

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 10 décembre 2014

Laboratoire M et L contre S. (p. n°13-22.135)

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Aix-en-Provence, 30 mai 2013) que Mme S., engagée le 23 juin 2008 en qualité d'ingénieur qualité à temps complet par la société l'Occitane aux droits de laquelle se trouve la société Laboratoire M et L, promue responsable « contrôle qualité », qui a bénéficié du 22 août 2010 au 23 mai 2011 d'un congé parental d'éducation, a demandé à son employeur de reprendre ses fonctions à temps partiel ; que considérant que l'emploi qu'elle occupait précédemment ne pouvait être exercé qu'à temps plein, l'employeur lui a proposé un poste de responsable « qualité technique groupe » à temps partiel, et à la suite de son refus de rejoindre ce poste à l'issue de son congé parental, l'a licenciée le 6 juin 2011 pour faute grave ; que contestant le bien-fondé de son licenciement, la salariée a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes notamment au titre de la rupture ;

Sur le moyen unique du pourvoi principal de l'employeur :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de dire le licenciement sans cause réelle et sérieuse et de le condamner, en conséquence, à payer à la salariée diverses sommes, alors, selon le moyen :

1° / qu' à l'expiration du congé de maternité, la salariée a droit soit au bénéfice d'un congé parental, soit à la réduction de sa durée de travail ; qu'à l'issue du congé parental ou de la période de travail à temps partiel, il retrouve son emploi précédent ou similaire, à temps complet s'il était à temps complet, sauf accord de l'employeur ; que la cour d'appel qui a estimé qu'à l'issue de son congé parental, Mme S. qui avait refusé de reprendre son emploi précédent à temps complet, était en droit d'exiger d'obtenir son emploi précédent à temps partiel, en sorte que le refus par elle d' occuper cet emploi à temps plein ou un emploi équivalent à temps partiel ne constituait ni une faute grave ni une cause réelle et sérieuse de licenciement a violé l'article L. 1225-55 du code du travail en lien avec les articles L. 225-47, L. 1225-48 et L. 1225-51 du code du travail ;

2°/ que le salarié en congé parental qui a droit, dans les conditions de la loi, à reprendre une activité à temps partiel ne se trouve donc pas à l'issue du congé parental ou de la période de travail à temps partiel et n'est donc pas dans la situation de celui qui retrouve son précédent emploi ; pour juger que le licenciement de Mme S. était sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a affirmé que le retour du salarié, à temps partiel, ne constituait pas une modification du contrat et en outre qu' il devait retrouver son précédent emploi ; qu'en statuant ainsi par des motifs inconciliables, la cour d'appel a de nouveau violé l'article L. 1225-55 du code du travail en lien avec les articles L. 1225-47, L. 1225-48 et L. 1225-51 du code du travail ;

3°/ que si les conditions vexatoires et brutales de la rupture peuvent justifier une demande de dommages-intérêts, le bien-fondé de cette demande est indépendant du bien-fondé de la rupture et ne peut au plus que transformer la faute grave en une faute sérieuse ;

que pour juger que le licenciement de Mme S. était dépourvu de cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a affirmé qu'en toute hypothèse, l'employeur a fait preuve de précipitation blâmable en licenciant Mme S. dès le 6 juin 2011 ; qu'en statuant ainsi, sans d'ailleurs relever que Mme S. avait formulé une demande spécifique au titre de la précipitation blâmable, la cour d'appel a violé l'article L. 1232-1 du code du travail, ensemble l'article 1147 du code civil ;

4°/ que, les juges du fond doivent répondre aux conclusions des parties ; que dans ses conclusions d'appel, la société faisait valoir que la lettre de licenciement est intervenue près de trois mois après le début des discussions entre la société et sa salariée au sujet de la reprise de son poste ; que pour affirmer que l'employeur a fait preuve d'une précipitation blâmable en licenciant Mme S., la cour d'appel a relevé que le licenciement était intervenu dès le 6 juin 2011, alors que l'intéressée devait réintégrer l'entreprise le 23 mai précédent, qu'elle était disposée à reprendre ses fonctions et à discuter des conditions de son retour ; qu'en statuant ainsi, sans répondre aux conclusions de la société sur ce point, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

