

LA LOI FIXE DE NOMBREUSES DISPOSITIONS pour encadrer la gestion de la parentalité par l'employeur. Présentation dans ce dossier de différents cas de figure : la maternité, le congé de paternité et le congé parental d'éducation.

GESTION DE LA PARENTALITÉ

LA LOI FIXE DE NOMBREUSES DISPOSITIONS PERMETTANT D'ENCADRER LA GESTION DE LA PARENTALITÉ dans l'entreprise ou l'association. Ainsi, le présent dossier juridique s'attachera en premier lieu à la protection de la maternité (I) puis de la paternité (II). La question relative au congé parental d'éducation sera enfin évoquée ainsi que les conditions pratiques d'application (III).

I. LA GESTION DE LA MATERNITÉ

On rappellera en premier lieu que les dispositions fixées par le code du travail sont applicables tant aux salariées enceintes qu'aux salariées procédant à une adoption.

A. INFORMATION DE L'EMPLOYEUR ET DÉBUT DE LA PÉRIODE DE PROTECTION

La protection de la femme enceinte ne peut débuter que lorsque l'employeur a connaissance de l'état de grossesse. En principe, la salariée a l'obligation

d'adresser un certificat médical attestant de l'état de grossesse et de l'état présumé d'accouchement. Le courrier doit être adressé par lettre recommandée avec avis de réception afin de garantir à la salariée la preuve de l'information.

Attention : En réalité, cette information n'est pas une formalité substantielle. Ainsi, la salariée est protégée dès lors que l'employeur a connaissance de l'état de grossesse, peu important les modalités d'information (*voir notamment Cass. soc. 11 décembre 2013, n° 12-23687*).

On retiendra que la salariée n'est pas obligée d'informer son employeur de son état. Cela signifie que l'employeur ne peut pas lui reprocher de ne pas l'avoir prévenu de sa grossesse.

A noter : Lors de l'embauche, l'employeur a interdiction de faire rechercher toute information au sujet d'un éventuel état de grossesse. De même, l'employeur ne pourra pas se prévaloir d'une interdiction légale d'occuper le poste proposé en raison de l'état de grossesse annoncé par la salariée lors du recrutement. Il conviendra alors de procéder au recrutement et de placer la salariée sur un autre poste pendant la durée de la grossesse puis de l'intégrer dans les fonctions initiales. Aucune mesure ne peut en effet être prise par l'employeur ou le futur employeur dès lors qu'elle est motivée par la grossesse d'une salariée.

Une information quant à l'état de grossesse ou le processus d'adoption en cours ne pourra également pas justifier la rupture d'une période d'essai. Il conviendra donc d'être particulièrement prudent si la salariée a procédé à l'information et qu'une rupture de la période d'essai est envisagée.

Toute disposition en violation de la maternité revêt un caractère discriminatoire qui permettrait à la salariée de contester la rupture du contrat de travail et d'obtenir une indemnisation à ce titre. De surcroît, en cas de litige, il appartiendra à l'employeur de communiquer au conseil de prud'hommes tous les éléments de nature à justifier sa décision. En cas de doute, ce dernier profite toujours au salarié.

La protection de la maternité de la salariée revêt différents aspects : cela intégrera notamment l'autorisation d'absences, une protection quant aux conditions de travail et une période de protection relative puis absolue.

En premier lieu, l'autorisation d'absences est fixée par le code du travail afin de permettre à la salariée de se présenter aux examens médicaux obligatoires de la période prénatale. En effet, afin de bénéficier de la prise en charge par l'assurance maternité, la salariée enceinte a l'obligation d'effectuer un suivi médical et les rendez-vous médicaux peuvent être fixés pendant le temps de travail.

Pour rappel, un premier rendez-vous est fixé avant la fin du troisième mois de grossesse puis chaque examen médical suivant est fixé chaque mois à partir du premier jour du quatrième mois et jusqu'à l'accouchement. Ces examens revêtant un caractère obligatoire, la salariée ne doit subir aucune perte de rémunération : on assimilera ces périodes à des périodes de travail effectif qui entreront par ailleurs en compte pour la détermination des congés payés comme pour l'ancienneté.

A noter : Le conjoint de la salariée enceinte bénéficiera d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois des examens médicaux obligatoires (*code du travail [C. trav.], art. L. 1225-16*).

