

CONTRAT DE TRAVAIL – Congé parental d'éducation – Droit de reprendre l'emploi précédent ou un emploi similaire – Droit à une action de formation professionnelle adaptée à l'emploi repris – Manquement de l'employeur à son obligation.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 11 mars 2009

P. contre **Caisse d'épargne Provence Alpes Corse** (pourvoi n° 07-41.821)

Sur le moyen unique :

Vu les articles L. 122-28-3 et L. 122-28-7, alinéas 1 et 2, devenus respectivement les articles L. 1225-55 et L. 1225-59, alinéa 1 du Code du travail ;

Attendu que, selon le premier de ces textes, à l'issue d'un congé parental d'éducation, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente ; que, selon le second de ces textes, le salarié reprenant son activité bénéficie d'un droit à une action de formation professionnelle, notamment en cas de

changement de technique ou de méthodes de travail ; que cette formation doit être adaptée à l'emploi dans lequel le salarié est réintégré ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme P., épouse B., a été engagée le 3 décembre 1984 en qualité d'employée par la Caisse d'épargne Provence Alpes Corse ; qu'à compter de fin 1992, et alors qu'elle occupait le poste de conseiller financier chargé d'agence, la salariée s'est absentée pour cause de congés maladie, maternité, allaitement et parental ; qu'au terme de ce dernier congé, l'employeur l'a informée, par

courrier du 3 mai 2004, de sa réintégration au poste d'agent commercial, puis, par courrier du 12 mai 2004, de sa réintégration en qualité de conseiller financier, mais dans le cadre d'un parcours de remise à niveau ; que, par lettre du 17 juin 2004, l'employeur a précisé qu'en raison de sa longue absence, une remise à niveau progressive dans le cadre d'un parcours comprenant à la fois des formations et un accompagnement au sein de l'agence s'avérait nécessaire et que cette remise à niveau passait par l'appropriation des divers fondamentaux du métier et notamment les activités de guichet et d'accueil ; qu'elle a été affectée à un poste de guichetière ; que Mme B., qui a refusé d'effectuer cette formation, a été licenciée pour faute grave par lettre du 30 septembre 2004 ; que, contestant la mesure de licenciement, la salariée a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en paiement de diverses sommes ;

Attendu que pour débouter la salariée de l'ensemble de ses demandes, la Cour d'appel a énoncé qu'après onze ans d'absence la remise à niveau de la salariée était justifiée ; que cette remise à niveau concernait tous les aspects de la fonction de conseiller financier ; que la salariée n'apportait aucun élément de nature à corroborer son affirmation selon laquelle la Caisse d'épargne l'avait affectée à un autre poste que celui de conseiller financier et avait voulu lui imposer une rétrogradation et qu'en refusant de prendre son poste malgré plusieurs demandes de l'employeur, Mme B. avait commis

une faute d'une gravité telle que son maintien dans l'entreprise était impossible ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations, d'une part, que la salariée n'avait pas été réintégrée dans son précédent emploi de conseiller financier chargé d'agence ou dans un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, et, d'autre part, que la formation imposée à Mme B. sous la forme d'un parcours de remise à niveau, dont la durée n'était pas précisée, comportant l'exercice de diverses tâches d'une agence, ne répondait pas aux demandes de la salariée et, ne portant pas sur l'acquisition de nouvelles techniques ou méthodes de travail en rapport avec l'exercice de la fonction de conseiller financier chargé d'agence, n'était pas adaptée à l'emploi qu'elle devait reprendre à l'issue de son congé parental, la Cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 30 novembre 2006, entre les parties, par la Cour d'appel d'Aix-en-Provence ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la Cour d'appel de Lyon.

(Mme Mazars, f.f. prés. - M. Flores, cons. rapp. - M. Aldigé, av. gén. - SCP Gatineau et Fattacini, SCP Waquet, Farge et Hazan, av.)

Note .

