
Accorder un congé parental d'éducation

Questions/Réponses

L'info pratique en droit du travail.

Sommaire

| | |
|---|-------|
| Sommaire | p. 2 |
| 1 Existe-t-il une condition d'ancienneté subordonnant le droit au congé parental d'éducation ? . | p. 5 |
| 2 Comment devez-vous être informé par votre salarié en cas de départ en congé parental d'é . | p. 6 |
| 3 Votre salarié peut-il prolonger ou renouveler son congé parental d'éducation ? | p. 7 |
| 4 A quel salarié le congé parental d'éducation peut-il bénéficier ? | p. 8 |
| 5 Quelles sont les droits de votre salarié(e) pendant son congé parental d'éducation ? | p. 9 |
| 6 Pouvez-vous licencier votre salarié(e) pendant son congé parental d'éducation ? | p. 10 |
| 7 Etes-vous obligé de réintégrer votre salarié(e) à l'issue de son congé parental d'éducation ... | p. 11 |
| 8 Dans quelles conditions devez-vous réintégrer votre salarié(e) à l'issue de son congé pare ... | p. 12 |
| 9 Devez-vous rémunérer votre salarié en congé parental d'éducation ? | p. 13 |
| 10 Quelles sont les conditions à remplir pour bénéficier d'un congé parental d'éducation ? | p. 14 |
| 11 Quelle est la durée du congé parental d'éducation ? | p. 15 |
| 12 Comment peut s'organiser le congé parental d'éducation ? | p. 16 |

Questions / réponses :

Vous trouverez ici les questions les plus fréquemment posées, qui correspondent aux situations les plus courantes. Ces questions / réponses sont rédigées par des professionnels du droit : juristes et avocats et s'articulent autour du Code du Travail, des lois en vigueur et des règles établies par les juges.

Le format Questions/Réponses vous permet :

- > D'identifier votre problème.
- > De le situer dans un contexte.
- > De trouver rapidement une solution.

Les réponses sont construites afin d'être compréhensibles par tous et apporter en termes simples des solutions à des problèmes souvent complexes.

AVERTISSEMENT :

Ce document ne dispense en rien de consulter un spécialiste pour adapter au besoin les règles au cas par cas.

Il résulte de ce qui précède que la responsabilité de l'auteur ne saurait être recherchée du fait de l'utilisation du guide et des modèles ci-après sans qu'il n'ait été fait appel à une analyse au cas par cas de la situation.

Les exemples de jurisprudence sont donnés à titre purement indicatif et ne sauraient en aucun cas constituer une garantie de l'orientation de la jurisprudence.

Toujours garder à l'esprit le principe de l'appréciation souveraine des juges du fond, in concreto, variable d'un Conseil de Prud'Hommes à l'autre.

Par conséquent, il est en toutes circonstances impératif de solliciter les conseils d'un professionnel, avant toute action.

1 Existe-t-il une condition d'ancienneté subordonnant le droit au congé parental d'éducation ?

L'employeur n'est tenu des droits ouverts aux salariés en matière de congé parental d'éducation qu'à l'égard de ceux d'entre eux qui justifient d'une année d'ancienneté minimum à la date de la naissance de leur enfant ou à la date de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté (1).

Toutes les périodes de suspension du contrat entrent en compte pour le calcul de cette ancienneté et notamment, le cas échéant, les congés maternité ou d'adoption précédents.

Seules les périodes d'absences assimilées à du travail effectif par le Code du travail ou une convention collective doivent être prises en compte dans le calcul de l'ancienneté.

(1) Article L1225-47 du Code du travail

2 Comment devez-vous être informé par votre salarié en cas de départ en congé parental d'éducation ?

Avant de partir en congé parental d'éducation, votre salarié doit respecter une simple règle de forme.

Il doit vous informer 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 (1).

Cette information doit vous être adressée par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé (2).

Lorsque qu'il souhaite que le congé suive immédiatement son congé maternité ou son congé d'adoption, votre salarié doit vous informer au moins 1 mois avant le terme de ce congé. Si votre salarié reprend son travail après son congé maternité ou d'adoption et sollicite par suite le bénéfice d'un congé parental d'éducation, il doit vous informer 2 mois au minimum avant le début de celui-ci (ou de son activité à temps partiel).