Protection de la femme enceinte quant aux conditions de travail

Une interdiction d'emploi est prévue par le code du travail et doit être applicable aux femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes. Le code du travail précise que la femme a alors la faculté d'être affectée temporairement dans un autre emploi à son initiative ou à celle de son employeur dès lors que son état de santé a été médicalement constaté.

Attention : Si le changement intervient à l'initiative de l'employeur ou qu'il existe un désaccord entre l'employeur et la salariée, il appartiendra au médecin du travail d'établir la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude ou non de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé. De surcroît, l'affectation temporaire ne pourra en aucun cas excéder la durée de la grossesse et devra prendre fin dès lors que l'état de santé de la femme lui permettra de retrouver son emploi initial.

Il est utile de relever que le changement d'affectation, d'une part, ne doit entraîner aucune diminution de

rémunération mais également, d'autre part, revêt un caractère réellement temporaire. En effet, la salariée devra pouvoir réintégrer l'emploi occupé avant l'affectation temporaire à l'issue du congé maternité et déclaration du médecin du travail de son aptitude au poste.

En pratique, le type de poste concerné peut être, dans le secteur de l'aide à domicile et de service à la personne, un poste de travail de nuit à titre d'exemple. Ainsi, la salariée occupant un poste de nuit a la faculté d'être affectée sur un poste de jour à sa demande ou sur prescription du médecin du travail. L'employeur aura l'obligation de tenter de trouver un poste compatible avec l'état de santé de la salariée et notamment tenant compte des conclusions éventuelles du médecin du travail. Si aucun poste n'est disponible, l'entreprise ou l'association a l'obligation de faire connaître à la salariée les motifs de l'impossibilité par écrit mais également de lui assurer une garantie de rémunération pendant l'intégralité de la période.

A noter : Une liste des postes nécessitant obligatoirement un changement temporaire d'affectation de la femme enceinte ou allaitante est fixée par le code du travail. Elle intègre les agents toxiques pour la reproduction de catégorie 1 ou 2, les produits antiparasitaires dont l'étiquetage indique qu'ils peuvent provoquer des altérations génétiques héréditaires ou des malformations congénitales ainsi que les produits classés cancérigènes et mutagènes, le benzène, le plomb métallique et ses composés, le virus de la rubéole ou toxoplasme ou enfin les travaux en milieu hyperbare dès lors que la pression relative maximale est supérieure à 100 hectopascals (*C. trav., art. R. 1225-4*).

Une interdiction absolue d'emploi existe par ailleurs quel que soit le poste occupé par la femme enceinte pendant une période de 8 semaines au total avant et après l'accouchement de la salariée intégrant 6 semaines après l'accouchement (*C. trav., art. L. 1225-29*).

A savoir : Les durées du congé maternité et de l'indemnisation sont augmentées en cas de naissances multiples ou lorsque la naissance ou l'adoption conduit le foyer à avoir à sa charge trois enfants au minimum (*code de la sécurité sociale [CSS], art. L. 331-1*).

Quid des sanctions en cas d'emploi de la salariée pendant la période de protection absolue ?

L'entreprise ou l'association qui solliciterait la salariée pour travailler ou poursuivre sa prestation de travail pendant la période précitée de 8 semaines intégrant 6 semaines après le congé maternité engendre des sanctions à caractère civil et pénal. On relèvera que l'acceptation de la salariée de la demande de l'employeur ne saurait en rien exonérer ce dernier de sa responsabilité et la salariée pourra solliciter des dommages et intérêts en réparation du préjudice subi. De surcroît, la demande d'exécution de missions pendant le congé maternité sans rémunération induira que l'employeur a volontairement dissimulé un emploi ce que les juridictions pourront légitimement considérer comme du travail dissimulé permettant l'octroi

à la salariée d'une indemnité forfaitaire égale à 6 mois de salaire. D'un point de vue pénal, la méconnaissance de l'interdiction d'emploi prénatal et postnatal est punie d'une amende (contravention de 5^e classe) (*C. trav., art. R. 1227-6*).