A une heure où de nombreuses voix s'élèvent pour appeler à la réforme du congé parental d'éducation (1), l'arrêt rendu par la chambre sociale de la Cour de cassation le 11 mars 2009 (P+B) méritait bien quelque attention. Non que l'interprétation qu'il retient du dispositif légal apparaisse particulièrement novatrice. Originale, la solution l'est surtout parce que c'est la première fois, à notre connaissance, que les hauts magistrats ont eu à se prononcer sur pareille question de droit. Mais son intérêt se situe, selon nous, beaucoup plus dans ce qu'il donne à voir des limites de l'inscription du congé parental d'éducation au titre des mesures de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle et ce, malgré la volonté manifeste des magistrats de la Cour de cassation d'œuvrer pour que cette conciliation gagne en effectivité. Partant de là, l'arrêt nous semble propre à alimenter la discussion sur la figure que pourrait ou que devrait prendre le congé parental « réformé ». Mais revenons sur le cas d'espèce et le point de droit tranché par la Haute juridiction. Dans l'affaire qui a conduit à l'arrêt commenté, une salariée qui occupait un emploi de conseiller financier chargé d'agence avait bénéficié d'une série de congés maladie, maternité, allaitement et parental qui l'avait tenue éloignée de l'entreprise pendant plus de onze ans. A l'issue de son dernier congé, l'employeur l'avait informée de sa réintégration en qualité de conseiller financier, mais dans le cadre d'un parcours de remise à niveau que sa longue absence rendait nécessaire. Par la suite, il lui avait précisé que ce parcours comprenait à la fois des formations et un accompagnement en agence et qu'il passait par la réappropriation des fondamentaux du métier, à commencer par les activités de guichet et d'accueil. La salariée avait finalement été affectée à un poste de guichetière et, suite à son refus, avait été licenciée pour faute grave. Pour contester son licenciement, elle faisait valoir que son employeur ne l'avait pas affectée à son précédent emploi et lui avait imposé une rétrogradation. Elle fut déboutée par la Cour d'appel aux motifs « qu'après onze ans d'absence la remise à niveau de la salariée était justifiée » et qu'elle « n'apportait aucun élément de nature à corroborer son affirmation

(1) Dans son premier grand discours sur le sujet, Nicolas Sarkozy a annoncé le 13 février 2009 une importante révision de la politique familiale. Insistant sur la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, il a notamment souhaité la mise en place dans ce cadre d'un « congé parental plus court » pour permettre aux femmes de revenir plus facilement sur le marché du travail. « La maternité est une formidable aventure humaine, ce n'est pas une sanction », a-t-il lancé, déplorant « un immense gâchis ». Le 17 février 2009 a également été enregistrée à l'Assemblée nationale une intéressante proposition de loi « relative à la modernisation du congé de maternité en faveur de la protection de la santé des femmes et

de l'égalité salariale et sur les conditions d'exercice de la parentalité » émanant de députés de l'opposition. On signalera enfin le rapport de Brigitte Gresy remis, début juillet, au ministre du Travail en vue de préparer la prochaine concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et qui comporte une proposition à ce sujet. (v. B. Gresy, *Rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*, 9 juillet 2009, consultable en ligne : <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/actualite-presse/brevs/remise-du-rapport-egalite-professionnelle-entre-femmes-hommes.html>).

selon laquelle la banque l'avait affectée à un autre poste que celui de conseiller financier et avait voulu lui imposer une rétrogradation ».

