

# Organiser le retour en congé parental ou à temps partiel

Le retour de congé de maternité est différé si la ou le salarié(e) opte pour un congé parental d'éducation. Mais il peut aussi s'agir d'une réduction du temps de travail.

## Congé parental ou choix d'un temps partiel

**Droit au congé parental.** - Suite à un congé de maternité ou d'adoption, une ou un salarié(e) peut prendre un congé parental d'éducation (CPE) pour élever son enfant (c. trav. [art. L. 1225-47](#)). Mais le salarié peut préférer réduire son temps de travail : on parle parfois de congé parental à temps partiel (voir ci-après).

Le CPE, ouvert au père et à la mère, s'impose à l'employeur quelle que soit la taille de l'entreprise, si le salarié a un an d'ancienneté à la date de la naissance de l'enfant, ou de l'arrivée au foyer d'un enfant adopté ou confié en vue de son adoption et qui n'a pas encore atteint 16 ans (âge de la fin de l'obligation scolaire) (c. trav. [art. L. 1225-47](#)).

**Droit à une réduction de la durée du travail.** - Dans les 3 ans qui suivent la naissance de l'enfant (ou l'arrivée d'un enfant adopté de moins de 3 ans au foyer), le père ou la mère peuvent choisir de travailler à temps partiel. Pour ce faire, il leur faut avoir 1 an d'ancienneté au jour de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant (c. trav. [art. L. 1225-48](#)).

Cette réduction ne peut pas amener la nouvelle durée de travail hebdomadaire du salarié à moins de 16 heures (c. trav. [art. L. 1225-47](#)). En pratique, il peut s'agir soit d'un passage d'un temps plein à un temps partiel, soit d'un salarié déjà à temps partiel qui réduit la durée contractuelle de celui-ci.

Il n'y a pas de durée maximale mais le droit à certaines prestations familiales suppose de travailler au plus à hauteur de 4/5<sup>e</sup> de la durée légale du travail ou de la durée considérée comme équivalente (c. séc. soc. [art. D. 531-4](#)).

**Durée initiale de la demande.** - La durée initiale maximale du CPE ou de la période à temps partiel est de 1 an. Le congé ou le temps partiel peut être renouvelé deux fois et prend fin au plus tard lorsque l'enfant atteint son 3<sup>e</sup> anniversaire ou, en cas d'adoption d'un enfant de moins de 3 ans, au 3<sup>e</sup> anniversaire de l'arrivée de l'enfant au foyer (c. trav. [art. L. 1225-48](#)).

Lorsque l'enfant adopté a plus de 3 ans et moins de 16 ans, le CPE ou le temps partiel est limité à 1 année à compter de l'arrivée au foyer, sans renouvellement possible.

En cas de naissance ou d'adoption multiple (ex. : jumeaux) intervenant à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2014, le CPE ou la période de temps partiel peut être prolongé jusqu'à l'entrée à l'école maternelle des enfants. S'il s'agit de la naissance de triplés ou plus ou de l'adoption simultanée d'au moins 3 enfants, le congé ou la période de temps partiel peut être renouvelé cinq fois jusqu'au 6<sup>e</sup> anniversaire des enfants (c. trav. [art. L. 1225-48](#)).

---

**À noter :** En cas de maladie, d'accident ou de handicap graves, la date limite du CPE ou du temps partiel est repoussées d'un an (c. trav. [art. L. 1225-49](#)).

---

## Répondre à la demande du salarié

**Formalisme : courrier du salarié.** - Lorsque le CPE ou la période de temps partiel s'enchaîne sur le congé de maternité ou d'adoption, le salarié prévient l'employeur, un mois avant son retour ou son passage à temps partiel, par LRAR ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Sa lettre précise le point de départ et la durée de son CPE ou temps partiel, la demande initiale étant plafonnée à 1 an (c. trav. [art. L. 1225-50](#) et [R. 1225-13](#)). Lorsque sa demande intervient après qu'il a repris le travail, il doit prévenir l'employeur 2 mois avant le début de son congé ou de sa période à temps partiel.