Attention : L'emploi de la salariée sur les travaux interdits ou contraires à l'avis médical du médecin du travail sera considéré comme une violation par l'employeur de son obligation de sécurité. Cela permettra à la salariée de solliciter l'octroi de dommages et intérêts bien supérieurs outre la faculté, en cas d'atteinte pour sa santé ou la santé du bébé, d'obtenir la reconnaissance devant le pôle social du tribunal de grande instance de la faute inexcusable de l'employeur.

B. LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

La rupture du contrat de travail est strictement encadrée par les dispositions légales. Elles sont cependant différentes en fonction de la période de protection relative ou absolue dont bénéficie la salariée.

1. Rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur et protection relative

La période de protection relative débute dès lors que l'employeur est informé de la grossesse de la salariée et jusqu'au début du congé maternité, puis reprend à la fin de ce dernier pour une période de 10 semaines. Une période de protection absolue recouvre par ailleurs l'intégralité du congé maternité.

L'article L. 1225-4 du code du travail prévoit que la femme enceinte ou venant d'accoucher est protégée de manière relative contre la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur. Ainsi, seuls deux motifs pourront permettre la rupture du contrat de travail : la faute grave de la salariée pour un motif totalement étranger à l'état de grossesse ou l'accouchement ou l'impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement.

Notion de faute grave et limites liées à la maternité

La faute grave est en principe définie par la jurisprudence comme étant la faute d'une telle importance qu'elle empêche le maintien du salarié dans l'entreprise (*voir notamment jurisprudence constante depuis Cass. soc. 27 septembre 2007, n° 06-43867*). L'état de grossesse peut toutefois constituer une circonstance que l'on qualifierait d'atténuante dans l'appréciation de la faute et de sa gravité. Il conviendra, en toute hypothèse, de bien pouvoir justifier que la faute grave n'est pas en lien avec la maternité de la salariée. A ce titre, la jurisprudence a eu l'occasion de considérer qu'une faute qui pourrait habituellement être qualifiée de grave en temps normal, peut perdre sa gravité lorsqu'elle est le fait d'une salariée enceinte. On pourra citer différents arrêts de la Cour de cassation rappelant qu'il appartient aux juridictions

de constater que les faits reprochés à la salariée ne sont pas liés à son état de grossesse (*voir notamment Cass. soc. 8 mars 2000, n° 97-43797*).

Pour mémoire, la qualification de la faute grave induira l'absence de préavis et de versement de l'indemnité légale de licenciement.

Impossibilité de maintien du contrat

De nouveau, l'employeur aura l'obligation d'indiquer avec précision le motif rendant impossible le maintien du contrat de travail au sein même de la lettre de licenciement et de justifier, le cas échéant, l'absence totale de lien avec la grossesse ou l'accouchement. Les facultés de justifier l'impossibilité de maintenir le contrat sont strictement limitées. Ainsi, si l'employeur envisage de fonder le licenciement sur un motif économique, il conviendra d'invoquer la suppression d'emplois suite à une réorganisation d'un service ou encore la cessation totale d'activité de l'entreprise ou de l'association.

L'employeur peut tenter de soulever que l'impossibilité de maintenir le contrat de travail peut résulter d'un motif d'insuffisance professionnelle. Cependant, l'impossibilité de maintenir le contrat de travail doit nécessairement résulter d'une raison étrangère à l'état de santé de la salariée et plus précisément à son état de grossesse déclaré. La Cour de cassation a eu l'occasion de préciser que le motif d'insuffisance professionnelle ne pouvait évidemment pas relever de la qualification d'une faute disciplinaire et il ne s'agira donc pas d'un motif rendant le maintien du contrat de travail impossible.

Dès lors, la notification d'un licenciement pour insuffisance professionnelle, lorsque la salariée est en état de grossesse, doit être exclue pendant la période de protection relative comme la période de protection absolue.

2. Rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur et protection absolue

La femme enceinte ou bénéficiant du congé d'adoption est protégée de manière absolue pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit. On relèvera à ce titre que la protection est valable, que la salariée décide de prendre l'intégralité de la période de congé ou non.

Au regard de l'article L. 1225-4 du code du travail, la protection absolue contre le licenciement induit qu'il est impossible pour l'employeur de rompre à sa seule initiative le contrat de travail même en présence d'une faute grave ou de la démonstration d'une impossibilité de maintenir le contrat. Quel que soit le motif envisagé, l'employeur n'aura d'autre possibilité que d'attendre le retour de la salariée pour procéder au licenciement s'il le souhaite.