Mais attendu qu'ayant relevé que la salariée avait exercé l'option que lui réservait l'article L. 1225-51 du code du travail lui permettant de transformer son congé parental en activité à temps partiel et constaté que l'employeur ne démontrait pas que l'emploi occupé avant le congé de maternité, qui était disponible lorsqu'elle avait fait sa demande de reprise de son activité à temps partiel, n'était pas compatible avec une telle activité, la cour d'appel en a exactement déduit que le refus de la salariée de se voir imposer la reprise de son activité à temps partiel dans un autre emploi n'était pas fautif de sorte que son licenciement, pour ce seul motif, était dépourvu de cause réelle et sérieuse ; que le moyen, inopérant en ses deux dernières branches comme s'attaquant à des motifs surabondants, n'est pas fondé pour le surplus ;

Par ces motifs :

Rejette les pourvois ;

(M. Frouin, prés. – Mme Corbel, rapp. – Mme Courcol-Bouchard, av. gén. – SCP Boré et Salve de Bruneton, SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, av.)

Note.

Les réformes législatives récentes poursuivent l'objectif de concilier vie professionnelle et vie familiale du travailleur. La jurisprudence s'associe à cet effort en assurant la protection du salarié qui bénéficie d'une suspension de son contrat de travail, ou d'une réduction de son temps de travail pour l'éducation de ses enfants. En l'espèce, une salariée engagée en tant qu'ingénieur « contrôle qualité » à temps complet avait souhaité convertir son congé parental

d'éducation en une activité à temps partiel, comme le lui permet le Code du travail (1). Elle s'était vue opposer le refus de son employeur, considérant que l'emploi précédemment occupé ne pouvait l'être qu'à temps complet. Ce dernier proposa alors à la salariée un poste de responsable « qualité technique groupe » à temps partiel. Après avoir refusé cette proposition, la salariée fut licenciée pour faute grave et contesta le bien-fondé de son licenciement.

Les juges du fond accueillent les prétentions de la salariée et déclarent le licenciement sans cause réelle et sérieuse, aux motifs qu'à l'issue du congé parental d'éducation, la salariée était en droit de reprendre son emploi précédent à temps partiel, sans que cela ne constitue une modification du contrat de travail. De la sorte, le licenciement de la salariée en raison de son refus de reprendre son poste à temps complet ou d'occuper un emploi équivalent à temps partiel était nécessairement sans cause réelle et sérieuse de licenciement. Le pourvoi patronal soutenait, d'une part, que la reprise d'activité de la salariée sur son poste précédent s'effectuait nécessairement à temps complet, sauf accord de la part de l'employeur de lui octroyer un temps partiel. L'employeur tentait, d'autre part, de démontrer que la salariée, qui convertit son congé parental en activité à temps partiel, ne se trouve pas dans la même situation que celle qui reprend son activité à l'issue de son congé, et qu'elle ne pouvait ainsi bénéficier des dispositions protectrices de l'article L. 1225-55 du Code du travail. La Cour de cassation était donc invitée à s'interroger sur le régime de la transformation du congé parental d'éducation en activité à temps partiel et, plus précisément, sur le droit du salarié à convertir, à cette occasion, son emploi précédent à temps complet en temps partiel.

Les juges du droit rappellent que la salariée n'a fait qu'utiliser l'option offerte par l'article L. 1225-51 du Code du travail, qui lui permet de transformer

son congé parental d'éducation en activité à temps partiel. L'employeur n'a ici pas rapporté la preuve que l'emploi précédemment occupé, qui était disponible, n'était pas compatible avec un temps partiel. La Cour de cassation approuve donc les juges du fond d'avoir retenu que le refus de reprendre son poste précédent à temps complet et d'occuper un poste équivalent à temps partiel n'était pas fautif et ne pouvait donner lieu à licenciement. Par cette décision, la Haute cour souligne l'existence d'un droit (I) et rappelle les limites de la transformation du congé parental d'éducation en activité à temps partiel (II).