Le pourvoi offrait à la Cour de cassation la possibilité de rappeler et de préciser les garanties de continuité offertes au salarié à la fin de la période de suspension de son contrat pour cause de congé parental. En discussion deux textes : l'article L. 1225-55 du Code du travail [ancien article L. 122-28-3] qui prévoit qu' « à l'issue du congé parental d'éducation (...), le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente » et L. 1225-59, alinéa 1, du Code du travail [ancien article L. 122-28-7, alinéas 1 et 2] qui énonce que « le salarié qui reprend son activité initiale bénéficie d'un droit à une action de formation professionnelle, notamment en cas de changement de technique ou de méthodes de travail ». Deux textes... deux droits reconnus au salarié de retour de congé, mais qui ont vocation à se compléter pour permettre une reprise de l'activité professionnelle un temps mise en suspens en raison de l'activité parentale. C'est dès lors à une lecture combinée des deux dispositions légales précitées que s'est livrée la Cour de cassation pour apporter des précisions quant à l'action de formation dont le salarié peut bénéficier : « cette formation doit être adaptée à l'emploi dans lequel le salarié est réintégré ». L'affirmation paraît difficilement contestable. Elle nous semble s'imposer, tant du point de vue de la finalité que l'on peut assigner aux prérogatives reconnues (2) et de leur utilité (3), qu'au regard des termes des textes précités qui appellent à la liaison et à une certaine chronologie dans le raisonnement (4). Et c'est bien à une analyse en deux temps que se sont livrés les magistrats de la chambre sociale : ces derniers ont d'abord relevé que la salariée n'avait pas été réintégré dans son précédent emploi de conseiller financier chargé d'agence ou dans un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente ; ils ont ensuite constaté que la formation qui lui était imposée ne portait pas sur l'acquisition de nouvelles techniques ou méthodes de travail en rapport avec l'exercice de la fonction de conseiller financier chargé d'agence ; dès lors, elle n'était pas adaptée à l'emploi que la salariée devait reprendre à l'issue du congé.

Mais au-delà de l'apport de l'arrêt quant aux caractéristiques de l'action de formation visée par l'article L. 1225-59, alinéa 1, du Code du travail, c'est surtout le contrôle approfondi opéré par les hauts magistrats sur le contenu de la formation qui attire l'attention. Ces derniers n'ont, en effet, pas hésité à se mêler des faits afin de vérifier que la formation correspondait bien à l'emploi de conseiller financier dans lequel la salariée devait être réintégré en vertu du droit qui lui est reconnu par l'article L. 1225-55 du Code du travail. Exigence d'une formation adaptée, contrôle approfondi du contenu de la formation, le souci des juges d'assurer l'effectivité des garanties de continuité est manifeste.

Reste que, dans le cas d'espèce, la reprise d'activité pouvait s'avérer délicate, même en présence d'un parcours de formation adapté à l'emploi antérieurement occupé. Éloignée pendant onze ans d'un métier dont la technicité est importante, la salariée avait incontestablement besoin d'une remise à niveau (5). Et dans l'hypothèse où celle-ci ne se serait pas révélée concluante, c'est la perspective d'un licenciement pour insuffisance professionnelle qui aurait pu se dessiner. De même, pour rester sur le cas d'espèce, est-il possible de s'interroger sur les chances pour cette salariée finalement licenciée illégalement de retrouver un emploi correspondant à sa qualification.

Ceci nous ramène aux discussions actuelles sur une possible réforme du congé parental d'éducation, tout particulièrement sur les interrogations qui concernent sa durée. Initialement, la France a fait le choix d'un congé long et limité aux enfants en bas âge (6). Or un tel choix rend particulièrement difficile la définition d'un cadre juridique permettant de réellement neutraliser les effets de l'absence sur la carrière professionnelle du salarié. L'affaire rapportée en atteste : un éloignement durable de l'entreprise comporte un risque accru de ralentissement, voire d'arrêt de la vie professionnelle, qui contredit indéniablement l'objectif de conciliation (7). N'est-il pas temps alors de se tourner vers des formules plus courtes pour lesquelles la neutralisation des

(2) Qui est, rappelons-le, de permettre au salarié qui a un temps mis sa vie professionnelle entre parenthèses de la reprendre sans fracture.

(3) Quel serait le sens d'une action de formation qui ne serait pas liée à l'emploi que le salarié va occuper ?

(4) Le bénéfice d'une action de formation est reconnu au salarié « reprenant son activité initiale », c'est-à-dire celui qui a retrouvé son précédent emploi ou un emploi similaire.

(5) Ce que les juges d'appel avaient tenu pour « légitime ».

(6) Aux termes de l'article L. 1225-48 du Code du travail, le congé parental d'éducation a une durée initiale d'un an au plus et

peut être renouvelé deux fois jusqu'aux trois ans de l'enfant. Le calendrier des naissances peut également conduire à un enchaînement des congés, susceptible d'ailleurs de poser des problèmes d'articulation entre le dispositif sur le congé parental et celui sur la maternité. Voir sur ce point Cass. soc. 11 février 2004, Bull. civ. V, n° 47 ; D. 2004, JP, p. 1926, note A. Gardin, qui a énoncé que le bénéfice d'un congé parental d'éducation ne fait pas obstacle aux règles protectrices de la maternité.