A noter : La période de protection absolue s'étend aux congés payés qui pourraient être accolés à la période du congé maternité. La salariée bénéficiera donc également d'une protection absolue pendant lesdits congés. De même, si la salariée est placée en arrêt de travail pour motif pathologique résultant de

la grossesse ou de l'accouchement, aucun licenciement ne pourra être prononcé pendant cette période (voir notamment Cass. soc. 16 novembre 2011, n° 10-14799).

On relèvera que le code du travail prévoit une durée limitée pour la protection relative à l'état pathologique de la salariée intégrant 2 semaines avant la date présumée de l'accouchement et 4 semaines après ce dernier (C. trav., art. L. 1225-21).

3. Les spécificités de la notification du licenciement en période de maternité

La protection de la femme enceinte génère par ailleurs une gestion de la notification du licenciement différente pour l'employeur. Ainsi, même si ce dernier a la faculté de licencier la salariée pour faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat de travail pendant la période de protection relative, il n'a en aucun cas la faculté de notifier le licenciement pendant la période de protection absolue. Cela signifie que l'employeur ne peut pas rompre le contrat pendant cette période et devra attendre la fin de la période de protection absolue pour pouvoir envisager la notification de rupture. On rappellera à ce titre que c'est la date d'envoi de la lettre de licenciement qui fera l'objet d'une vérification pour décider si la notification intervient pendant la période de protection absolue ou non.

En revanche, l'employeur a la faculté d'engager la procédure de licenciement pendant les périodes de protection qu'elles soient absolues ou relatives. Ainsi, la convocation à l'entretien préalable et la tenue de ce dernier pourront intervenir pendant n'importe quelle période dès lors que l'employeur ne termine pas la procédure en violation des dispositions légales. A ce titre, il est important de rappeler que le motif de licenciement disciplinaire est soumis à l'engagement d'une procédure dans un délai de 2 mois à compter de la connaissance des faits fautifs et que le fait que la salariée soit en congé maternité ne suspend pas cette prescription. Il est donc alors indispensable d'engager la procédure de licenciement afin de permettre de respecter les délais.

4. Le licenciement non justifié ou notifié pendant le congé maternité

La lettre de licenciement devra impérativement être fondée sur la faute grave ou l'impossibilité de maintenir le contrat de travail. A défaut, le licenciement sera frappé de nullité. Il en ira de même de la motivation d'un licenciement pour un quelconque motif lorsqu'il intervient pendant la période de protection absolue.

La nullité du licenciement permet à la salariée de choisir entre la faculté de réintégration et l'indemnisation. Ainsi, la salariée pourra obtenir sa réintégration sur son poste de travail et bénéficiera également de

L'INDEMNISATION DE LA SALARIÉE PENDANT LE CONGÉ MATERNITÉ

La salariée pendant la période du congé maternité bénéficie en principe du versement d'indemnités journalières de repos servies par la sécurité sociale permettant une compensation de la perte de salaire. Cependant, des conditions d'attribution sont fixées par le code de la sécurité sociale.

Ainsi, une condition d'activité minimale et une durée d'affiliation sont nécessaires.

Une durée d'au moins 10 mois d'affiliation auprès de la sécurité sociale doit être justifiée et la condition d'affiliation est appréciée pour la femme enceinte à la date présumée d'accouchement alors qu'en cas d'adoption, la date est celle du début du congé d'adoption. S'agissant de la condition d'activité minimale requise, le code de la sécurité sociale prévoit une appréciation de la condition à la date présumée de la conception ou à la date du repos prénatal par défaut. Concernant les parents adoptifs, de nouveau, la date pour remplir la condition est fixée au début du congé d'adoption.

Il est intéressant de relever qu'en cas d'adoption par un couple, si les deux parents adoptifs bénéficient de la qualité d'assuré social et remplissent la condition d'activité minimale, le bénéfice du versement des indemnités journalières pourra être concomitant ou successif (circulaire CIR-119/2002 du 19 août 2002).