1. Le droit à la transformation du congé parental d'éducation en activité à temps partiel

La conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale du travailleur nécessite parfois une suspension du contrat de travail pour permettre au salarié d'assumer ses responsabilités familiales. Dans cette perspective, le législateur autorise le salarié, justifiant d'un an d'ancienneté, à suspendre son contrat de travail lors d'un congé parental d'éducation, *stricto sensu*, d'un an, renouvelable deux fois, ou à réduire son temps de travail après la naissance, l'adoption ou l'accueil d'un enfant (2). Dans ces conditions, le temps de travail ne peut être réduit en deçà de seize heures hebdomadaires, à la place des vingt-quatre heures hebdomadaires prévues dans le régime d'activité à temps partiel de droit commun (3). La suspension du contrat de travail et la réduction du temps de travail peuvent, néanmoins, s'avérer préjudiciables au salarié en termes de rémunération (4) et d'avancée de carrière (5), notamment pour les femmes qui sont, de fait, les principales salariées concernées par ces dispositions (6). Outre les dispositions récentes visant à favoriser le partage du congé parental entre les père et mère de l'enfant (7), le législateur et la jurisprudence veillent également à favoriser le retour du salarié dans l'entreprise (8).

(1) C. trav., art. L. 1225-51.

(2) C. trav., art. L. 1225-47.

(3) C. trav., art. L. 3123-14-1.

(4) Le congé parental d'éducation n'est pas rémunéré. Le parent peut néanmoins bénéficier de la prestation partagée d'éducation de l'enfant (environ 390 euros pour un congé parental complet), qui remplace le complément libre choix activité depuis la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes pour les enfants nés ou adoptés après le 1^{er} janvier 2015 : voir *infra* n° 7.

(5) Dossier « Congés parentaux et parcours professionnels », Politiques sociales et familiales 2012, n° 108 ; P. Jauneau, C. Olm et I. Van de Walle, *Congé parental et carrière professionnelle des mères*, CNAF, dossier d'études n° 147, 2011.

(6) B. Bourguignon, C. Coutelle, E. Gueugneau, M. Orphé et B. Romagnan, *Rapport d'information fait au nom de la délégation de l'Assemblée nationale aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes sur le projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, AN n° 1655, 17 décembre 2013, spéc. p. 50 : « Le CLCA bénéficie à 96,5 % à des femmes ».

(7) Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. La loi prévoit un nouveau dispositif permettant le partage du congé parental. Le complément de libre choix activité est remplacé par la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PREPAREE). Celle-ci sera versée pendant six mois pour le premier enfant, et rallongée de six mois supplémentaires si le second parent prend à son tour le congé parental. À partir du deuxième enfant, la PREPAREE sera réduite à deux ans et demi (contre trois dans le système précédent), mais prolongée jusqu'aux trois ans de l'enfant si l'autre parent prend à son tour le congé parental. Le dispositif s'inspire du système *use it or lose it* des pays scandinaves. Voir, C. Leborgne-Ingelaere, « L'impact de la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes sur l'entreprise », JCP S 2014, 1370, spéc. n° 6 et s. ; D. Roman, « Les aspects médico-sociaux de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes », RDSS 2014, p. 863.

(8) D. Corrignan-Carsin, « À propos du congé parental d'éducation : portée de la suspension légale du contrat de travail », Dr. soc., 1993, p. 728, spéc. n° 2.