Sachez que l'envoi ou la remise de cette lettre n'est pas une condition pour pouvoir bénéficier du congé parental d'éducation. Ce congé dernier est un droit du salarié remplissant la condition d'ancienneté requise, de sorte que votre autorisation n'est pas requise (3). Il s'agit simplement d'un moyen de preuve de cette information (4).

(1) Article L1225-50 du Code du travail

(2) Article R1225-13 du Code du travail

(3) Cass.civ.2ème, 10 juillet 2014, n°13-20372

(4) Cass.soc.12 mars 2020, n°99-43501

3 Votre salarié peut-il prolonger ou renouveler son congé parental d'éducation ?

Le congé parental d'éducation (ou la période d'activité à temps partiel) a une durée initiale d'un an au plus. Il peut être prolongé deux fois pour prendre fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant lorsqu'il s'agit d'une naissance (1).

En cas de naissances ou d'adoptions multiples, le congé parental d'éducation peut être prolongé jusqu'à l'entrée à l'école maternelle des enfants. Pour les naissances d'au moins 3 enfants ou les arrivées simultanées d'au moins 3 enfants adoptés ou confiés en vue d'adoption, il peut être prolongé 5 fois pour prendre fin, au plus tard, au sixième anniversaire des enfants.

Lorsqu'il s'agit de l'adoption d'un enfant de moins de 3 ans, le congé prend fin à l'expiration d'un délai de 3 ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant. Dans les cas où l'enfant adopté ou confié en vue de son adoption est âgé de plus de trois ans mais n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire (16 ans), le congé parental et la période d'activité à temps partiel ne peuvent excéder une année à compter de l'arrivée au foyer (1).

La prolongation du congé, si elle est possible, n'est néanmoins pas automatique. Votre salarié(e) doit en effet vous en avertir, sous peine de se mettre en situation d'absence injustifiée (2).

Dans une telle situation (et il en va de même s'il/elle souhaite modifier les modalités de la prise de son congé), il/elle est tenu(e) de vous en avertir au moins 1 mois avant le terme initialement prévu (3).

Sachez qu'il ne vous ai pas interdit d'accepter une troisième prolongation dès lors que la durée maximale du congé parental fixée par la loi n'est pas dépassée. Dans un tel cas, vous demeurez tenu de respecter, à l'issue de la troisième prolongation, l'obligation de emploi (4).

A noter : Le congé parental d'éducation (ou la période d'activité à temps partiel) peut également être prolongé d'1 an au plus au delà du troisième anniversaire de l'enfant (ou de son arrivée au foyer de votre salarié(e) en cas d'adoption) en cas de maladie, d'accident ou de handicap graves de l'enfant, quelle que soit la date de leur début (5). La gravité de la maladie ou de l'accident doit être attestée par un certificat médical mentionnant que l'état de santé de l'enfant nécessite la présence d'une personne auprès de lui pendant une période qu'il détermine. La gravité du handicap est elle établie dès lors que ce dernier ouvre droit à l'allocation d'éducation spéciales prévue par l'article L541-1 du code du travail (6).

(1) Article L1225-48 du Code du travail

(2) Cass.soc.3 mai 2016, n°14-29190)

(3) Article L1225-51 du code du travail

(4) CA Paris 18eme Chambre section E, 30/10/1992, RG n° 92/32825

(5) Article L1225-49 du Code du travail

(6) Article R1225-13 du code du travail

4 A quel salarié le congé parental d'éducation peut-il bénéficier ?

Quel que soit l'effectif de votre entreprise, tout salarié justifiant d'**une année d'ancienneté** à la date de naissance de son enfant, ou à la date de l'arrivée d'un enfant en son foyer s'il s'agit d'un enfant confié en vue de son adoption, à condition que celui-ci n'ait pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire (soit 16 ans), peut solliciter la prise d'un congé parental d'éducation (1).

Ainsi, vous ne pouvez refuser ledit congé à partir du moment où le salarié qui en fait la demande dispose de l'ancienneté requise.

(1) Article L1225-47 du Code du travail

5 Quelles sont les droits de votre salarié(e) pendant son congé parental d'éducation ?

Sachez d'abord que votre salarié(e) ne bénéficie d'aucune protection particulière contre un licenciement pendant son congé parental. Vous pouvez donc, si les conditions sont réunies pour le faire, le licencier pour un motif personnel ou pour un motif économique. Dans telle éventualité, il/elle peut bénéficier de ses indemnités de rupture, à l'exclusion de l'indemnité compensatrice de préavis, puisque la globalité du préavis se déroule pendant son congé parental d'éducation.