En pratique, dans le cadre du congé d'adoption, la période d'indemnisation peut faire l'objet d'une répartition entre les parents adoptifs et la possibilité d'allouer les indemnités journalières de manière concomitante permet aux deux parents de bénéficier de la période du congé d'adoption dans le même temps plutôt que de devoir garantir une continuité temporelle en prévoyant de prendre successivement le congé.

Au-delà des conditions précédemment évoquées, le code de la sécurité sociale précise que l'assuré a l'obligation de cesser tout travail salarié pendant l'intégralité de la période d'indemnisation. Ainsi, s'agissant de la femme enceinte, l'activité salariée doit

être suspendue pendant une période d'au minimum 8 semaines dont 6 semaines se situent après la date d'accouchement.

Attention : Si la salariée ne respecte pas la durée minimale d'interruption de travail, le droit aux indemnités journalières est éteint et la caisse d'assurance maladie aura également la faculté de réclamer le remboursement de l'intégralité des sommes versées depuis le début du congé maternité (voir notamment Cass. civ. 2^e, 17 janvier 2008, n° 06-14082).

Spécificités des salariées en situation de pluri-emplois. L'obligation de cessation de l'activité salariée pendant la période d'indemnisation du congé maternité implique que l'assurée cesse l'ensemble des activités salariées. Ainsi, une salariée travaillant à temps partiel pour plusieurs employeurs ne pourra poursuivre son activité dans l'une des structures ou auprès d'un particulier employeur et cesser les autres activités salariées si elle souhaite prétendre au versement des indemnités journalières.

QUID DU CONGÉ MATERNITÉ ET DES ALLOCATIONS JOURNALIÈRES EN CAS D'IVG OU DU DÉCÈS DE L'ENFANT ?

Cette situation n'est pas tranchée par le code de la sécurité sociale et c'est une circulaire de la caisse primaire d'assurance maladie relative au droit au congé maternité et indemnisation des arrêts de travail qui font suite à une interruption de grossesse (IVG) qui règle la question. Les dispositions spécifiques au congé maternité ainsi que l'indemnisation fixée par le code de la sécurité sociale seront applicables lorsque la grossesse a été déclarée et que la gestation aura eu une durée au minimum de 22 semaines d'aménorrhée ou que l'enfant pèse au moins 500 grammes. A défaut, la salariée ne pourra bénéficier que des dispositions relatives éventuellement à l'assurance maladie classique.

(Circulaire n° 99-2004 du 10 août 2004)

l'ensemble des salaires qu'elle aurait dû percevoir entre la date de licenciement et la réintégration.

Attention : La réintégration est de droit si la salariée le demande et elle ne pourra pas être remplacée par une indemnisation. Quant aux salaires auxquels la salariée a droit à titre d'indemnisation, il s'agira de la rémunération qu'elle aurait perçue pendant l'intégralité de la période couverte par la nullité. Il est intéressant de relever que l'employeur ne pourra pas déduire les éventuelles indemnités journalières de sécurité sociale ou le salaire que l'employée aurait pu percevoir en exerçant un autre emploi pendant cette période.

Si la salariée ne sollicite pas sa réintégration, l'employeur n'est pas en droit de l'y obliger. Dans cette hypothèse, la salariée aura droit au paiement des salaires tels qu'énoncés ci-dessus mais également à l'intégralité des indemnités de rupture intégrant une indemnité compensatrice de préavis et une indemnité de licenciement outre des dommages et intérêts d'un montant minimum équivalent à 6 mois de salaire tel que fixé par l'article L. 1235-3 du code du travail.

5. Exception : la possibilité pour l'employeur de renoncer au licenciement

Il est à noter que la possibilité de renoncer au licenciement est strictement limitée. Ainsi, l'employeur ne pourra bénéficier de cette faculté de rétraction que dans l'hypothèse où il aura procédé au licenciement de la salariée enceinte alors qu'il ignorait son état de grossesse.

Ainsi, si l'employeur, au moment de la notification du licenciement, est informé par la salariée de son état de grossesse, il peut décider d'annuler le licenciement. En revanche, l'annulation du licenciement doit être immédiate (c'est-à-dire effectuée dans un temps voisin de l'annonce de la grossesse par la salariée) pour que la salariée soit tenue d'accepter.

En conséquence, si cette dernière refuse, l'initiative et la responsabilité de la rupture du contrat de travail lui incomberont et aucune contestation ne pourra alors être formulée.