S'il est prévu qu'à l'expiration du congé parental d'éducation, le salarié « *retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente* » (9), le contentieux se concentre précisément sur la reprise d'activité du salarié. Pour faciliter cette réintégration (10), la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes propose d'améliorer l'entretien de fin de congé parental d'éducation, afin de mettre en place une action de formation du salarié coupé de son activité pendant plusieurs mois (11). En outre, la Chambre sociale a pu déduire des dispositions légales que « *la réintégration doit se faire en priorité dans le précédent emploi* » (12), peu important que la lettre du texte n'énonce pas expressément que la reprise ne s'effectue sur un emploi similaire qu'« *à défaut* » de disponibilité de l'emploi précédent. Cette interprétation ne va, néanmoins, pas de soi, dès lors qu'un amendement visant à faire de la reprise d'activité dans un emploi similaire une simple tolérance avait été rejeté lors de l'examen de la modification de la loi instituant le congé parental d'éducation (13). Indépendamment de la lettre et de l'esprit du texte, il est désormais pourtant bien acquis, pour une meilleure protection du salarié, que celui-ci doit reprendre l'emploi précédemment occupé en priorité, dès lors que celui-ci est disponible. Plus encore, cette solution est conforme aux dispositions européennes, telles qu'appréciées par la Cour de justice. Cette dernière a dû interpréter la clause de l'accord-cadre sur le congé parental, alors en vigueur, selon laquelle « *à l'issue du congé parental, le travailleur a le droit de retrouver son poste de travail ou, en cas d'impossibilité, un travail équivalent ou similaire conforme à son contrat ou à sa relation de travail* » (14). Selon la juridiction européenne, cette clause n'empêche pas que le travailleur soit placé sur un poste similaire, à la seule condition que son poste ait été supprimé pour des raisons économiques. Il est alors entendu que cette réaffectation ne doit pas

avoir pour effet de dissimuler un licenciement lors de la reprise d'activité (15). La réintégration sur un poste similaire est donc strictement encadrée et contrôlée.

La question posée par la reprise d'activité à l'issue du congé parental d'éducation ne doit cependant pas être confondue avec celle soulevée dans l'arrêt du 10 décembre 2014, portant sur la transformation de ce congé en activité à temps partiel, permise par l'article L. 1225-51 du Code du travail. Cet article autorise le salarié à prolonger son congé parental d'éducation en le convertissant en activité à temps partiel. Il résulte de cette disposition que l'option est un véritable droit pour le salarié qui ne saurait « *être licencié pour avoir exercé une faculté qui résulte de la loi* » (16). D'un point de vue formel, il doit alors prévenir son employeur de cette option un mois avant la reprise d'activité par lettre recommandée avec accusé de réception, sans que l'inobservation de ces formalités n'entraîne l'irrecevabilité de la demande (17). Si l'hypothèse est donc nouvelle, la solution envisagée n'est pas surprenante et s'inscrit parfaitement dans le courant jurisprudentiel visant à favoriser la reprise d'activité du salarié. Il est ainsi affirmé que l'employeur ne pouvait s'opposer à la reprise d'activité du salarié en temps partiel sur son emploi précédent. Il ne s'agit, dès lors, pas d'une modification du contrat de travail à laquelle l'employeur devrait consentir, mais d'un véritable droit du salarié lui permettant d'aménager son temps de travail. Le licenciement de la salariée pour refus fautif de reprendre son poste à temps complet à l'issue de congé parental d'éducation ou un autre poste à temps partiel ne pouvait, par conséquent, qu'être jugé sans cause réelle et sérieuse, parce qu'il n'y a pas de faute à exercer un droit. Ce droit n'est pourtant pas absolu et suppose que l'emploi précédemment occupé soit disponible et que l'employeur ne soit pas parvenu à démontrer que celui-ci était incompatible avec une exécution à temps partiel.

(9) C. trav. art. L. 1225-55.

(10) Le terme est couramment employé, pour autant « *il n'y a pas juridiquement réintégration, puisque le contrat de travail n'a pas été rompu mais suspendu* » : D. Corrigan-Carsin, « à propos du congé parental d'éducation (...) », art. préc., spéc. n° 16.

(11) C. trav., art. L. 1225-57. Voir E. Devaux, « Loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes : une réelle portée pratique ? », JCP S 2014, 1371.

