CDI 80 % et reprise suite congés parental

Par **Mauve**, le **19/07/2009** à **14:46**

Bonjour,

J'ai besoin d'aide et j'espère en trouver sur votre forum.

Je vous explique la situation :

Je suis en congés parental temps complet. Je reprends mon travail le 1 octobre 2009. Je travaillais à 80 % avant mon congés parental, je sais que mon poste doit passer à 100 % mais je souhaite rester à 80 %.
Ma directrice m'a déjà fait le coup de m'augmenter les heures en m'envoyant une feuille de paie le mois de mes congés avec plus heures payées en me disant que c'était parce que je ne signais jamais mon contrat d'augmentation d'heure. Je sais qu'une feuille de paie fait fois de contrat.

Cette fois je vais faire un courrier pour rester à 80 % mais je ne sais pas sur quel texte de loi il faut que je m'appuie car elle ne connait pas trop le code du travail.

Est-ce que je dois renouveler mon congés parental à 80 % pendant 2 ans ou est-ce que je demande à rester à 80 % ?

Je tiens à préciser que j'avais mon mercredi de repos et que je tiens à le garder en sachant que je suis cadre et mon contrat précise que je suis forfaitée.

Si vous pouviez m'indiquer tous les texte de loi par rapport à ma situation et ce que je dois faire en sachant qui ne me reste pas beaucoup de temps pour agir.

Cordialement

Par **jeeecy**, le **22/07/2009** à **11:09**

Bonjour et bienvenue sur Juristudiant,

Vous êtes sur un forum d'entraide pour les étudiants en droit.

Votre question concerne une situation particulière qui est susceptible de déboucher sur un contentieux.

Je ne peux que vous recommander de vous rapprocher d'un avocat, professionnel du droit, qui saura au moins vous conseiller

Cordialement
Jeeecy

Par **Lorella**, le **22/07/2009** à **15:32**

Bonjour

Si vous décidez de reprendre le travail à l'issue de cette année de congé parental, vous devez retrouver votre précédent emploi OU un emploi similaire avec rémunération équivalente.

La modification de la durée du travail (en plus ou en moins) étant un élément essentiel du contrat de travail, elle nécessite un accord de la part du salarié. L'employeur doit recueillir votre avis. C'est votre libre choix. Si vous n'avez pas signé l'avenant* concernant la clause de la durée du travail, cela signifie que vous refusez. La feuille de paie ne prouve pas votre accord sur cette nouvelle durée du travail.

Concernant la suite, soit l'employeur accepte vos conditions et la relation de travail se poursuit comme auparavant, soit il maintient sa décision et alors peut lancer une procédure de licenciement en prenant comme motif non pas votre refus (ce n'est pas une faute), mais la nécessité de modification de l'organisation de l'entreprise.

* précision sur les raisons de cette modification :

si pas de motif économique, l'absence de réponse ne vaut pas acceptation

si motif économique, le salarié dispose d'un délai de réponse d'un mois et passé ce délai si non réponse, la modification est réputée acceptée par le salarié

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés