



JURIDIQUE

Quelles sont les conséquences d'une demande tardive d'un congé parental ou sabbatique ?

Sur le congé sabbatique : selon les articles L 3142-28 et suivants et D 3142-14 et suivants du code du travail, le salarié informe son employeur au moins 3 mois à l'avance de la date et de la durée de son congé sabbatique. L'employeur y répond dans un délai de 30 jours à compter de la présentation de la demande du salarié. À défaut, son accord est réputé acquis.

La Cour de cassation a rappelé dans son arrêt du 2 octobre que l'employeur qui ne répond pas à une demande de congé sabbatique est réputé accepter tacitement le congé, et ce même dans le cas où le salarié a formulé cette demande hors délai.

Par conséquent, en qualité d'employeur, même hors délai, il ne faut donc surtout pas ignorer la demande effectuée par son salarié, surtout s'il souhaite refuser ou reporter ce congé.

➤ *Cass. soc. 2 oct. 2024 n° 23-20.560*

Sur le congé parental d'éducation : Conformément à l'article L 1225-50 du code du travail, le salarié informe son employeur, du point de départ et de la durée de la période de congé parental d'éducation à temps plein ou à temps partiel.

Si cette période débute immédiatement après le congé de maternité ou d'adoption, le salarié doit informer l'employeur au moins un mois avant le terme de ce congé.

Dans le cas contraire, l'employeur doit être informé au moins 2 mois avant le début du congé ou du temps partiel.

La Cour de cassation rappelle dans cette espèce que l'employeur ne peut refuser la demande de congé parental formulée seulement 5 jours avant la date prévue pour son départ, au lieu des 2 mois prescrits par la loi.

Pour information, le congé parental est un droit, par conséquent, l'information requise n'est destinée qu'à permettre à l'employeur d'organiser le départ du salarié (*Cass, soc, 10/06/2003*)

➤ *Cass. soc. 18 sept. 2024 no 23-18.021*