(12) Cass. Soc., 19 juin 2013 : JCP S 2013, 1407, n. T. Passerone ; JS Lamy 2013, n° 349, p. 8, obs. F. Lalanne ; Dr. soc. 2014, p. 11, chron. S. Tournaux. Cass. Soc., 27 octobre 1993 : RJS 12/1993, n° 1213. La solution est défendue par L. Fin-Langer, *Rép. droit du travail*, V° Suspension du contrat de travail (Règles générales), 2012, spéc. n° 125. Pour la même solution à l'issue d'un congé maternité, v. Cass. Soc., 25 mai 2011, n° 09-72.556 : RJS 2011, n° 681.

(13) JO AN déb., 24 novembre 1993, p. 5676. En ce sens voir : D. Corrigan-Carsin, « À propos du congé parental d'éducation (...) », art. préc., spéc. n° 19.

(14) Directive 96/34/CE du Conseil du 3 juin 1996 concernant l'accord-cadre sur le congé parental, clause 2.5, abrogée le 8 mars 2012 et transposée en droit interne par le décret n° 2012-1061 du 18 septembre 2012 modifiant les règles applicables en matière de congé parental pour les fonctionnaires et les agents non titulaires des trois fonctions publiques.

(15) CJUE 20 juin 2013, aff. C-7/12, *Rieniece* : Revue Europ. 2013, comm. 372, n. L. Driguez ; JCP S 2013, act. 330 ; RTD eur. 2014, p. 530, n. S. Robin-Olivier ; RJS 11/13, p. 652, n. A. Gardin. La protection contre le licenciement se prolonge par la garantie de l'effet utile de l'indemnité du licenciement illégal, v. CJUE 27 février 2014, aff. 588/12, *Lyreco Belgium NV c/ Rogiers* : V. Lacoste-Mary et J. Porta, « Les congés de parentalité à l'épreuve de la Cour de justice », *Droit ouvrier* 2015, p. 312, spéc. p. 314.

(16) Cass. Soc., 1^{er} juin 2004 : TPS 2004, comm. 248 ; Dr. Soc. 2004, p. 904, n. Ch. Radé.

(17) *Ibid.*

2. Les limites de la transformation du congé parental d'éducation en activité à temps partiel

La reprise d'activité à temps partiel sur l'emploi précédemment occupé n'est possible qu'après s'être assuré de la disponibilité de l'emploi précédent et de sa compatibilité avec une exécution en temps partiel.

Concernant la disponibilité de l'emploi précédent, il a déjà été considéré, à propos de la reprise d'activité à l'expiration du congé parental d'éducation (18), que l'emploi reste disponible lorsqu'il est occupé par un « *stagiaire intérimaire* » (19). De même, l'emploi occupé par un salarié employé en contrat à durée déterminée conclu pour remplacement d'un salarié absent reste disponible, étant entendu que ce contrat prend fin au retour du salarié (20). Seul un motif économique semble, finalement, pouvoir justifier l'indisponibilité de l'emploi et la réintégration sur un emploi similaire comportant « *le même niveau de rémunération, la même qualification et les mêmes perspectives de carrière* » (21). Autrement dit, l'emploi similaire ou équivalent à l'emploi précédent ne doit pas entraîner une modification du contrat de travail (22). En l'espèce, l'employeur ne démontrait pas que l'emploi précédemment occupé de responsable « *contrôle qualité* » n'était plus disponible. La proposition de reprise sur un emploi de responsable « *qualité technique groupe* », même si elle ne semblait pas entraîner de modification de la qualification professionnelle, n'était donc pas justifiée.

Malgré la disponibilité de l'emploi, l'employeur aurait encore pu démontrer que l'emploi était incompatible avec une activité à temps partiel pour échapper à son obligation de réintégration sur l'emploi précédent. L'expression ne doit pas porter à confusion. Dans cette hypothèse, le passage à une activité à temps partiel est de droit. Il ne peut être refusé par l'employeur, dès lors que la durée hebdomadaire n'est pas inférieure à seize heures. Bien que la fixation des horaires relève du pouvoir de direction de l'employeur (23), celui-ci doit respecter la finalité du congé parental partiel et ne peut, par conséquent,

