

Au retour du congé parental

Par Patricia Hemmen



Le Code du travail prévoit qu'il est interdit à l'employeur, sauf pour motifs graves, de notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail à partir du dernier jour du délai pour le préavis de notification de la demande du congé parental et pendant toute la durée du congé. En effet, pendant la durée du congé parental, l'employeur est tenu de conserver l'emploi du salarié ou, en cas d'impossibilité, un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'un salaire au moins équivalent.¹

Or, dans le temps, la Cour d'appel avait fait primer le droit de l'employeur de réorganiser voire de fermer son entreprise sur le droit du salarié en congé parental au maintien de son contrat de travail. Ainsi par exemple, elle a pu décider qu'en cas de fermeture d'entreprise, l'employeur pouvait valablement notifier le licenciement, même pendant la durée du congé parental, dès lors qu'il ne saurait être obligé de continuer son entreprise dans l'intérêt d'une seule personne.² Même en l'absence d'une telle cessation d'activité complète, il a été retenu que l'employeur recouvre son droit de licencier le salarié après la fin du congé parental, s'il n'a pas été à même, pour des raisons économiques, de lui conserver son ancien poste pendant toute la durée du congé parental. Il a notamment été décidé que « la suspension du droit de l'employeur de notifier à son salarié se trouvant en congé parental la résiliation de son contrat de travail ne saurait avoir pour conséquence de le priver du droit de procéder à une mesure de réorganisation nécessaire de son entreprise comportant des suppressions de postes, dont celui du salarié absent, et d'invoquer par la suite valablement ce motif légitime pour justifier le licenciement régulièrement notifié au salarié après l'expiration de la période de protection, sous peine de dénaturer cette mesure de protection de façon, non seulement, à avantager injustement le salarié en congé parental

par rapport à ses collègues de travail, mais encore à entraver de manière inadmissible le droit de l'employeur d'organiser son entreprise. »³

Dans une affaire plus récente cependant, où l'employeur avait également été obligé de procéder à des réductions de personnel pendant la période de congé parental, la Cour a considéré au contraire « d'une part, que si le licenciement pour motifs graves est permis durant le congé parental, le licenciement pour motifs économiques est interdit » et que « d'autre part, l'article L. 234-48. ne prévoit pas d'exception à l'obligation de l'employeur de conserver l'emploi, ou un emploi équivalent, en cas de restructuration de l'entreprise ou de suppression d'emplois pour des motifs économiques. » Ensuite, à travers un revirement de sa jurisprudence traditionnelle, elle conclut que, même au-delà de la durée du congé, la garantie de l'emploi « n'est effective que si le poste du salarié subsiste le jour même de la reprise de son travail, ou s'il peut accéder à ce moment à un poste équivalent, la conservation de l'ancien poste ayant été impossible ».⁴ Même sans juger nécessaire, pour la solution du litige, de vérifier si, au vu de la situation de l'entreprise, le licenciement économique prononcé le lendemain du retour de congé parental avait des motifs réels et sérieux, il a été déclaré abusif pour avoir été notifié à la salariée en violation de son droit au maintien de son emploi.

Patricia Hemmen est conseillère auprès de la FEDIL

¹ Articles L. 234-47. (8) et (9) du Code du travail.

² Cour d'appel, 28 octobre 2003, n° 28067 du rôle.

³ Cour d'appel, 6 décembre 2007, n° 32095, et Cour d'appel, 7 juin 2007, n°31422 du rôle.

⁴ Cour d'appel, 2 février 2017, n° 41118 du rôle.