



Congé parental a temps partiel

Par **Sarah**, le **08/12/2010 à 13:40**

Bonjour,
je suis actuellement en congé maternité pour un premier enfant qui termine le 30 décembre 2010. Je souhaite reprendre mon activité salariale a 80% a l issue de ce dernier. Ce congé parental a temps partiel a été validée par mon employeur suite au courrier que j ai envoyé en lettre recommandée avec accusée de réception ou j en fais la demande. J ai choisi le jeudi comme jour de congé supplémentaire. Or mon employeur m impose le mardi. Ma question est la suivante: suis je contrainte d' accepter ce jour imposé par mon employeur ou alors est ce a lui d' accepter ma demande??
Merci par avance

Par **DSO**, le **08/12/2010 à 14:35**

Bonjour Sarah,

L'employeur est en droit de vous imposer la date de son choix.

Cdt,
DSO

Par **Cornil**, le **08/12/2010 à 15:09**

Bonjour Sarah salut DSO

Plus exactement selon moi, ce choix doit être fait d'un commun accord. Mais cela veut dire inversement que Sarah ne peut non plus imposer son choix.

Pas d'autre voie que la négociation.

Bon courage et bonne chance.

Cornil :Vieux syndicaliste de droit privé, vieux "routier" bénévole du droit du travail, et des forums à ce sujet, mais qui n'y reste que si la discussion reste courtoise et argumentée. Ne répond plus du coup activement sur ce forum (vu les insultes non supprimées par l'administrateur et les abus de certains "superviseurs "modifiant ou supprimant mes messages) ,et surtout avec la mention "membre du club" , qui lui a été imposée, mais uniquement sur des réponses lui paraissant trop erronées ou incomplètes. Fait parfois exception pour les collègues(Syntec) ou questions urgentes.

Par **Sarah**, le **08/12/2010 à 16:01**

Merci Cornil !

La negociation a échouée voilà pourquoi je m adresse a ce forum..

Par **Cornil**, le **08/12/2010 à 16:25**

Ben oui, sarah, mais on ne peut te donner de recette miracle! on ne peut que t'informer de l'état du droit, ce que nous avons fait.

La situation est bloquée si la négociation est rompue!

On t'a expliqué que tu ne pouvais, en l'état du droit, imposer ton choix du jeudi.

Alors:

- soit tu acceptes le mardi, soit tu renonces au temps partiel
- car il m'étonnerait que tu puisses entamer victorieusement un contentieux pour choix abusif du mardi au lieu du jeudi, sauf si tu peux justifier de contraintes familiales objectives pour ce choix du jeudi, et je ne vois pas à priori lesquelles!..

Par **P.M.**, le **08/12/2010 à 17:02**

Bonjour,

Finalement, c'est l'employeur qui peut imposer l'organisation du temps partiel comme l'a indiqué DSO et donc en l'occurrence le jour non travaillé...

Par **Cornil**, le **08/12/2010 à 18:16**

[citation]Finalement, c'est l'employeur qui peut imposer l'organisation du temps partiel comme l'a indiqué DSO et donc en l'occurrence le jour non travaillé...[/citation]

Finalement, OUI, en pratique mais non abruptement au départ sans négociation. et sous

réserve des obligations familiales impérieuses que peut avancer la salariée .

Le droit pur est plus subtil.

(Cass soc 1^{er} avril 2003, n° 00-42262)

[citation]l'article L. 122-28-1, premier alinéa du Code du travail impose à l'évidence que l'horaire à temps partiel du salarié qui opte pour le congé parental de cette nature soit négocié ; [/citation]

[citation]que néanmoins le refus du salarié d'accepter les horaires proposés n'est pas constitutif d'une faute grave dès lors que la proposition de l'employeur n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses [/citation]

Par **P.M.**, le **08/12/2010 à 18:42**

Personne n'a dit que c'était d'une manière abrupte et ce qui est intéressant, c'est effectivement la subtilité de la décision de la Cour de Cassation dans sa motivation qui rejette d'ailleurs le pourvoi de la salariée : [Arrêt 00-42262](#) :

[citation]Mais attendu que si, en application de l'article L. 122-8-1 du Code du travail, tout salarié dispose du droit, sous certaines conditions, soit de bénéficier d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu, soit de réduire sa durée de travail d'au moins un cinquième de celle qui est applicable dans l'établissement sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à seize heures hebdomadaires, **la fixation de l'horaire de travail, à défaut d'accord des parties, relève du pouvoir de direction de l'employeur** ;