**Répondre à la demande de CPE.** - Il est conseillé à l'employeur d'accuser réception de la demande du salarié (voir modèle) sachant qu'il peut refuser le congé seulement si le salarié n'a pas l'ancienneté requise. Le fait que le salarié ne transmette pas de courrier dans les formes n'autorise pas à refuser le CPE (cass. soc. 12 mars 2002, n° [99-43501](#), BC V n° 91). Le fait qu'il ne respecte pas le délai de prévenance ne peut pas être sanctionné (cass. soc. 25 janvier 2012, n° [10-16369](#) D). Son courrier n'est qu'un moyen de prouver que l'entreprise a bien été informée du congé.

**Répondre à la demande de temps partiel.** - Le salarié décide de sa durée de travail, en respectant un minimum hebdomadaire de 16 heures. L'employeur formalise cette période à temps partiel par un avenant au contrat de travail comportant les mentions obligatoires requises [voir Dictionnaire Social, « [Travail à temps partiel \(contrat de travail\)](#) »].

La répartition des jours travaillés et des horaires de travail peut se faire d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. À défaut, l'employeur fixe les horaires de travail (cass. soc. 4 juin 2002, n° [00-42262](#), BC V n° 189) et le salarié doit s'y conformer. Son refus l'exposerait (sauf abus de l'employeur) à des sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement (cass. soc. 23 septembre 2009, n° [08-41641](#) D).

---

**À noter :** Il n'y a pas de faute grave de la part du salarié si son refus des horaires proposés est causé par le fait que ceux-ci sont incompatibles avec des obligations familiales impérieuses (cass. soc. 1er avril 2003, n° [00-41873](#), BC V n° 125).

---

**Renouvellement de la demande.** - À l'issue de la première année de CPE ou de temps partiel, le salarié peut (c. trav. [art. L. 1225-51](#)) :

- prolonger le congé parental ou la période de temps partiel à l'identique ;
- enchaîner un CPE sur le temps partiel ou réciproquement ;
- prolonger la période de temps partiel en modifiant sa durée si un accord collectif prévoit cette possibilité ou si l'employeur donne son accord ;
- reprendre le travail (voir ci-après).

Le salarié informe l'employeur de son choix, par LRAR ou lettre remise contre récépissé, au moins 1 mois avant le terme initialement prévu (c. trav. [art. L. 1225-48](#), [L. 1225-51](#) et [R. 1225-13](#)). Le fait de ne pas respecter ce formalisme ne permet pas à l'employeur de refuser la prolongation, le changement de « formule » ou le retour du salarié (cass. soc. 1er juin 2004, n° [02-43151](#), BC V n° 145).

Après une période initiale de CPE total, le salarié qui demande à le prolonger sous forme de période de temps partiel, doit retrouver son précédent emploi s'il est disponible (cass. soc. 10 décembre 2014, n° [13-22135](#) FSPB).

**Retour anticipé.** - En cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du ménage, le salarié peut, sans attendre le terme prévu, reprendre son activité initiale ou reprendre une activité réduite sous une durée différente avec l'accord de son employeur (c. trav. [art. L. 1225-52](#)).

### ACCEPTATION D'UN CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION (1)

---

Par courrier en date du ..., vous nous avez fait part de votre décision de bénéficier d'un congé parental d'éducation d'un an.

Nous avons pris bonne note des dates de votre congé. Votre contrat de travail sera donc suspendu du ... au ...

Nous vous rappelons qu'en vertu de l'article L. 1225-53 du code du travail, vous ne pourrez exercer, durant votre congé parental d'éducation, aucune activité professionnelle autre que celle d'assistant(e) maternel(le).

(1) L'employeur peut répondre par lettre simple envoyée par voie postale ou par courrier électronique (c. civ. [art. 1369-7](#)), mais un envoi en LRAR postal ou électronique ou remise en main propre contre décharge est recommandé pour des raisons de preuve (c. civ. [art. 1369-8](#)).

---

# Conséquences sur le contrat

**Salarié en CPE.** - Le contrat du salarié en CPE est suspendu mais la durée du congé est prise en compte pour moitié pour l'acquisition de l'ancienneté (c. trav. [art. L. 1225-54](#)). Il n'acquiert pas de congés payés et les jours non pris avant son départ en CPE sont perdus s'il revient une fois la période de prise des congés payés close (cass. soc. 28 janvier 2004, n° [01-46314](#), BC V n° 32) sauf dispositions conventionnelles ou usages plus avantageux [voir Dictionnaire Social, « [Congés payés \(prise et report\)](#) »]. Aussi, le salarié part-il parfois en CPE seulement une fois ses congés pris.

La période d'absence du salarié pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul des heures du compte personnel de formation (c. trav. [art. L. 6323-12](#)).

Durant le CPE, le salarié peut continuer d'exercer un mandat de représentant du personnel et reste électeur et éligible aux élections professionnelles.

**Salarié en période de temps partiel.** - Le salarié qui a choisi une période de temps partiel poursuit son contrat de travail dans les conditions d'un temps partiel.

**Rémunération.** - Le salarié en CPE n'est pas rémunéré, le salarié qui a réduit son activité est rémunéré à hauteur du temps travaillé. Dans les deux cas, il peut percevoir un complément de rémunération provenant d'un compte épargne-temps (voir Dictionnaire Social, « [Compte épargne-temps](#) ») et à certaines conditions des prestations de la part de la sécurité sociale (voir Dictionnaire Social, « [Prestations familiales \(enfance\)](#) »).

Dans les deux cas, le salarié ne peut pas exercer une autre activité professionnelle à l'exception de celle d'assistant(e) maternel(le) (c. trav. [art. L. 1225-53](#)).

## Retour dans l'entreprise

**Poste à proposer au salarié.** - Au retour du CPE ou d'une période de temps partiel, le salarié retrouve son emploi précédent s'il est disponible ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente (c. trav. [art. L. 1225-55](#)) 1 article de ce Grand angle). À défaut :

- le salarié peut prendre acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur (cass. soc. 19 juin 2013, n° [12-12758](#), BC V n° 157) ; - l'employeur peut être condamné pour rupture sans cause réelle et sérieuse (cass. soc. 27 octobre 1993, n° [90-40226](#), BC V n° 253).

**Entretien professionnel.** - À son retour, le salarié bénéficie d'un entretien professionnel qui peut également avoir lieu, à sa demande, avant la fin du CPE (c. trav. [art. L. 1225-57](#) ; voir Dictionnaire Social, « [Entretien professionnel](#) »). Il s'agit d'organiser le retour du salarié, de déterminer ses besoins de formation et d'examiner les conséquences éventuelles du congé sur sa rémunération et l'évolution de sa carrière.

**Formation professionnelle.** - Au retour du CPE ou à l'issue de la période de temps partiel, le salarié a 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](#)). Cette formation doit correspondre au poste dans lequel le salarié est réintégré : poste initial ou poste équivalent (cass. soc. 11 mars 2009, n° [07-41821](#), BC V n° 72).

La formation qui se déroule avant la fin du CPE ou du temps partiel met fin à ces périodes. Le non-respect par l'employeur du droit du salarié à une action de formation professionnelle à son retour de CPE n'entraîne pas la nullité de son licenciement pour insuffisance professionnelle et ne caractérise pas non plus, à lui seul, une discrimination illicite (cass. soc. 5 mars 2014, n° [11-14426](#), BC V n° 69 ; cass. soc. 5 mars 2014, n° [12-27701](#), BC V n° 67).

Le salarié peut aussi prétendre à un bilan de compétences (c. trav. [art. L. 1225-58](#) ; voir Dictionnaire Social, « [Bilan de compétences](#) » ). ✖

Parution: 02/2015