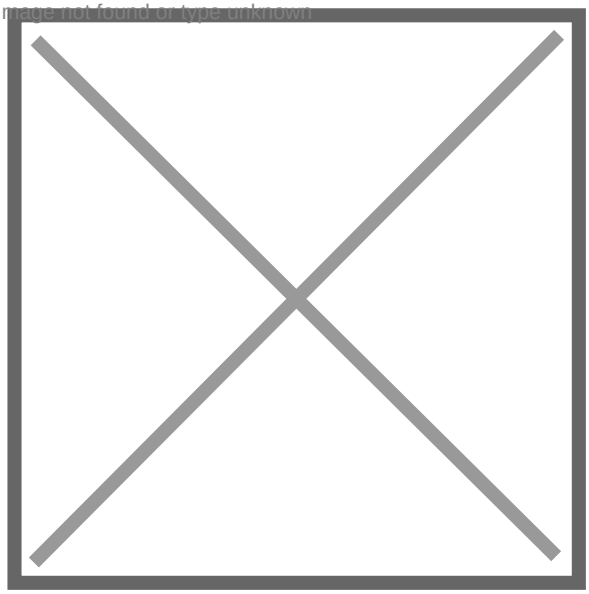
Image not found or type unknown



Congé parental, choix du mercredi

Par **Kouing**, le **16/08/2011** à **21:38**

Bonjour,

Je suis en congé parental à 80 %, encore jusqu'en juillet 2012. Depuis 1 an 1/2 (début de mon congé parental), je ne travaille que un mercredi après midi sur deux. Je suis actuellement en vacances et je reprends mon travail le 1er septembre, date à laquelle je connaîtrais mon nouvel emploi du temps pour l'année scolaire. A priori je serai obligée de travailler tous les mercredi matin (+ un mercredi après-midi sur 2 comme avant), ce qui bien évidemment ne m'arrange pas du tout de travailler tous les mercredi matins.
A coté de cela j'ai un agrément d'assistante maternelle (mais je n'exerce pas encore), car je souhaitais compléter mon temps de travail pendant les vacances scolaires et le mercredi (en faisant de l'accueil occasionnel).

Mes questions sont :
Mon employeur a t-il le droit de m'imposer de venir tous les mercredi matins, alors que depuis le début de mon congé parental je ne travaillais pas le mercredi matin ?
Quand on a 2 travail en temps partiel, a t-on la possibilité de choisir ses jours de congés hebdomadaire afin de pouvoir "combiner" les 2 ? Dans mon cas je demanderai le mercredi et ferai jouer le fait que je suis aussi assistante maternelle.

Merci de vos réponses.

Par **pat76**, le **17/08/2011** à **15:25**

Bonjour

Vous êtes actuellement en vacances, mais votre contrat à temps partiel pendant le congé parental sera toujours en vigueur.

Votre employeur ne pourra pas le modifier sans votre accord.

De plus, avoir votre mercredi matin est pour vous une nécessité et tout changement d'horaire qui ne serait pas compatible avec vos obligations familiales impérieuses, vous permettrait de refuser cette modification d'horaire.

Par **Kouing**, le **17/08/2011** à **16:01**

Merci de votre réponse,

Mais "obligations familiales impérieuses" regroupe quoi exactement? Car moi je veux mon mercredi matin pour m'occuper de mes enfants (logique je suis en congé parental), éviter des coût excessifs de garde (du centre de loisirs pour le grand + nourrice pour la petite), et leur permettre éventuellement de faire des activités extra-scolaire. Cela constitue t-il des "obligations familiales impérieuses"? D'autant plus que où je travaille, il devra obligatoirement y avoir quelqu'un à travailler le mercredi matin, et ça ne peut être que moi, sinon mon équipe sera en manque d'effectif. Donc je sais que mon employeur de "lâchera" pas l'affaire, et qu'aucun accord ne pourra être trouvé. J'aurais aimé que le mercredi me revienne de droit, puisque je l'ai depuis le début de mon congé parental. Je trouve que rien n'est clair dans les textes puisqu'il est écrit qu'en congé parental on ne peux pas choisir son jour de repos.

Par **pat76**, le **17/08/2011** à **16:10**

Rebonjour

Dans votre contrat à temps partiel, il a été spécifié que vous ne travaillerez pas le mercredi matin?

Je pense que devoir s'occuper de ses enfants le mercredi matin parce qu'il ne vont pas à l'école est une obligation familiale impérieuse.

pas vous?

Par **Kouing**, le **17/08/2011** à **17:48**

Non rien n'est spécifié dans mon contrat, il me semble que les jours de repos ne sont pas forcément spécifiés dans le contrat de travail.

Pour moi oui c'est une obligation familiale impérieuse, mais certainement pas pour mon

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

patron!
D'ailleurs, cette obligation familiale impérieuse, ne concerne que les personnes en congé parental d'éducation, ou bien aussi les personnes qui travaille en temps partiel (sans être en CPE)?