Attention : La jurisprudence vérifie de manière stricte le délai pris par l'employeur entre la notification

du licenciement et la proposition de réintégration. On notera à ce titre que l'appréciation de la rapidité de la proposition s'effectue à la date de la connaissance, par l'employeur, de l'état de grossesse de la salariée. Ainsi, la Cour de cassation a pu juger que la proposition de réintégration était tardive lorsque l'employeur l'avait effectuée plus d'un mois après l'annonce de la grossesse (voir notamment Cass. soc. 15 décembre 2015, n° 14-10522).

La salariée n'est alors pas tenue d'accepter la proposition de réintégration et l'employeur devra supporter les conséquences de la nullité du licenciement. Il en sera également de même lorsque la salariée sera en mesure de démontrer que l'employeur avait bien connaissance de son état de grossesse au moment de l'engagement de la procédure de rupture du contrat de travail.

II. LE CONGÉ PATERNITÉ ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT

Le congé paternité et d'accueil de l'enfant permet au conjoint salarié de la mère ou de la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle de bénéficier d'une période de 11 jours consécutifs en cas de naissance unique ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples. Ce congé doit être posé dans les 4 mois suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant.

En pratique, une demande doit être formulée par le salarié afin d'avertir l'employeur dans un délai minimum d'un mois avant la date à laquelle le salarié entend poser le congé. La date de retour dans l'entreprise doit également être mentionnée.

A savoir : Il faut distinguer le congé de paternité et d'accueil de l'enfant du congé de naissance qui relève de la catégorie des congés pour raisons familiales. Le code du travail prévoit un congé d'une durée de 3 jours pour chaque naissance survenue au foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. Les conventions collectives peuvent prévoir des dispositions différentes et il ne s'agit que d'un minimum légal (C. trav., art. L. 3142-1). Les conventions collectives des entreprises de service à la personne comme de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile fixent des durées identiques au code du travail.

Pendant l'intégralité de la période de congé paternité ou congé d'accueil de l'enfant, l'assuré pourra bénéficier d'indemnités journalières de la sécurité sociale dès lors qu'il justifie d'une durée d'immatriculation de 10 mois d'affiliation à la sécurité sociale et des conditions d'activité minimale à la date du début du congé (CSS, art. L. 331-6). On rappellera par ailleurs que le salarié a l'obligation légalement de cesser toute activité salariée pendant toute la période du congé. Un décret du 24 juin 2019 permet l'allongement du congé paternité en cas d'hospitalisation de l'enfant

et trouve application pour les enfants nés à compter du 1^{er} juillet 2019 (1). Ainsi, le code du travail nouvellement modifié prévoit la faculté de bénéficier d'un congé de 30 jours maximum en cas d'hospitalisation du nouveau-né au sein d'une unité de soins. La demande du congé en cas d'hospitalisation est facilitée par le code du travail qui dispense le salarié des formalités liées à la demande de congé paternité classique. Il conviendra uniquement de fournir un document justifiant l'hospitalisation du nouveau-né dans une unité de néonatalogie, de réanimation néonatale, de pédiatrie de nouveau-nés et de nourrissons, de réanimation pédiatrique ou néonatale (*C. trav., art. D. 1225-8-1, nouveau*).

Pour précision, le congé fera également l'objet d'une prise en charge par l'assurance maladie dans les conditions du congé paternité de droit commun et le salarié pourra bénéficier des indemnités journalières (CSS, art. L. 331-8).

Protection du salarié pendant la durée du congé paternité ou d'accueil de l'enfant

Le salarié bénéficie, comme dans le cadre du congé maternité, d'une protection contre le licenciement pendant une durée de 10 semaines suivant la naissance de l'enfant ou l'arrivée de ce dernier au foyer

(1) Décret n° 2019-630 du 24 juin 2019 relatif à la création d'un congé de paternité en cas d'hospitalisation de l'enfant.

en cas d'adoption. Ainsi, l'article L. 1225-4-1 du code du travail précise expressément que l'employeur ne peut pas rompre le contrat de travail d'un salarié pendant les 10 semaines suivant la naissance de son enfant sauf justification d'une faute grave de l'intéressé ou de l'impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant. Les conditions évoquées ici sont donc identiques à la période de protection relative dont bénéficie la salariée après le congé maternité (voir page 36).