Rappelez-vous néanmoins que vous ne sauriez valablement initier un licenciement sur le seul fondement de l'absence de votre salarié(e) liée à la prise d'un congé parental d'éducation. Celui-ci serait irrégulier comme étant discriminatoire (1).

Pendant son congé (ou pendant son temps partiel pris pour élever son enfant), votre salarié(e) bénéficie en revanche d'un certain nombre de droits.

Son contrat de travail est suspendu. Néanmoins, la durée du congé parental d'éducation est prise en compte pour moitié pour la détermination des droits que votre salarié(e) tient de son l'ancienneté, avec maintien des avantages acquis précédemment (2).

Par ailleurs, elle/il peut suivre, à son initiative, un bilan de compétences pendant son congé (ou son temps partiel). Elle/il bénéficie durant cette période de la protection sociale contre les accidents du travail et les maladies professionnelles prévue pour les stagiaires de la formation professionnelles (3).

Au terme du congé parental d'éducation, elle/il peut demander à suivre toute formation organisée au sein de votre entreprise. Elle/il peut également en réclamer le bénéfice pendant son congé. Dans un tel cas, sa demande met néanmoins fin à son congé (4).

Dès la fin du congé, ou de sa période d'activité à temps partiel pour élever son enfant, vous devez prévoir un entretien professionnel avec votre salarié(e) afin d'organiser son retour dans l'emploi et déterminer ses éventuels besoins en formation (5).

A noter: votre salarié(e) ne dispose pas que de droits pendant cette période de suspension de son contrat de travail. Ainsi, il lui est interdit d'exercer une activité professionnelle, à l'exception de celle d'assistante maternelle (6).

- (1) Article L1132-1 du Code du travail
- (2) Article L1225-54 du Code du travail
- (3) Article L1225-56 du Code du travail
- (4) Article L1225-59 du Code du travail
- (5) Article L1225-57 du Code du travail
- (6) Article L1225-53 du Code du travail

6 Pouvez-vous licencier votre salarié(e) pendant son congé parental d'éducation ?

Aucun texte ne vous interdit de licencier votre salarié(e) pendant son congé parental d'éducation (ou son temps partiel pour élever son enfant). Néanmoins, le motif du licenciement devra être totalement étranger à ce congé, sous peine que ce dernier soit requalifié en licenciement discriminatoire (1).

Dès lors qu'elle/il ne bénéficie d'aucune protection particulière contre le licenciement (2), vous êtes autorisé à la/le licencier pour motif personnel, notamment si vous découvrez qu'elle/il a commis une faute avant son départ en congé, ou pour motif économique, par exemple parce que son poste a été supprimé et qu'aucune perspective de reclassement n'existe au sein de votre entreprise.

Soyez vigilant si vous envisagez pendant cette période de suspension de son contrat le licenciement économique de votre salarié(e). Le choix du critère de l'ordre des licenciements ne doit pas vous permettre de le licencier en priorité (3).

De même, sachez que si votre salarié(e) alors en congé parental à temps partiel est éligible à l'allocation de congé de reclassement, vous devez déterminer le montant de l'indemnité attachée audit congé sur la base d'un temps plein (4). Par dérogation au principe général suivant lequel les indemnités de licenciement sont calculées proportionnellement aux périodes de travail accomplies à temps complet et à temps partiel (5), l'indemnité de licenciement doit également être calculée sur la base de sa rémunération à temps plein avant qu'il ne bascule dans un temps partiel (6).

Le licenciement pendant le congé parental d'éducation est exclusif de l'exécution d'un préavis. Vous êtes dès lors également dispensé de verser une indemnité compensatrice à ce titre (7).

En cas de méconnaissance des dispositions légales applicables pendant le congé parental d'éducation, le juge peut vous condamner, outre le versement de l'indemnité de licenciement, au versement de dommages-intérêts (8) voire à une contravention de 5ème classe, soit 1.500 euros, et 3.000 euros en cas de récidive (9).

Rappelons, qu'à l'issue de son congé ou de sa période de travail à temps partiel, ou dans le mois qui suit sa demande motivée de reprise, votre salarié(e) doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente (10).

