

Cass. soc. 25 janvier 2012 n° 10-16.369 (n° 264 F-D), Sté Riou Vetillard Tombeck SCP c/ Marois

Attendu selon l'arrêt attaqué (CA Angers 23 février 2010, ch. soc.) que Mme Marois a été engagée par la SCP Ferru, Riou, Vétillard, devenue Riou, Vétillard, Tombeck le 1er octobre 2002, en qualité de technicien ; qu'en arrêt de travail à compter du 29 août 2007, elle a été placée en congé de maternité le 13 octobre 2007 qui s'est achevé le 1er février 2008 ; qu'elle a été licenciée pour faute grave le 20 mars 2008, en raison de son absence depuis le 1er février précédent ; que se prévalant de sa demande de congé parental d'éducation et contestant le bien fondé du licenciement, Mme Marois a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de dire que le licenciement de la salariée est sans cause réelle et sérieuse et de le condamner à verser à celle-ci diverses sommes, alors, selon le moyen :

1°/ que le salarié ne peut prétendre bénéficier d'un congé parental d'éducation ou d'une réduction de sa durée du travail pour la période suivant immédiatement le congé de maternité ou le congé d'adoption, dès lors qu'il n'en a pas informé l'employeur avant le terme de ce congé ; qu'en estimant que Mademoiselle Marois, qui avait informé son employeur par courrier recommandé avec accusé de réception du 7 février 2008, son congé ayant pris fin le 1er février précédent, de ce qu'elle prenait « un congé parental de deux mois, jusqu'au 31 mars inclus », avait pu bénéficier d'un congé parental d'éducation pour la période ainsi définie, et qu'elle ne se trouvait pas en situation d'absence injustifiée, la cour d'appel a violé l'article L1225-50 du code du travail ;

2°/ que le salarié informe son employeur du point de départ 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 de travail, au moins un mois avant le terme du congé de maternité ou du congé d'adoption lorsque cette période suit immédiatement le terme de ce congé, et deux mois au moins avant le début du congé parental d'éducation ou de l'activité à temps partiel dans le cas contraire ; qu'il en résulte que, dès lors que l'information donnée à l'employeur est tardive en regard du délai de prévenance ainsi prévu, le point du départ du congé, ou de la réduction du temps de travail, est reporté à proportion du retard ; qu'en estimant que Mademoiselle Marois était fondée à imposer à l'employeur, qu'elle avait informé le 7 février de ce qu'elle entendait bénéficier d'un congé parental de deux mois à compter du 1er février précédent, date du terme de son congé de maternité, la prise de ce congé à la date par elle indiquée, la cour d'appel a violé l'article L 1225-50 du code du travail ;

3°/ qu'à supposer adoptés les motifs du jugement qui faisaient valoir qu'une lettre recommandée avec accusé de réception n'était qu'un mode de preuve de l'information donnée à l'employeur, et que Melle Marois soutenait avoir donné l'information dans le délai requis, il appartenait aux juges, pour statuer comme ils l'ont fait, de caractériser une information de l'employeur à une date antérieure à la réception de ce courrier, ou à celle du 6 février 2008 à laquelle il affirmait avoir été informé verbalement ; qu'en s'en abstenant, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision en regard de l'article L 1225-50 du code du travail ;

Mais attendu qu'après avoir exactement rappelé que l'obligation prévue à l'article L 1225-50 du code du travail, faite au salarié d'informer son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, du point de départ et de la durée de la période pendant laquelle il entend bénéficier du congé parental d'éducation prévu à l'article L 1225-47 dudit code, n'est pas une condition du droit du salarié au bénéfice de ce congé mais n'est qu'un moyen de preuve de l'information de l'employeur, la cour d'appel, analysant les éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, a constaté, par motifs propres, que la salariée qui avait plus d'une année d'ancienneté chez son employeur lors de la naissance de son enfant, réunissait les conditions prévues à l'article L 1225-47 du code du travail pour bénéficier d'un congé parental, et, par motifs adoptés, qu'avant même d'avoir été informé par courrier recommandé du 7 février 2008, l'employeur avait connaissance du motif de l'absence de la salariée ; qu'elle a ainsi, légalement justifié sa décision ;

Par ces motifs : Rejette.