A noter : Le code de la sécurité sociale régit les suites du décès de la mère au cours de la période d'indemnisation comprise entre la naissance de l'enfant et la fin du congé maternité. Ainsi, le père aura la faculté de bénéficier des indemnités journalières en lieu et place de la mère pour le reste de la durée d'indemnisation dès lors qu'il justifie toute activité salariée pendant la période. On relèvera que le salarié, dans cette hypothèse, n'a pas à justifier des conditions d'affiliation et d'activité minimale, car il bénéficie d'un transfert des droits ouverts par la salariée. On notera également que ce droit bénéficie par priorité au père qui doit solliciter le droit à indemnisation auprès de l'organisme de sécurité sociale. Par défaut, l'indemnisation sera accordée au conjoint de la mère ou à la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle (CSS, art. L. 331-6 et D. 331-5).



TROISIÈME ÉDITION



21€ TTC

NATHALIE MATHIEU. Diplômée en sciences de l'éducation. Docteur en droit. CAFDES. Nombreuses expériences professionnelles en travail social. Formatrice aux écrits professionnels.

MAÎTRISER LES ÉCRITS DU SOCIAL

Guide méthodologique à l'usage des travailleurs sociaux

AU SOMMAIRE

- La législation en matière d'écrits
- La spécificité des écrits du travail social
- Les préalables à l'écriture
- La structuration du texte
- La rédaction
- La relecture et la validation

Bon de commande

À retourner à l'adresse suivante: ASH Publications - Service VPC
23 rue Dupont-des-Loges - 57000 METZ
Tél.: 01 40 05 23 15 - Mail: abonnements@info6tm.com

OUI, je commande _____ exemplaire(s) de: ASHAP00026

Maîtriser les écrits du social,
3^e édition (réf. 2ASH13265), au prix unitaire de **21€ TTC***

Frais de port pour toute livraison en France métropolitaine, à Monaco et en Corse: 0,01 € par exemplaire commandé. Pour tout envoi hors de France métropolitaine (DOM-TOM, Union européenne et étranger), ou pour tout renseignement complémentaire, nous contacter, au 01 40 05 23 15.

Mme M. Nom: _____
 Prénom: _____
 Fonction: _____ Service: _____
 Société: _____
 Adresse: _____
 Code postal: [] Ville: []
 Tél.: [] Fax: []
 E-mail: []
 N° Siret: []
 Code NAF: [] Siège Établissement
 Nombre de salariés à mon adresse: _____

Vous trouverez ci-joint mon règlement de _____ € TTC
 + 0,01 € de frais d'envoi par exemplaire commandé, par chèque à l'ordre de **ASH Publications**; je recevrai une facture acquittée.

Date: _____ Signature et cachet: _____

* TVA 5,5 % sur les ouvrages
Conformément à la législation en vigueur, vous disposez d'un droit d'accès et de rectification aux données vous concernant



SIÈGE SOCIAL IMMEUBLE VALMY B| 137 QUAI DE VALMY|
75010 PARIS | SAS AU CAPITAL DE 1000 € | ACS PARIS 823 174 248|
SIRET 823 174 248 00018 | CODE TVA FR47 823174248

2ASH13265-AP-180x125-01-19

A savoir : L'indemnité journalière bénéficiant au père en cas de décès de la mère et jusqu'à la fin de la période d'indemnisation ne pourra être sollicitée que lorsque le décès de la mère présente un lien de causalité avec l'accouchement. Il appartiendra à l'assuré de fournir une attestation émanant du médecin traitant indiquant le lien entre le décès et la maternité à l'organisme de sécurité sociale.

III. LE CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION

Le code du travail prévoit des dispositions permettant aux salariés de bénéficier sous condition d'un congé parental d'éducation après la naissance de l'enfant. Il est intéressant de relever que le congé parental d'éducation n'est pas réservé à la femme et trouve application aux deux parents.

A. LES CONDITIONS DU BÉNÉFICE DU CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION

Le droit au congé parental d'éducation est ouvert à tout salarié justifiant au moins de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise. Cette dernière s'apprécie à la date de la naissance de l'enfant ou à la date d'arrivée au sein du foyer de l'enfant adopté.