Et attendu que la cour d'appel, en relevant qu'en l'absence d'accord, l'employeur avait fixé, sans qu'il soit établi qu'il ait abusé de son droit, les horaires de travail de la salariée, a pu décider qu'aucun trouble manifestement illicite n'était caractérisé [/citation]

Ce qui est confirmé dans les titrages et résumés :

[citation]Si, en application de l'article L. 122-28-1 du Code du travail, tout salarié dispose du droit, sous certaines conditions, soit de bénéficier d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu, soit de réduire sa durée de travail d'au moins un cinquième de celle qui est applicable dans l'établissement sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à seize heures hebdomadaires, la fixation de l'horaire de travail, à défaut d'accord des parties, relève du pouvoir de direction de l'employeur. [/citation]

Par **Cornil**, le **08/12/2010 à 21:00**

Ben oui, eh bien, je n'ai jamais dit le contraire , qu'on se réfère à mes écrits:

J'ai simplement dit qu'il fallait une négociation entre les parties, et que l'employeur ne pouvait unilatéralement sans négociations fixer le jour de repos.

In fine, effectivement la jurisprudence, sans accord des parties, laisse le dernier mot à l'employeur, et la salariée doit s'incliner ou renoncer à son temps partiel, sauf si elle peut arguer de contraintes familiales impérieuses rendant abusif le choix de l'employeur. .

Ce que j'ai dit à l'internaute quand elle a dit qu'il y avait négociation, sans succès.

Où est le problème, pour continuer des échanges inutiles sur ce sujet alors que tous les répondants sont d'accord?

Par **P.M.**, le **08/12/2010** à **21:08**

Pour ma part, je ne poursuivrai pas une polémique inutile et vous laisserai le dernier mot si vous voulez vous donner raison, simplement il semble que plutôt que d'indiquer :

[citation]La situation est bloquée si la négociation est rompue! [/citation]

ou

[citation]il m'étonnerait que tu puisses entamer victorieusement un contentieux pour choix abusif du mardi au lieu du jeudi, sauf si tu peux justifier de contraintes familiales objectives pour ce choix du jeudi, et je ne vois pas à priori lesquelles!.. [/citation]

Il me semble que corresponde mieux à l'Arrêt de la Cour de Cassation ce simple message que vous avez cru devoir relever et qui n'apportait pas une contradiction formelle à vos propos :

[citation]Finalement, c'est l'employeur qui peut imposer l'organisation du temps partiel comme l'a indiqué DSO et donc en l'occurrence le jour non travaillé...[/citation]

Si les échanges sont inutiles, ils le sont tout autant pour vous...

Par **Cornil**, le **08/12/2010** à **21:44**

Rien compris à ce charabia.

j'ai donné clairement mes positions et les maintiens 100% .

Basta pour moi sur cet échange sauf nouvelle intervention inutile.

Par **aliren27**, le **09/12/2010** à **15:21**

bonjour,

sauf erreur de ma part mais je compte sur toi Cornil pour redresser la barre, si il reste des cp a Sarah elle doit les poser après son congé maternité et avant le congés parental faute de quoi ils seront "perdus" car la directive européenne spécifiant qu'ils pourraient être reportés comme pour la maladie n'est pas encore en vigueur dans le CdT.

Bien a toi.

Par **P.M.**, le **09/12/2010** à **16:34**

Bonjour,

Disons que là c'est différent, la salariée a peut-être intérêt à prendre des congés payés à temps plein avant le début du congé parental mais ils ne peuvent pas être perdus puisqu'il y a reprise du travail à temps partiel...

Par **Cornil**, le **09/12/2010** à **17:26**

Bonsoir Aline

Sarah ne pose pas de questions à ce sujet.

Mais

1) Si Si, la jurisprudence française reconnaît maintenant que les congés acquis ne peuvent être perdus du fait d'un congé maternité, suivant les directives européennes et ce depuis longtemps, mais là ce n'est pas pareil: c'est le congé parental qui ferait obstacle à la prise de congés.

2) Le problème ne se posera pas de toute façon dès lors que congé parental est effectué à temps partiel: les droits pourront être exercés, y compris en tenant compte du salaire taux plein antérieur (règle du 1/10)

Bien amicalement.