

CONGÉ PARENT

Droit de tirage, mais droit quand-même

Vous êtes nombreux à avoir fait le choix du Congé parent, dispositif issu de l'Accord droits familiaux qui est entré en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

D'emblée, certaines entreprises ont prévenu qu'elles tendraient, au nom de la notion de « droit de tirage plafonné » inscrite dans l'accord, à limiter au maximum la prise de ces congés accolés aux congés annuels.

Pour rappel, le congé parent ouvre droit à 4 jours de congés rémunérés par an aux salariés parents jusqu'au dernier jour du mois du douzième anniversaire de leur dernier enfant<sup>1</sup>.

Ils peuvent être pris par demi-journées éventuellement et sont non fractionnables en heures.

**LA NOTION DE DROIT DE TIRAGE ET DE DÉTERMINATION DES MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE**

Les employeurs ont fait préciser dans l'accord que ces congés constituent « un droit de tirage plafonné » afin de les dissocier formellement des congés annuels.

En outre, ils ont imposé un paragraphe qui est l'une des raisons de notre non-signature de l'accord, **accordant aux entreprises la possibilité de « déterminer des modalités de mise en œuvre de ce congé en phase avec leur activité [...] pour que les unités et équipes de travail puissent gérer les équilibres entre les temps individuels, les temps collectifs et l'activité opérationnelle ».**

Les congés parent ne doivent être dévolus qu'à deux formes d'impératifs :

- Les obligations familiales de garde.
- Les obligations scolaires.

À noter que dans le cadre de l'accord, ceux qui font le choix du CESU préfinancé (celui-là même qui a permis aux employeurs de ne pas reconduire les conventions CESU Petite Enfance) peuvent s'en servir pour du jardinage, du ménage, des petits travaux... Cherchez la logique.



<sup>1</sup> 6 jours pour les parents isolés bénéficiaires de l'ASF versée par la CAF, 12 jours pour les parents d'enfants handicapés. Pour plus de détails, cf. fiche pratique Congés parents/CESU ou le Guide Droits familiaux FO Énergie et Mines.

CONGÉ PARENT

Droit de tirage, mais droit quand-même

PEUT-ON ME REFUSER MA DEMANDE SI JE COLLE  
MES JOURS À DES CONGÉS ANNUELS ?

FO Énergie et Mines invite tous les agents, pères et mères, à faire usage de leur droit chaque année au maximum des possibilités octroyées par l'accord et rappelle que **la fermeture d'un établissement scolaire en période de vacances scolaires constitue une obligation familiale de garde** : la possibilité de poser des congés parents au cours de ces périodes est donc impérative.

De même et dans la mesure où les congés ne peuvent être pris en deçà de demi-journées, **il ne peut être refusé aux salariés parents de faire usage de leur droit la demi-journée précédant un week-end, un RTT ou un CA, ni la demi-journée lui succédant**, tant que l'horaire de cours de l'enfant impose au parent de prendre sa demi-journée pour déposer ou récupérer son enfant et quelques soient les modes de garde usuellement retenus par lui ordinairement.

En effet, la dépose ou la récupération d'un enfant constitue une obligation scolaire.

EN CAS DE REFUS

En cas de refus de prise de congé, **il conviendra de demander les motifs écrits et les éléments de preuve** que la demande nuit à l'«équilibre entre les temps individuels, les temps collectifs et l'activité opérationnelle», seul motif de contestation légitimé par l'accord droits familiaux.

Comme pour les congés annuels, il appartient à l'employeur «de prendre les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé et, en cas de contestation, de justifier qu'il a accompli à cette fin les diligences qui lui incombent légalement» (Cass. Soc. 13 juin 2012, n° 11-10929).

Vos correspondants FO seront à vos côtés afin d'évaluer les préjudices éventuels, notamment si des refus répétés ou de circonstance ne vous permettaient pas de bénéficier au cours d'une année des quatre jours auxquels vous avez droit.

**FO Énergie et Mines en appelle dans chaque entreprise au respect et au bon sens**, et demande que les «modalités de mise en œuvre» déployées soient claires, précises et loyales, écartant toute possibilité de refus arbitraire ou discriminant.