Image not found or type unknown

Fin du congé parental d’éducation : le point en 5 questions

publié le **21/02/2017**, vu **2334 fois**, Auteur : Xavier Berjot | SANCY Avocats

A l'issue du congé parental d'éducation (ou de la période d’activité à temps partiel), le salarié doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente (C. trav. art. L. 1225-55). Si le principe est clair, de nombreux enjeux surviennent à l’issue du congé parental d’éducation.

1/ Le salarié doit-il prévenir l’employeur de son retour ?

Pour la Cour de cassation, le salarié bénéficiaire d'un congé parental d'éducation qui n'entend ni prolonger son congé ni le transformer en activité à mi-temps n'est aucunement tenu d'en informer l'employeur (Cass. soc. 2 juin 1992, n° 88-42816).

Par exception, lorsque le salarié entend prolonger ou modifier son congé parental d'éducation (ou sa période d'activité à temps partiel), il doit en avertir l'employeur au moins un mois avant le terme initialement prévu et l'informer de son intention soit de transformer le congé parental en activité à temps partiel, soit de transformer l'activité à temps partiel en congé parental (C. trav. art. L. 1225-51).

Enfin, en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du foyer, le salarié a le droit (C. trav. art. L. 1225-52) :

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.

Le salarié doit alors adresser une demande motivée à l'employeur un mois au moins avant la date à laquelle il entend bénéficier de ces dispositions.

2/ Quel poste l’employeur doit-il proposer au salarié ?

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

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.

La jurisprudence précise que la réintégration du salarié doit se faire en priorité dans le précédent emploi.

Ainsi, si ce dernier est disponible, le salarié doit y être réintégré, et l'employeur ne saurait actionner une clause de mobilité prévue au contrat de travail (Cass. soc. 19 juin 2013, n° 12-12758).

3/ Le salarié réintégré peut-il prétendre à une formation ?

Plusieurs années peuvent s'écouler entre le début du congé parental d'éducation et le retour du salarié dans l'entreprise.

Tentant compte de cette situation, le Code du travail prévoit plusieurs dispositifs en faveur du salarié de retour de congé parental.

D'une part, 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. trav. art. L. 1225-59, al. 1er).

L'action de formation doit être adaptée à l'emploi dans lequel le salarié doit être réintégré (Cass. soc. 11 mars 2009, n° 07-41821).

NB. Le salarié peut également bénéficier de ce droit avant l'expiration de la période pendant laquelle il entendait bénéficier d'un congé parental d'éducation ou d'une période d'activité à temps partiel. Dans ce cas, il est mis fin au congé parental d'éducation ou à l'exercice d'une activité à temps partiel pour élever un enfant (C. trav. art. L. 1225-59, al. 2).

D'autre part, le salarié qui reprend son activité initiale à l'issue du congé parental d'éducation ou d'une période d'activité à temps partiel pour élever un enfant a droit à l'entretien professionnel (visé à l'article L. 6315-1, I).

L'objet de l'entretien est d'organiser le retour à l'emploi du salarié.

L'employeur et le salarié doivent déterminer les besoins de formation de ce dernier et examiner les conséquences éventuelles du congé sur sa rémunération et l'évolution de sa carrière.

A la demande du salarié, l'entretien peut avoir lieu avant la fin du congé parental d'éducation.

Enfin, 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 (C. trav. art. L. 6313-1 et L. 1225-58).

4/ Quels sont les droits du salarié réintégré ?

Plusieurs points méritent d'être précisés.

En premier lieu, 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 (C. trav. art. L. 1225-54).

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par exemple, si le salarié est resté 3 ans en congé parental, il aura acquis, pendant cette période, 1 an et demi d'ancienneté.

Bien entendu, le salarié en congé parental à temps partiel est compté comme salarié à temps complet pour le calcul de son ancienneté.

En second lieu, la durée du congé parental d'éducation n'est pas légalement assimilée à une période de travail effectif pour le droit à congés payés.

Ainsi, sauf usage, convention collective ou accord collectif plus favorable, le salarié en congé parental n'acquière pas de jours de congés payés.

Ici encore, précisons que le salarié en congé parental à temps partiel acquière ses congés payés dans les conditions habituelles (30 jours ouvrables par an).

Enfin, concernant le droit à prestations sociales, les personnes qui reprennent le travail à l'issue du congé parental d'éducation ou à l'issue d'un congé pour maladie ou maternité faisant immédiatement suite au congé parental retrouvent, pendant 12 mois à compter de la reprise du travail, les droits aux prestations en espèces de l'assurance maladie-maternité, invalidité et décès qui leur étaient ouverts avant le début du congé parental (CSS. art. L. 161-9 et D. 161-2).

De même, le salarié de retour d'un congé parental d'éducation bénéficie, en sa qualité de travailleur, de la prise en charge de ses frais de santé (CSS. art. L. 160-1).

5/ L'employeur peut-il rompre le contrat de travail ?

A l'issue du congé parental d'éducation, l'employeur peut licencier le salarié uniquement pour un motif réel et sérieux et ne résultant pas de son retour dans l'entreprise.

En particulier, la Cour de cassation a pu juger que repose sur un motif économique le licenciement d'une salariée à l'issue de son congé parental d'éducation, dès lors qu'à la date de la rupture du contrat son poste a été supprimé dans le cadre d'une réorganisation décidée dans l'intérêt de l'entreprise, pendant la période où l'intéressée se trouvait en congé, et que son reclassement n'était pas possible (Cass. soc. 13 juillet 1993, n° 91-41989).

En sens inverse, est dépourvu de cause réelle et sérieuse le licenciement d'une salariée dès lors que l'employeur avait engagé postérieurement deux vendeuses à temps partiel et que son licenciement n'avait d'autre objet que de réduire l'effectif du personnel (Cass. soc. 29 mars 2000, n° 98-42013).

Quant au licenciement pour motif personnel, celui-ci doit être, tout aussi classiquement, justifié par une cause réelle et sérieuse (insuffisance professionnelle, inaptitude, faute, etc.).

Xavier Berjot
Avocat Associé
OCEAN Avocats
www.ocean-avocats.com

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés