Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

Le congé parental ne requiert pas l'accord de l'employeur

C'est une affaire assez particulière que nous abordons aujourd'hui. Elle concerne une salariée ayant exercé une activité salariée jusqu'au 14 mars 2006. A partir de cette date, elle perçoit des ...

Sommaire

- Contexte de l'affaire
- Le congé parental est de droit

Contexte de l'affaire

C'est une affaire assez particulière que nous abordons aujourd'hui.

Elle concerne une salariée ayant exercé une activité salariée jusqu'au 14 mars 2006.

A partir de cette date, elle perçoit des indemnités journalières au titre de la maladie jusqu'au 21 mars 2006, puis au titre de la maternité jusqu'au 25 juillet 2006, puis le complément de libre choix d'activité de juillet 2006 à fin avril 2009.

A l'issue de son congé parental, la salariée ne reprend pas son travail en raison d'un nouveau congé de maternité.

Mais elle se heurte à un refus de la CPAM de lui verser des IJSS maternité à compter du 5 mai 2009.

La raison en est que la période de perception du CLCA ne pouvait être considérée comme un congé parental d'éducation et que l'assurée ne pouvait pas se prétendre bénéficiaire d'un tel congé dans la mesure où elle n'avait pas recueilli l'accord de son employeur.

La cour d'appel puis la Cour de cassation donnent raison à la salariée et rejette le pourvoi exercé par la CPAM dans cette affaire.

> Extrait de l'arrêt :
>
> Sur le moyen unique, pris en sa troisième branche :
> Attendu que la caisse fait le même grief à l'arrêt, alors, selon le moyen que le juge tranche les litiges conformément aux règles de droit applicables et ne peut fonder sa décision sur l'équité ; qu'en l'espèce, l'assurée n'a pas démontré qu'elle avait obtenu l'autorisation de son employeur pour bénéficier d'un congé parental ; qu'en jugeant que, même si Mme X... n'était pas en mesure de produire l'attestation nécessaire de son employeur pour pouvoir bénéficier des prestations en espèces de l'assurance maternité, il convenait de faire droit à son recours, « au vu de sa bonne foi avérée », la cour d'appel a violé les articles 12 du code de procédure civile et 1315 du code civil ;
> Mais attendu que la confirmation des dispositions du jugement n'implique pas l'adoption des motifs contraires à ceux qui sont énoncés par la juridiction d'appel elle-même ;
> D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;
> Et attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur la première branche du moyen qui n'est pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;
> PAR CES MOTIFS :
> REJETTE le pourvoi ;

Cour de cassation du 10 juillet 2014, pourvoi **n°13-20372**

Le congé parental est de droit

Selon l'article l 1225-47 du code du travail (que nous reproduisons plus bas), le congé parental bénéficie au salarié qui justifie :

- D'une ancienneté minimale d'une année à la date de naissance de son enfant ;
- De la même ancienneté minimale d'un an à l'arrivée de l'enfant adopté au foyer.

> Article L1225-47
>
> 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

L'obligation qui repose au salarié qui souhaite en bénéficier est d'informer son employeur, sans pour autant qu'il y ait une quelconque obligation d'obtenir l'accord de ce dernier.

> Article L1225-50
>
> Le salarié informe 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 informe 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.

> Article L1225-51
>
> Lorsque le salarié entend prolonger ou modifier son congé parental d'éducation ou sa période d'activité à temps partiel, il en avertit l'employeur au moins un mois avant le terme initialement prévu et l'informe 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.
>
> Toutefois, 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