du congé parental d'éducation est prise en compte pour moitié pour la détermination des droits que le salarié tient de son l'ancienneté (article L. 1225-54 du Code du travail).

b. En cas de travail à temps partiel

L'article L. 1225-47 du Code du travail prévoit que la réduction de la durée de travail du salarié ne peut être « *inférieure à 16 heures hebdomadaires.* »

Par conséquent, le salarié ne peut exiger une réduction de sa durée du travail inférieure à 16 heures par semaine.

En revanche, si l'employeur l'accepte, la durée de travail du salarié peut tout à fait être inférieure à ce volume hebdomadaire.

En tout état de cause, en cas de désaccord des parties sur le volume horaire du travail à temps partiel, la fixation de l'horaire de travail relève du pouvoir de direction de l'employeur (Cass. soc. 4 juin 2002, n° 00-42262).

Enfin, dans tous les cas, il est nécessaire de conclure un avenant au contrat de travail, fixant la nouvelle durée du travail et conforme aux dispositions de l'article L. 3123-14 du même code applicable aux contrats de travail à temps partiel.

Toute prolongation de la période de travail à temps partiel à la demande du salarié doit donner lieu à la signature d'un nouvel avenant dans les mêmes conditions.

4. Modalités d'exercice

a. Demande initiale du salarié

Selon l'article L. 1225-50 du Code du travail, le salarié doit informer son employeur du point de départ et de la durée de la période pendant laquelle il entend bénéficier soit d'un congé parental d'éducation, soit d'une réduction de sa durée du travail.

Lorsque cette période suit immédiatement le congé de maternité ou le congé d'adoption, le salarié doit informer l'employeur au moins un mois avant le terme de ce congé.

Dans le cas contraire, l'information est donnée à l'employeur deux mois au moins avant le début du congé parental d'éducation ou de l'activité à temps partiel.

L'information de l'employeur prend la forme d'une lettre recommandée avec avis de réception ou remise en mains propres contre décharge (article R. 1225-13 du Code du travail).

b. Prolongation du congé ou de la période de travail à temps partiel

L'article L. 1225-51 du Code du travail permet au salarié de prolonger ou modifier son congé parental d'éducation ou sa période d'activité à temps partiel.

Dans ce cas, il doit en avertir l'employeur au moins un mois avant le terme initialement prévu et l'informer de son intention :

- Soit de prolonger son congé parental ;
- Soit de prolonger sa période de travail à temps partiel ;
- soit de transformer son congé parental en travail à temps partiel ;
- soit de transformer son travail à temps partiel en congé parental.

Pendant la période d'activité à temps partiel ou à l'occasion des prolongations de celle-ci, le salarié ne peut pas modifier la durée du travail initialement choisie sauf accord de l'employeur ou lorsqu'une convention ou un accord collectif de travail le prévoit expressément.

Ici encore, conformément à l'article R. 1225-13 du Code du travail, le salarié doit avertir l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en mains propres contre décharge.

c. Absence de droit d'opposition de l'employeur

Le droit au congé parental d'éducation ou au travail à temps partiel sont de droit si le salarié remplit les conditions susvisées, ce qui signifie que l'employeur ne peut s'y opposer.

La seule possibilité offerte à l'employeur est de fixer unilatéralement l'horaire de travail du salarié, dans le cas d'une période de travail à temps partiel, en cas de désaccord des parties.

5. Retour du salarié dans l'entreprise

a. Retour anticipé

Selon l'article L. 1225-52 du Code du travail, en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du foyer, le salarié a le droit :

1° S'il bénéficie du congé parental d'éducation, soit de reprendre son activité initiale, soit d'exercer son activité à temps partiel dans la limite de la durée initialement prévue par le contrat de travail ;

2° S'il travaille à temps partiel pour élever un enfant, de reprendre son activité initiale et, avec l'accord de l'employeur, d'en modifier la durée.

Pour bénéficier de ce « droit de retour anticipé », le salarié doit adresser une demande motivée à l'employeur un mois au moins avant la date à laquelle il entend bénéficier de ces dispositions, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en mains propres contre décharge (article R. 1225-13 du Code du travail).

Le retour anticipé est de droit pour le salarié, et l'employeur ne peut donc s'y opposer, à l'exception de la modification de la durée du travail, comme indiqué ci-dessus.

b. Retour à l'issue du congé parental

A l'issue du congé parental d'éducation ou de la période de travail à temps partiel, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente (article L. 1225-55 du Code du travail).

Les textes n'imposent au salarié aucune forme ni aucun délai pour manifester sa volonté de reprendre son travail après un congé parental d'éducation.

Ce n'est que si le poste du salarié n'est pas disponible que l'employeur peut lui proposer un poste similaire.

La notion de poste similaire correspond à un emploi supposant les mêmes attributions, la même durée du travail et la même rémunération.

En tout état de cause, le salarié qui reprend son activité initiale à l'issue du congé parental d'éducation a droit à un entretien avec son employeur en vue de son orientation professionnelle (article L. 1225-57 du Code du travail).

Par ailleurs, le salarié de retour de congé parental d'éducation bénéficie de dispositions particulières en matière de formation.

D'une part, aux termes de l'article L. 1225-58 du Code du travail, le salarié bénéficiant d'un congé parental d'éducation ou exerçant son activité à temps partiel pour élever un enfant bénéficie de plein droit d'un bilan de compétences.

D'autre part, l'article L. 1225-59 du Code du travail prévoit que le salarié reprenant son activité initiale bénéficie d'un droit à une action de formation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

c. Fin de la période de travail à temps partiel

A l'issue de la période de travail à temps partiel, l'avenant conclu par les parties prend fin et le salarié retrouve son emploi à temps complet.

Son poste de travail doit donc être aménagé en conséquence.

d. Silence du salarié à l'issue du congé parental d'éducation

Il se peut que le salarié ne réintègre pas son poste à l'issue du congé parental d'éducation.

Dans un tel cas, l'employeur ne peut le considérer comme démissionnaire.

La Cour de cassation considère en effet que ne constitue pas une manifestation de volonté claire et non équivoque de la part du salarié de résiliation de son contrat de travail le fait de ne pas

reprendre son travail dès la fin de son congé parental d'éducation (Cass. soc. 17 décembre 2003 n° 01-46.309).

L'employeur n'a donc d'autre choix que de mettre le salarié en demeure de réintégrer son poste.

A défaut, une procédure de licenciement peut être engagée par l'employeur, le cas échéant pour faute grave.

Xavier BERJOT

Avocat Associé

OCEAN AVOCATS

www.ocean-avocats.com