instituer des horaires incompatibles avec la prise en charge des fonctions parentales (24). En revanche, il n'est pas tenu de réintégrer le salarié à temps partiel sur l'emploi précédemment occupé si ce dernier s'avère incompatible avec une activité à temps partiel. La Chambre sociale ne précise pas ce qui doit être entendu par là, mais la valorisation du congé parental impose d'apprécier strictement cette condition pour objectiver la décision patronale. Il est alors possible de supposer que l'emploi serait incompatible avec une activité à temps partiel à partir de l'instant où le changement d'emploi à temps complet en emploi à temps partiel aurait une conséquence préjudiciable à la bonne marche de l'entreprise (25). L'opposition de l'employeur doit donc être motivée par des éléments objectifs de nature à démontrer le trouble occasionné. Il pourrait alors s'agir de la perturbation du fonctionnement de l'exploitation par l'exécution du travail à temps partiel, ou encore de la perte de marchés ou de contrats. Le refus pourrait également tenir à la nature des fonctions occupées par le salarié ou par l'organisation du travail au sein de l'entreprise. Ainsi en serait-il, notamment, pour un cadre dont les fonctions nécessitent une disponibilité certaine ou pour un travail en équipe imposant une coordination de différents postes à temps complet.

En définitive, cet arrêt permet de construire un corpus de règles applicables au congé parental d'éducation. La reprise d'activité du salarié à l'expiration du congé parental ou la prolongation du congé parental en activité à temps partiel doit s'effectuer en priorité sur l'emploi précédemment occupé. Seules l'indisponibilité et l'incompatibilité de l'emploi avec un temps partiel, strictement appréciées, peuvent exonérer l'employeur de son obligation. La promotion de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale du salarié, avec pour trame de fond l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes, justifie le degré élevé de protection du salarié qui a bénéficié d'un congé parental.

Floriane Maisonnasse, Maître de conférences,
Université Montpellier 3 - Paul Valéry

(18) J. Savatier, « La disponibilité d'un emploi en vue d'une réintégration, d'un reclassement ou d'une priorité d'embauche », Dr. soc., 1999, p. 146.

(19) Cass. Soc., 27 octobre 1993 : RJS 12/1993, n° 1213 ; TPS 1997, comm. 305, obs. P.-Y. Verkindt.

(20) C. trav., art. L. 1242-7. Sur cette question, voir P.-Y. Verkindt, « Le régime juridique du congé parental », D. 2002, p. 2636, spéc. n° 11.

(21) Cass. Soc., 22 octobre 1997, n° 94-44706, à propos de la réintégration d'un salarié suite à la suspension de son contrat de travail pour accident professionnel.

(22) Cass. Soc., 1^{er} avril 1992 : JCP G 1992, 1633 : « *la cour d'appel qui, après avoir fait droit à la demande en paiement des indemnités de rupture, énonce, pour débouter la salariée de sa demande en dommages-intérêts, que l'employeur a justifié de la nécessité de la nouvelle affectation de la salariée, alors qu'elle reconnaît par*

ailleurs que la nouvelle affectation comportait une modification substantielle du contrat de travail, ce qui impliquait que l'emploi proposé n'était pas un emploi similaire, et qui ne relève pas de l'existence d'un motif économique qui aurait empêché la salariée de retrouver son emploi ou un emploi similaire, viole le texte susvisé ». Pour des exemples de modification du contrat de travail suite à un congé parental, v. P.-Y. Verkindt, « Le régime juridique du congé parental », art. préc., spéc. n° 10. Voir également Cass. Soc., 18 janvier 2006 : RJPF 2006-4 ; Cass. Soc., 15 janvier 2014, n° 12-22751 : poste de décoratrice à caissière.

(23) Cass. Soc., 4 juin 2002, n° 00-42.262.

(24) Cass. Soc., 21 novembre 1990, n° 88-40.763 : RJS 1/1991, n° 39.

(25) Par référence à la motivation exigée pour le refus de l'employeur d'accorder un temps partiel au salarié qui en fait la demande. Voir C. trav. art. L. 3123-6.