Par **pat76**, le **17/08/2011** à **18:36**

ReBonjour

Lisez ceci:

Code du travail

Partie législative nouvelle
PREMIÈRE PARTIE : LES RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL
LIVRE II : LE CONTRAT DE TRAVAIL
TITRE II : FORMATION ET EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL
Chapitre V : Maternité, paternité, adoption et éducation des enfants
Section 4 : Congés d'éducation des enfants
Sous-section 1 : Congé parental d'éducation et passage à temps partiel.

Article L1225-47

Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale d'une année à la date de naissance de son enfant, adopté ou confié en vue de son adoption, ou de l'arrivée au foyer d'un enfant qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire a le droit :

1° Soit au bénéfice d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu ;

2° Soit à la réduction de sa durée de travail, sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à seize heures hebdomadaires.

Partie législative nouvelle

TROISIÈME PARTIE : DURÉE DU TRAVAIL, SALAIRE, INTÉRESSEMENT, PARTICIPATION ET ÉPARGNE SALARIALE
LIVRE Ier : DURÉE DU TRAVAIL, REPOS ET CONGÉS
TITRE II : DURÉE DU TRAVAIL, RÉPARTITION ET AMÉNAGEMENT DES HORAIRES
Chapitre III : Travail à temps partiel et travail intermittent
Section 1 : Travail à temps partiel
Sous-section 5 : Contrat de travail et horaire de travail.

Article L3123-14
Modifié par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 24

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit.

Il mentionne :

1° La qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et, sauf pour les salariés des associations et entreprises d'aide à domicile et les salariés relevant d'un accord collectif de travail conclu en application de l'article L. 3122-2, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;

2° Les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;

3° Les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié. Dans les associations et entreprises d'aide à domicile, les horaires de travail sont communiqués par écrit chaque mois au salarié ;

4° Les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

Article L3123-21
Toute modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois est notifiée au salarié sept jours au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

Sur les trois moyens réunis :

Vu les articles L. 122-6, L. 122-8 et L. 122-9 du Code du travail ;

Attendu que Mme X... a été embauchée le 15 juillet 1985 en qualité d'ouvrière nettoyeuse par la société Netto ; qu'en dernier lieu elle était salariée à temps partiel de la société Abilis-Novaservices et affectée depuis 1990 sur le chantier ACM rue Peclet à Valenciennes de 10 heures 30 à 13 heures 30 ; que l'employeur a perdu ce chantier ; que le 14 novembre 1994 il a confirmé à Mme X... son reclassement sur le chantier SAP, rue Fontaine, à Saint-Saulve sans modification de la rémunération ni de la classification pour un horaire compris entre 18 heures 30 ou 19 heures et 22 heures ; qu'elle a été licenciée pour faute grave le 19 décembre 1994 pour refus d'accepter ce nouvel horaire et refus de se rendre sur le chantier de la SAP ;

Attendu que, pour dire que la salariée avait commis une faute grave et la débouter de toutes ses demandes, la cour d'appel énonce que la salariée a refusé d'effectuer sa prestation de travail sur le nouveau chantier aux horaires indiqués par l'employeur ;

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Attendu cependant que, dans le contrat de travail à temps partiel, le refus d'un salarié d'accepter un changement de ses horaires ordonné par l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction, peut être légitimé, même si le changement est prévu au contrat, lorsque ce changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel, qui a refusé d'examiner l'excuse invoquée par la salariée et tirée de ses obligations familiales, a privé sa décision de base légale ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 26 juin 1998, entre les parties, par la cour d'appel de Douai ; 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 d'Amiens.

Publication : Bulletin 2001 V N° 157 p. 125

Décision attaquée : Cour d'appel de Douai, du 26 juin 1998

Titrages et résumés : TRAVAIL REGLEMENTATION - Travail à temps partiel - Durée du travail - Répartition - Modification - Clause la prévoyant - Refus du salarié - Légitimité - Condition .
Dans le contrat de travail à temps partiel, le refus d'un salarié d'accepter un changement de ses horaires ordonné par l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction, peut être légitimé, même si ce changement est prévu au contrat, lorsque ce changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses. Ne donne pas de base légale à sa décision la cour d'appel qui refuse d'examiner l'excuse invoquée par le salarié et tirée de ses obligations familiales.

CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION - Modification - Modification imposée par l'employeur - Modification de l'horaire de travail - Clause la prévoyant - Salarié à temps partiel - Refus du salarié - Légitimité - Condition CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION - Employeur - Pouvoir de direction - Organisation du travail - Horaires de travail - Modification - Clause la prévoyant - Salarié à temps partiel - Refus du salarié - Légitimité - Condition

Textes appliqués :
Code du travail L122-6, L122-8, L122-9

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés