



## démissionner pour non respect des obligations du contart de trava

Par **barbussienne**, le **24/11/2012** à **16:54**

Le contexte : après 3 ans de congés parental je demande avec AR un congés parental 24h/ semaine de travail, je demande mes mercredis. Je reçois un recommandé : je dois travailler 28 h semaine et je dois partager les mercredis. Aucun avenant est signé, alors que je le réclame, on me répond que mon avenant c'est la lettre AR de mon employeur. On ne me donne pas de jours ni d'horaire de travail? je précise que mon entreprise est ouverte 6 jours par semaine. Grosse galère pour l'organisation... Après 1 an dans ce contexte, où j'embauchais quasiment tous les jours à 9h, on m'oblige à embaucher à 7h30 et à changer de lieux l'après-midi, distant de 4 km mais en plein centre ville, m'obligeant à passer 1/2 heure dans la voiture pour me garer. Je ne tiens plus ! Je souhaite démissionner car il ne respecte rien ! Puis je considère que leurs manques de respects de la l'égalité du contrat de travail sont une rupture du contrat de travail ? Il m'oblige à faire des heures complémentaires trop nombreuses qui mettent en péril mon congés parental, (la caf ne finance pas au delà de 28h/demaine) : les jours, horaires sont chaque semaine différents et j'ossile entre 25 et 30 heures de travail par semaine, voir même 35h certaine fois souvent sur 5 jours ! J'ai déjà cumulé 28h sup depuis juin, je paye la peau du cul pour la crèche et l'employé à domicile pour garder mes 3 enfants, ras le bol... Que puis-je faire ?  
Merci de votre aide !

Par **P.M.**, le **26/11/2012** à **23:21**

Bonjour,

De toute façon déjà, vous pouvez refuser de faire plus de 10 % d'heures complémentaires puisque si l'employeur peut pratiquer jusqu'à un tiers par Accord Collectif, il aurait dû le prévoir dans l'avenant qu'il a refusé d'établir et par ailleurs il ne peut jamais porter un temps partiel au niveau d'un temps plein...

Si vous prenez acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur, il faudra que le Conseil de Prud'Hommes analyse cela comme ayant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et pas comme une simple démission...