(1) Article L1132-1 du Code du travail

(2) Cass.soc.18 octobre 1989, n°87-45724

(3) Cass.soc.7 octobre 1992, n°89-45503

(4) CJUE.8 mai 2019, aff.C-488/18 / Cass.soc.18 mars 2020, n°16-27825

(5) Article L3123-5 du Code du travail

(6) CJCE.22 octobre 2009, aff.C-116/08 / CJUE.8 mai 2019, aff.C-488/18

(7) Cass.soc.23 novembre 2005, n°04-47653

(8) Article L1225-71 du Code du travail

(9) Article R1227-5 du Code du travail

(10) Article L1225-55 du Code du travail

7 Etes-vous obligé de réintégrer votre salarié(e) à l'issue de son congé parental d'éducation ?

A l'issue de son congé parental d'éducation ou de sa période de travail à temps partiel, ou dans le mois qui suit sa demande motivée de reprise, votre salarié(e) doit effectivement pouvoir retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente (1).

Vous ne pouvez faire une proposition d'un emploi similaire que si la reprise du précédent emploi n'est plus possible suite à une réorganisation de votre entreprise par exemple.

Cette obligation légale ne joue pas lorsque le poste est occupé par un salarié en contrat à durée déterminée (CDD) ou en intérim.

En cas de méconnaissance des dispositions légales applicables pendant le congé parental d'éducation, le juge peut vous condamner, outre le versement de l'indemnité de licenciement, au versement de dommages-intérêts (2) voire à une contravention de 5ème classe, soit 1.500 euros, et 3.000 euros en cas de récidive (3).

(1) Article L1225-55 du Code du travail

(2) Article L1225-71 du Code du travail

(3) Article R1227-5 du Code du travail

8 Dans quelles conditions devez-vous réintégrer votre salarié(e) à l'issue de son congé parental d'éducation ?

A l'issue du congé parental d'éducation pris par votre salarié, vous devez lui permettre de retrouver son poste dans l'entreprise et, à défaut, un emploi similaire (1).

Il existe peu de jurisprudence sur ce qu'il faut entendre par emploi similaire.

Néanmoins, pour satisfaire à cette exigence, l'emploi proposé doit non seulement correspondre à la qualification professionnelle de votre salarié(e), mais également aux fonctions qu'elle/il exerçait effectivement avant le congé (2).

A titre d'exemple, les juges ont estimé qu'un emploi de gondolière ne constituait pas un emploi similaire s'agissant d'une salariée qui exerçait à titre principal la fonction de caissière avant la prise de son congé parental (3).

S'il existe un décalage entre la nature du poste pour lequel votre salarié(e) avait été recruté(e) et les fonctions réellement exercées avant la prise de son congé parental, ce sont ces dernières qui sont prises en compte pour apprécier l'emploi similaire. Ainsi, les juges ont estimé que n'avait pas satisfait à cette exigence l'employeur qui avait proposé à une salariée recrutée comme garde malade mais qui avait en réalité été affectée à un poste de lingère avant son congé, un poste de garde malade à l'issue de son congé (4).

Le seul fait que l'emploi précédent ne soit pas disponible est une condition nécessaire mais pas suffisante pour proposer un emploi similaire.

Sachez que le contrat de travail de votre salarié étant seulement suspendu, sa reprise de l'activité ne peut en aucun cas aboutir à lui imposer une modification de son contrat de travail.

L'affectation à un emploi similaire ne peut donc avoir pour objet ou pour effet de constituer une modification du contrat de travail, sauf à obtenir l'accord de votre salarié(e). Cette règle s'applique aussi en cas de reprise de son emploi précédent.

Elle/il peut valablement refuser d'être affecté à un emploi similaire dès lors que cette affectation implique la modification de son contrat de travail. Tout licenciement motivé par un tel refus est dénué de cause réelle et sérieuse. Il vous est donc recommandé, à défaut d'obtenir l'accord de votre salarié(e), d'émettre une autre proposition.

Le refus d'une modification de son contrat de travail vous expose à l'indemnisation due en matière de licenciement sans cause réelle et sérieuse, mais aussi à des sanctions pénales. Les indemnités légales ou conventionnelles de licenciement qui seraient dues comprennent néanmoins le préjudice lié à la non reprise du précédent emploi ou d'un emploi similaire, lequel ne peut donc pas faire l'objet d'une indemnisation distincte (5).

