



Congé parental, choix du mercredi

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

Bonjour,rnrnJe 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 connaîtrai 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.rnA 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).rnrnMes questions sont :rnMon 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 ?rnQuand 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.rnrnMerci de vos réponses.

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

BonjourrnrnVous êtes actuellement en vacances, mais votre contrat à temps partiel pendant le congé parental sera toujours en vigueur.rnrnVotre employeur ne pourra pas le modifier sans votre accord.rnrnDe 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 peut 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 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
 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 ;
 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