Le congé est divisé en plusieurs parties et pourra être pris à temps plein ou à temps partiel. La durée maximale initiale du congé est de 1 an renouvelable deux fois (dès lors que le nombre d'enfants nés simultanément est de un ou deux). Il est intéressant de relever par ailleurs qu'une date butoir est fixée pour la fin du congé parental d'éducation. En principe, cette date est fixée au plus tard le jour du troisième anniversaire de l'enfant.

A noter : Le salarié n'est pas dans l'obligation de poser le congé parental dans sa globalité. Ainsi, la demande initiale peut être formulée pour une durée de 6 mois dans la limite maximale de 1 an. S'y ajoutera par ailleurs le nombre de renouvellements maximal et la condition de fin au plus tard au jour du troisième anniversaire de l'enfant. On relèvera également que la période de renouvellement n'est pas obligatoirement identique à celle initiale. Ainsi, on pourrait solliciter une période initiale de 6 mois puis un renouvellement d'une durée de 1 an.

Le salarié peut solliciter un congé parental d'éducation complet en suspendant son activité salariée ou décider de bénéficier d'une réduction du temps de travail dans les conditions évoquées ci-après.

A noter : Il n'appartient pas à l'employeur de décider d'accepter ou de refuser la demande de congé formulée par le salarié qui est de droit. Il n'est pas non plus possible de choisir si le salarié suspend son contrat ou réduit sa durée du travail. Les dispositions du code du travail à ce titre sont de droit et s'imposent à l'entreprise ou à l'association (*C. trav., art. L. 1225-47 et suivants*).

B. LE CONGÉ PARENTAL ET LE TEMPS PARTIEL

La demande de congé parental peut être une demande de suspension totale du contrat de travail ou également une demande de passage à temps partiel du salarié. Le code du travail prévoit alors que la réduction de la durée du travail ne pourra être inférieure à 16 heures hebdomadaires (*C. trav., art. L. 1225-47*).

Dès lors que le salarié sollicite un passage à temps partiel, il appartiendra à l'employeur de prévoir la rédaction d'un avenant au contrat de travail intégrant les spécificités contractuelles à ce type de contrat de travail.

La définition des horaires de travail doit être effectuée par accord entre les parties mais, à défaut, c'est l'employeur qui aura la faculté de déterminer unilatéralement les nouveaux horaires de travail du salarié, dans la limite des 16 heures hebdomadaires.

Attention : Si le code du travail prévoit que l'employeur a alors une liberté d'aménagement de la réduction du temps de travail du salarié dans le cadre du congé parental d'éducation, il aura l'obligation de justifier que la répartition des horaires est effectuée dans l'intérêt de l'entreprise et de bonne foi. En effet, en cas de litige, l'entreprise ou l'association devrait être en mesure d'apporter un motif valable tiré de l'intérêt de l'entreprise.

Sous cette réserve, le refus du salarié d'accepter les horaires proposés par l'employeur pourra valablement conduire au licenciement. L'entreprise ou l'association n'aura cependant pas la faculté de procéder à un licenciement pour faute grave lorsque le salarié démontre une incompatibilité avec des obligations familiales impérieuses (*voir notamment Cass. soc. 1^{er} avril 2003, n° 00-41873*).

C. LES FORMALITÉS DE DEMANDE DU CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION

Par principe, la loi impose au salarié de solliciter le congé parental d'éducation préalablement à sa mise en œuvre et fixe des formalités spécifiques. Il appartient donc au salarié de formuler sa demande par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge. De plus, la demande doit être effectuée au moins 1 mois avant le terme du congé maternité ou d'adoption et, lorsqu'il s'agit d'un renouvellement ou lorsque le congé ne suit pas immédiatement le congé maternité ou d'adoption, un délai de 2 mois (*C. trav., art. 1225-50*).

Attention : En pratique, aucune sanction n'est prévue par le code du travail lorsque le salarié ne respecte pas les délais susmentionnés. Il n'est pas question de refuser le congé sollicité pour un simple non-respect des formalités. ●

ALISON DAHAN, avocate et titulaire d'un doctorat en droit social. Elle enseigne le droit du travail à l'université Lyon 3.