Si vous proposez l'emploi précédent ou un emploi similaire sans modification du contrat, votre salarié(e) est tenu(e) d'accepter. Son refus vous permet alors de justifier d'une cause réelle et sérieuse de licenciement.

(1) Article L1225-55 du Code du travail

(2) Cass. soc, 27 octobre 2003, n°90?40226

(3) Cass. soc, 12/03/2002, n°99-43138

(4) Cass. soc, 26/03/2002, n°98-45176

(5) Cass. soc, 30/06/2004, n°02-43478

9 Devez-vous rémunérer votre salarié en congé parental d'éducation ?

Sauf si votre convention collective est plus avantageuse pour votre salarié(e), vous n'avez pas à la/le rémunérer pendant son congé parental d'éducation.

Le contrat est suspendu. Dès lors, vous n'êtes pas plus tenu de compenser la baisse de rémunération liée à la réduction de son temps de travail en cas de congé partiel.

Votre salarié(e) en congé parental (total ou partiel), peut en revanche bénéficier, sous certaines conditions, d'une aide financière allouée par les caisses d'allocations familiales au titre des prestations familiales.

A défaut, son congé peut également être financé par des droits acquis sur son compte épargne-temps.

10 Quelles sont les conditions à remplir pour bénéficier d'un congé parental d'éducation ?

Après son congé de maternité ou d'adoption, votre salarié peut solliciter un congé parental d'éducation dès lors qu'il remplit les conditions suivantes (1) :

- il justifie d'une année d'ancienneté dans votre entreprise à la date de naissance de son enfant ou à la date de l'arrivée de l'enfant en son foyer, s'il s'agit d'un enfant confié en vue de son adoption ;
- l'enfant à moins de 3 ans. La possibilité est en effet laissée à votre salarié de ne pas accoler le congé parental d'éducation à son congé de maternité ou d'adoption. Il peut ainsi solliciter ce congé à tout moment au cours des 3 premières années de son enfant. En revanche, et sauf circonstances particulières comme la maladie, l'handicap grave ou l'accident de l'enfant (2) ;
- lorsqu'il s'agit d'un enfant adopté, il doit être âgé de moins de 16 ans (âge de la fin de l'obligation scolaire). Si l'enfant à moins de 3 ans, le congé parental d'éducation prend fin 3 ans après son arrivée au foyer. S'il a plus de 3 ans, le congé prend fin 1 an après son arrivée dans le foyer de votre salarié.

Le congé parental d'éducation n'est pas la seule option ouverte à votre salarié pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption.

Ainsi, et sous réserve qu'il justifie de la condition d'ancienneté requise, il peut :

- soit demander à bénéfice d'un congé parental d'éducation durant lequel son contrat de travail est suspendu ;
- soit solliciter la réduction de sa durée de travail, sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à seize heures hebdomadaires.

Sachez que le droit à congé ou à un temps partiel est ouvert aussi bien au père qu'à la mère, qui peuvent en bénéficier simultanément ou successivement. En outre, le fait que l'un des deux parents n'ait pas d'activité salariée ne vous permet pas de refuser un congé parental d'éducation (3).

(1) Article L1225-47 du Code du travail

(2) Article L1225-49 du Code du travail

(3) Cass.soc.5 mai 1988, n°86-40164)

11 Quelle est la durée du congé parental d'éducation ?

Le congé parental d'éducation ou la période d'activité à temps partiel (1) est pris pour une **durée initiale d'1 an**. Toutefois, sous réserve de respecter la durée maximale, **il peut être prolongé** dans les limites suivantes (2) :

- dans le cas d'une **seule naissance** : prolongation **dans la limite de 2 fois**, jusqu'au plus tard le **troisième anniversaire** de l'enfant
- dans le cas d'une **adoption** : lorsqu'elle concerne un **enfant de moins de 3 ans**, le congé prend fin à l'expiration d'un délai de **3 ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant**. Lorsque celui-ci a **plus de 3 ans et moins de 16 ans**, le congé parental (ou la période d'activité à temps partiel) **ne peut excéder une année à compter de l'arrivée au foyer** ;
- dans le cas de **naissances ou adoptions multiples** : prolongation possible jusqu'à l'**entrée en école maternelle** des enfants pour une naissance ou **adoption gémellaire**. Pour les naissances d'**au moins 3 enfants** ou les arrivées simultanées d'au moins 3 enfants adoptés ou confiés en vue d'adoption, **le congé peut être prolongé 5 fois** pour prendre fin, au plus tard, au **sixième anniversaire des enfants**.

