

[CONTRAT DE TRAVAIL - REMUNERATION]

La prolongation du congé parental ne se présume pas !

(Cass.soc. 3 mai 2016, 14-29190)

Le congé parental est de droit, quel que soit l'effectif de l'entreprise. L'employeur ne peut donc pas le refuser. Mais qu'en est-il s'agissant de la prolongation du congé parental ?

Lorsque le salarié ne reprend pas le travail à l'issue de la période initiale et qu'il ne justifie pas d'une demande de prolongation, celui-ci se trouve alors en situation d'absence injustifiée pouvant mener à un licenciement disciplinaire.

Le législateur a institué le congé parental de longue date. En effet, sa création en faveur des femmes dans les entreprises de plus de 200 salariés date de 1977. Depuis, la Loi n°2014-873 pour l'égalité entre les femmes et les hommes, le congé parental a étendu les mêmes bénéfices dans les mêmes conditions aux pères.

Pour rappel, le régime juridique – sommes toute assez sommaire - est le suivant :

À la suite d'une naissance ou de l'adoption d'un enfant de moins de 16 ans, tout(e) salarié(e) peut bénéficier d'un congé parental d'éducation lui permettant d'interrompre ou de réduire son activité professionnelle pour élever cet enfant. Pour bénéficier de ces dispositions, le salarié doit avoir un an d'ancienneté à la date de naissance de l'enfant ou de l'arrivée au foyer de ce dernier (article L.1225-47 du Code du travail).

Le congé parental a une durée initiale d'un an au maximum. Il peut être prolongé 2 fois, sans toutefois excéder la date du troisième anniversaire de l'enfant (article L.1225-48 du Code du travail), sauf accord express entre les parties (Cass. Soc. 11 février 2004, 01-43574).

Le régime juridique étant simple, le formalisme se trouve dès lors très réduit : Le (la) salarié(e) doit simplement informer son employeur, par tout moyen utile, précisant le point de départ et la durée du congé choisi.

Cette information doit être faite (article L.1225-50 du Code du travail) :

- soit un mois avant la fin du congé de maternité ou d'adoption ;
- soit deux mois avant la prise du congé si celui-ci ne débute pas immédiatement après le congé de maternité ou d'adoption.

Pour chacun des deux renouvellements, le salarié doit avertir l'employeur un mois avant l'expiration du congé en cours, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Il doit également l'informer de son intention de transformer le congé parental en période d'activité à temps partiel ou la période d'activité à temps partiel en congé parental (article L.1225-51 du Code du travail).

En résumé, le salarié n'a qu'un devoir de simple information à l'égard de son employeur. Dès lors que les conditions légales sont remplies par le demandeur, l'employeur ne peut pas s'y opposer (article L.1225-47 du Code du travail, Cass. Soc. 28 janvier 2004, 01-46314).

Plus précisément, qu'en est-il s'agissant du respect des délais et des modalités de prévenance à l'égard de l'employeur ?

- Il a déjà été jugé que l'inobservation de l'information de l'employeur par courrier RAR ou par lettre remise en main propre sur le point de départ ou la durée du congé constitue seulement un moyen de preuve de l'information de l'employeur, mais ne rend pas irrecevable le bénéfice de ce droit au congé (Cass. Soc. 12 mars 2002, 99-43501).
- De même s'agissant de la demande de prolongation (Cass. Soc. 1er juin 2004, 02-43151).

A ce stade, il convient donc de distinguer deux situations :

- Le salarié a certes informé son employeur, mais pas dans les conditions requises ; dans ce cas, en vertu de la jurisprudence précitée, le non-respect par le salarié des conditions de forme et du délai de prévenance d'un mois ne le prive pas du droit à la prolongation du congé.
- Le salarié n'a pas exprimé sa volonté auprès de son employeur de prendre ou de prolonger son congé parental.

C'est ce dernier point que la Haute Cour vient de trancher.

Dans l'arrêt du 3 mai, la Cour de cassation précise en effet qu'à l'issue du congé initial, le salarié qui n'a pas formé de demande de prolongation, se trouve en situation d'absence injustifiée, de sorte que s'il ne répond pas aux mises en demeure de reprendre le travail, l'employeur est en droit de le licencier pour faute.

Précisément, dans les faits de l'espèce, la salariée n'a pas réintégré son poste à l'issue de la première période d'un an de son congé parental. Elle n'a pas non plus répondu aux courriers de mise en demeure adressés ultérieurement par l'employeur, ce qui a conduit à un licenciement pour faute grave pour absence injustifiée.

De son côté, la salariée indiquait avoir repris contact avec l'entreprise aux trois ans de son enfant (date limite du congé parental), soutenant qu'elle était jusqu'alors en congé parental, de sorte que son absence était parfaitement justifiée.

La Cour de cassation rejette le pourvoi de la salariée énonçant :

« lorsque le salarié entend prolonger son congé parental d'éducation, il en avertit l'employeur au moins un mois avant le terme initialement prévu par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé ; que si ces formalités ne sont pas une condition du droit du salarié au bénéfice de cette prolongation, celui-ci se trouve, à défaut de justifier d'une demande de prolongation ou d'autres causes de son absence à l'issue du congé parental d'éducation, en situation d'absence injustifiée ; »

En d'autres termes, il n'existe pas de droit à prolongation implicite du congé parental. Le salarié n'est pas exonéré de toute obligation d'informer l'employeur de sa décision, quels qu'en soient la forme ou le délai.