(7) Au titre de la conciliation, les congés parentaux devraient être un moyen d'éviter que le temps consacré par les parents au soin et à l'éducation des enfants ne constitue un obstacle à leur activité professionnelle.

effets de l'absence serait plus facile à mettre en œuvre ? Une telle option aurait de surcroît l'immense mérite de rendre envisageable une amélioration des conditions de rémunération du congé susceptible d'influencer la façon dont les parents y recourent (8), en l'orientant peut-être dans un sens plus égalitaire (9). Pour l'heure, les propositions fusent de toute part (10). Toutes s'accordent sur trois points : le congé parental d'éducation doit être plus court (11), mieux rémunéré (12) et assorti de mesures incitant au partage entre les deux parents (13). Au regard de l'objectif de conciliation, comme de l'impératif d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, il semble difficile de ne pas souscrire à une telle orientation. Elle ne saurait pour autant épuiser le débat de la conciliation. D'autres mesures s'imposent, au premier rang desquelles figure certainement le développement des modes de garde pour les enfants de moins de trois ans. A une heure où l'on estime le déficit de places d'accueil entre 300 000 et 500 000 (14), il est urgent d'agir. La figure d'un congé parental long et limité aux enfants en bas âge avait en grande partie été commandée par un même constat déficitaire. Revenir sur ce modèle impose plus que jamais de traiter du problème.

Alexia Gardin, *Maître de conférences à l'Université de Nancy 2, chercheur au CERIT-CRDP*

(8) Sur le rôle central de la rémunération dans le recours aux congés, voir A. Math et C. Meilland, « Les congés aux parents contre l'égalité entre femmes et hommes ? », *Revue de l'IRES*, n° 46, 2004/3, p. 150 et s.

(9) Il semble difficilement contestable que les conditions actuellement offertes contribuent (voire invitent) à une application « sexuée » du congé. Rappelons que le congé parental d'éducation est pour l'heure un congé non rémunéré, assorti d'une prestation forfaitaire dont le montant est loin de compenser la perte de salaire, même pour un salarié rémunéré au salaire minimum. C'est donc essentiellement le parent disposant du plus faible salaire qui se trouve incité à prendre le congé. Or les inégalités salariales étant ce qu'elles sont, c'est la mère qui, de fait, se retrouve le plus souvent dans cette position. Si on ajoute à cet élément le fait que le dispositif est limité aux enfants en bas âge et conçu pour être pris à la suite du congé de maternité, il semble même possible de conclure à l'existence d'un ciblage « implicite » sur les mères (en ce sens A. Math et C. Meilland, *op. cit.*, p. 143).

(10) Voir les références citées en note 1.

(11) Par exemple sur le modèle préconisé par le droit communautaire d'un congé de quatre mois dont un mois ne

serait pas transférable à l'autre parent. Voir sur ce point l'accord cadre du 18 juin 2009 signé par les partenaires sociaux européens qui révisé celui conclu en 1995 et qui sert de soutien à la proposition d'un congé parental réformé du rapport *Gresy*.

(12) Le rapport *Gresy*, comme la proposition de loi du 17 février 2009, proposent de porter le revenu de remplacement à 80% du dernier salaire brut.

(13) Sur ce point, la proposition de loi du 17 février 2009 mérite tout particulièrement d'être examinée dans la mesure où elle inscrit l'alternance des deux parents au cœur même du dispositif. Le congé serait nécessairement « alternatif » dans le sens où un parent ne pourrait en bénéficier que si l'autre prend sa part, fixée au minimum à 20% de la durée totale du congé. Voir l'article 6.

(14) Chiffres avancés par le récent rapport Tabarot. Voir M. Tabarot, *Le développement de l'offre d'accueil de la petite enfance*, La documentation française, 2008, spéc. p. 35 (consultable en ligne : <http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/084000479/0000.pdf>).