En cas de **maladie**, d'**accident** ou de **handicap** graves de l'enfant, le congé parental d'éducation (ou la période d'activité à temps partiel) peut également être **prolongé d'1 an au plus au delà du troisième anniversaire de l'enfant** (ou de son arrivée au foyer de votre salarié(e) en cas d'adoption) (3).

En dehors de ces cas particuliers, la haute juridiction estime qu'**il ne vous ai pas interdit d'accepter une troisième prolongation** dès lors que la durée maximale du congé parental fixée par la loi n'est pas dépassée. Dans un tel cas, vous êtes tenu de respecter, à l'issue de la troisième prolongation, l'obligation de remploi (4).

A noter : Alors que la durée initiale d'un congé parental ne peut pas excéder un an, cette limite ne concerne pas sa prolongation. Votre salarié(e) peut donc prolonger son congé pour un délai supérieur à un an et retenir une durée différente à chaque prolongation, sous la seule réserve de respecter la durée maximale.

Ainsi, à l'occasion de chaque demande de prolongation, il/elle peut modifier son choix initial quant à la forme de son congé. Si tel est le cas, il/elle doit aussi vous informer de son intention de transformer la forme de son congé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, ou remise en mains propres contre décharge(4).

Comme pour la prise d'un congé initial, l'absence ou l'insuffisance d'information ne rend pas la demande du salarié irrecevable (6). Vous êtes donc tenu de faire droit à sa demande dès lors que votre salarié(e) remplit la condition de fond de l'ancienneté.

Le congé parental (total ou partiel) prend nécessairement fin au troisième anniversaire de l'enfant ou, en cas d'adoption, à l'expiration du délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant.

Le congé parental étant **ouvert à chaque naissance** ou à **chaque adoption** d'un enfant de moins de 16 ans, un salarié peut prendre **plusieurs congés parentaux successifs**.

La succession peut s'opérer sans reprise du travail intermédiaire (naissance ou arrivée d'un enfant en cours de congé).

Selon l'administration, le point de départ du deuxième congé parental doit alors être calculé comme si le salarié avait antérieurement été en congé maternité, en calculant la fin du congé maternité fictif en fonction de la date de l'accouchement (7).

(1) Article L1225-47 du Code du travail

(2) Article L1225-48 du Code du travail

(3) Article L1225-50 du Code du travail

(4) CA Paris 18ème Chambre section E, 30/10/1992

(4) Article R1225-13 du Code du travail

(6) Cass. soc,25/01/2012, n°10-16369

(7) Rép. min, n°79042, 20 janv. 1986, JO AN 3 mars 1986

12 Comment peut s'organiser le congé parental d'éducation ?

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(soit 16 ans) a le droit (1) :

- soit au bénéfice d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu ;
- soit à la réduction de sa durée de travail, sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à seize heures hebdomadaires (1).

En cas de travail à temps partiel, votre salarié(e) choisi à quelle proportion il réduit sa durée de travail, dans cette limite de 16 heures.

En revanche, il ne peut vous imposer ses horaires de travail. Soit vous parvenez à vous mettre d'accords sur la répartition des horaires, soit vous pouvez lui imposer celle-ci en vertu de votre pouvoir de direction. il vous incombe néanmoins dans telle circonstance de proposer des horaires permettant à votre salarié(e) de se consacrer à l'éducation de son enfant.

Le refus de votre salarié(e) de respecter les horaires de travail attribuées est constitutif d'une faute pouvant justifier un licenciement. Sachez que vous pouvez aller jusqu'à qualifier cette faute de faute grave dès lors que votre proposition est compatible avec les impératifs familiaux de votre salarié(e) (2).

Dans tous les cas, il conviendra d'établir un avenant temporaire prenant acte du passage à temps partiel et des horaires de travail

(1) Article L1225-47 du Code du travail

(2) Cass.soc.1er avril 2003, n°00-41873