

## reprise ancien poste ou poste similaire apres conge parental

Par **CHICCO**, le **23/06/2008** à **10:28**

je viens solliciter votre aide car je me trouve dans une situation plutôt délicate.

« je travaille à temps partiel (17 heures / semaine) depuis un peu plus de 6 ans pour une association.

en aout 2007, j'ai posé un congé parental à temps plein pour une durée d'un an.

je souhaite le prolonger, toujours pour une durée d'un an, en aout 2008 à temps plein, puis les 11 mois suivants à temps partiel (selon mes anciens horaires). l'article L122-28-3 du code du travail prévoit que «à l'issue du congé parental, le salarié retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente »

or ma directrice m'annonce que pendant mon absence je n'ai pas été remplacée, une de mes collègues a augmenté son temps de travail pour absorber mon activité.

pendant cette année, l'association a été totalement réorganisée, avec pour conséquence que certaines de mes tâches ont été abandonnées faute de financement, et d'autres organisées différemment, pour conséquence : ce que j'effectuais en 17 heures / semaine se traite désormais en 8 heures / semaine.

j'étais prête à accepter cette réduction horaire, faute de mieux et en attendant de trouver autre chose.

or ma directrice me dit que "mon emploi précédent" n'existe plus tel qu'il était car tout a été réorganisé, et d'autre part qu'elle ne souhaite pas le retirer à ma collègue pour me le confier à nouveau, car ma collègue s'en sort très bien alors pourquoi perdre du temps à m'expliquer le nouveau fonctionnement.

d'autre part, en termes de "poste similaire", elle peut me confier un mi temps, mais divisé en 25 % sur le site où j'étais et 25 % sur un autre site, les frais de déplacements n'étant pas pris en charge, et l'autre site étant assez éloigné, cela ne me paraît pas être une bonne opération pour moi.

autre proposition : un poste à temps plein, mais je ne le souhaite pas pour des raisons de garde de mes enfants.

la réponse de ma directrice vous paraît elle conforme aux exigences de la loi ? (notement sur le fait que mon emploi précédent n'existe plus car l'organisation a évolué)

que puis je faire ?

peuvent ils me licencier ? puis je m'y opposer ?

merci pour votre analyse, et pouvez vous m'indiquer des textes de loi permettant d'appuyer la réponse que je vais lui faire. «

Par **Ishou**, le **23/06/2008** à **18:44**

pour moi, sa réponse est légale. Est-ce qu'ils peuvent vous licencier, non. Sauf faute grave. Elle vous a proposé ce qu'elle avait. En plus, vous ne pouvez pas aller dire: je veux que l'ancienne organisation revienne. Alors, soit, vous acceptez l'offre. Soit vous allez voir ailleurs.

Par **Camille**, le **24/06/2008** à **07:26**

Bonjour,

Toujours difficile de répondre à ce genre de question. En principe, en cas de litige, c'est un tribunal qui tranchera.

D'abord, le texte (devenu le L1225-55 depuis la refonte entrée en vigueur le 1er mars 2008) dit bien "ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente".

"similaire" ne veut pas dire identique

"au moins équivalente" ne pas dire identique non plus, malgré le "au moins".

Donc, je dirais que :

- au bout de deux ou trois ans d'absence, vous ne pouvez pas raisonnablement revendiquer de retrouver exactement le même poste.
- si vous retrouvez le même salaire (net) horaire, pour moi, c'est bon aussi de ce côté
- si le deuxième établissement reste à une distance et une durée de trajet raisonnable, c'est bon aussi (qu'entendez-vous par "assez éloigné" ?). Ces temps derniers, vous noterez que "30 kms" et "une heure de trajet" semblent être considérés comme "raisonnables"...
- si tout ce qu'on vous demande, c'est un jour sur un site, un autre jour sur l'autre (donc un trajet travail "classique"), ça me paraît également correct.
- si, par contre, on vous demande, en cours de journée, de passer d'un site à l'autre, alors les frais doivent être impérativement à la charge de l'employeur. Maintenant, s'il vous paie déjà la moitié de la carte de transport...

Mais, où est le problème actuellement ? Si j'ai bien compris, votre problème va se poser seulement dans 14 mois ?

Ce qui vous laisse pas mal de temps pour "négocier" votre retour.

Par **CHICCO**, le **24/06/2008** à **11:25**

non le problème se pose à fin juillet, j'ai posé un an de congé parental à temps plein du 01/08/07 au 31/07/08, et j'avais toujours dit que je ne poserais qu'un an, et je ne souhaite absolument pas prolonger mon congé parental à temps plein mais uniquement à temps partiel = retravailler 17 heures par semaine.

je ne m'imaginai pas retrouver le même poste, il est normal que l'organisation ait évolué en mon absence et je ne vais pas tout chambouler.

ce qu'on me propose c'est 50 % de temps de travail avec 25 % sur un site et 25 % sur l'autre à près de 40 km, le problème étant que je vis dans une zone géographique de moyenne montagne, ce qui signifie qu'avec la neige il faut bien souvent plus d'une heure pour faire ces 40 km sur une mauvaise route de surcroît.

je suis très peu payée alors avec les frais d'essence et les frais de garde élevés du fait du

temps de transport, je risque d'y passer la quasi totalité de mon salaire.  
donc selon vous cette proposition est bien une proposition de poste similaire, et donc je n'ai d'autre choix que de l'accepter ou démissionner ?  
merci

Par **Ishou**, le **24/06/2008** à **13:00**

Pour moi, la proposition ne pose pas de problème, c'est à vous de voir

Par **Camille**, le **24/06/2008** à **13:23**

Bonjour,

J'ai peut-être mal lu

[quote="CHICCO":1v96h0fs]

en aout 2007, j'ai posé un congé parental à temps plein pour une durée d'un an.

[u:1v96h0fs]je souhaite le prolonger, toujours pour une durée d'un an[/u:1v96h0fs], en aout 2008 à temps plein, puis les 11 mois suivants à temps partiel[/quote:1v96h0fs]

Déjà, vu par votre employeur, les frais de garde n'ont pas à entrer en ligne de compte, ils seraient les mêmes que vous occupiez un poste sur un même site ou sur deux.

J'ai bien peur qu'une distance de 40 kms ne soit pas jugée excessive et que "plus d'une heure par temps de neige" non plus.

Démissionner ? Non. Normalement, c'est à votre employeur, constatant votre refus d'accepter ce nouveau poste, de vous licencier soit pour faute (s'il pense que son offre était compatible avec votre contrat actuel)(or, de ce point de vue, il est un peu en porte-à-faux, puisqu'il faudra bien qu'il modifie le contrat pour tenir compte des deux sites)(mais ce n'est pas interdit) soit pour motif économique (s'il admet que votre refus est légitime et qu'il n'a pas d'autre solution à vous proposer).

Autre solution : poursuivre le congé parental pendant quelques temps pour voir si d'autres solutions ne pourraient pas émerger après discussions tranquilles (travail à domicile, autre poste à créer ou poste remanié, etc. etc.)

Par **CHICCO**, le **24/06/2008** à **13:56**

effectivement j'avais bien dit que je voulais prolonger mon congé parental pour une durée de 1 an, mais si vous relisez mon post, j'avais précisé pour 1 mois à temps plein (pour cause de vacances de la nounou) et les 11 mois suivants à temps partiel.

je suis tout à fait d'accord que pour mon employeur les frais de garde n'entrent pas en ligne de compte, cependant je dois vous détromper, si je dois travailler sur un autre site, les frais de garde seront bien plus élevés qu'actuellement puisque du fait des transports je partirai plus tôt le matin et rentrerai plus tard le soir, donc pour moi c'est un élément important à prendre en compte.

et quand je dis plus d'une heure par temps de neige, ce n'est pas rare qu'on soit coincés 4 heures pour faire la route, c'est vraiment mauvais par ici et sur une grande période de l'année. encore une fois ça n'entre pas en ligne de compte pour mon employeur, mais je suis bien obligée de l'intégrer à ma décision.

quand à poursuivre le congé parental, ce n'est pas possible. en effet, mon conjoint et moi, pensant que j'allais reprendre à temps partiel (comme celà avait été convenu dès mon départ en congé parental avec mon employeur au bout d'1 an + 1 mois de congé parental) a posé un congé parental de 20 % (ne travaillera plus qu'à 80 %), et donc il est totalement impossible que je poursuive mon congé parental à temps plein puisque le congé parental est à se partager entre les deux parents, il ne peut être à 100 % pour moi + 20 % pour lui. et franchement, ça serait plutôt mal venu qu'il aille dire à son employeur que finalement il ne veut plus de congé parental.

l'association étant en déficit depuis quelques années déjà, l'heure est plutôt aux économies qu'à la création d'un nouveau poste.

Par **Ishou**, le **24/06/2008** à **14:41**

Et si vous llaiez voir ailleurs?

Par **CHICCO**, le **24/06/2008** à **15:00**

ça c'est en cours. mais j'habite une région assez sinistrée question emploi alors si je peux rester chez mon ancien employeur je tiens à le faire.

Par **Camille**, le **25/06/2008** à **12:03**

Bonjour,

[quote="CHICCO":1qdi7nom]

l'association étant en déficit depuis quelques années déjà, l'heure est plutôt aux économies qu'à la création d'un nouveau poste. [/quote:1qdi7nom]

.wink.

Réaction toute "patronale"... Image not found or type unknown

Il ne s'agirait pas, ici, de créer un nouveau poste, mais une nouvelle définition de poste, ce qui n'est pas tout à fait pareil.

Peu ou prou, votre patronne devra bien définir une ligne budgétaire pour vous, peu importe vos occupations. Il ne s'agit donc pas forcément d'en rajouter une par rapport à une autre déjà existante.

Ce qu'elle vous propose peut peut-être être fait d'une façon différente : il y a eu une réorganisation de l'organisation ? Ben, une réorganisation, ça peut aussi se réorganiser en fonction de nouvelles circonstances.

Pour le reste, un forum ne peut pas vous donner une réponse "personnalisée", surtout avec

des "conditions locales" apparemment très différentes des conditions "nationales"...

Les conseils de prud'hommes ne sont pas habilités à donner des consultations, mais vous pouvez vous voir du côté

- des consultations gratuites d'avocats en mairies / sous-préfectures / préfecture / maisons de la justice et du droit ;
- de l'inspection du travail ;
- des organisations syndicales.

Par **CHICCO**, le **25/06/2008** à **16:33**

merci