



CHANGEMENT HORAIRES SUITE CONGE PARENTAL

Par **MARION LB**, le **13/09/2018** à **11:39**

Bonjour,

A la suite d'un congé parental de 7 mois (naissance de mon deuxième enfant), à la reprise de mes fonctions, tous mes horaires et jours de congé ont été modifiés.

Salarié depuis maintenant 11 ans dans la même entreprise qui est dans le domaine de l'hôtellerie, je me suis entretenu avec ma supérieure hiérarchique qui m'a signifié qu'il était impossible de revenir à mes anciens horaires.

Ce refus affecte grandement ma situation familiale, car les horaires dont je disposais avant mon congé parental ont été établis avec mon conjoint pour nous permettre de récupérer notre enfant et d'avoir au minimum un jour en famille (week-end dimanche, lundi).

Cette nouvelle situation me contraint donc à rompre mon contrat avec mon employeur.

J'aimerais savoir quels sont mes recours pour pouvoir soit inciter mon employeur à changer mes horaires et mes jours de repos (sachant que dans mon contrat, il est stipulé que les horaires peuvent changer en fonction de l'activité et ayant eu une rupture de contrat dû à un congé parental, les jours de congé ne sont plus des jours de repos acquis, selon mon employeur) ou obtenir une rupture conventionnelle avec indemnité.

Pouvez-vous me faire part de votre expertise pour me communiquer la bonne procédure à adopter?

Par **P.M.**, le **13/09/2018** à **12:32**

Bonjour,

J'espère que cette fois, vous ne supprimerez pas votre sujet...

Je rappelle les dispositions de l'[art. 1225-55 du Code du Travail](#) :

[citation]A l'issue du congé parental d'éducation ou de la période de travail à temps partiel ou dans le mois qui suit la demande motivée de reprise de l'activité initiale mentionnée à l'article L. 1225-52, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.[/citation]

Il semble que cela ne soit pas complètement le cas si les nouveaux horaires bouleversent votre vie personnelle et/ou qu'il ne soient pas pris dans le seul intérêt légitime de l'entreprise et contrairement aux allégations de l'employeur, pendant le contrat parental, il n'y a pas eu rupture du contrat de travail mais simplement suspension...

Vous pourriez vous faire aider par les aïl aux torts de l'employeur Représentants du Personnel

s'il y a a dans l'entreprise pour ramener l'employeur à la raison...

Si vous n'y parveniez pas, vous pourriez exercer un recours devant le Conseil de Prud'Hommes et même lui demander la résiliation judiciaire du contrat de travail à moins que vous preniez une décision plus radicale et immédiate de prise d'acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur laquelle n'est pas sans risque puisque le Conseil de Prud'Hommes qui devrait être saisi pourrait l'analyser comme une simple démission au lieu d'ayant les conséquences d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse...

Si vous deviez envisager ces solutions ultimes, je vous conseillerais de vous rapprocher d'un défenseur syndical (liste disponible normalement sur le site de la DIRECCTE de la Région) ou d'un avocat spécialiste...