



Prise d'acte de rupture : motif valable ?

Par **DVBG**, le **26/10/2013** à **15:07**

Bonjour

Mon employeur refuse m'a demande de congé parental partiel (réduction de 20% de mon temps de travail) que j'ai formulée en juillet 2013 (précision : je suis un homme). Je leur ai demandé de me confirmer par écrit leur position. Mon employeur m'a confirmé début septembre son refus au motif que ma demande était difficilement compatible avec les responsabilités et la charge de travail liées à mon poste.

Début octobre, je leur ai fait un courrier de mise en demeure d'avoir à me faire bénéficier du congé parental à temps partiel que j'ai sollicité début octobre en leur signalant qu'ils ne pouvaient refuser une telle demande. Mon employeur refuse de donner suite à ma demande, cela fait 3 semaines qu'ils ont reçu ma lettre de mise en demeure.

Je souhaiterais savoir si cela constitue un motif suffisant pour faire une prise d'acte de rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur.

Merci d'avance

Cordialement

Par **moisse**, le **26/10/2013** à **16:39**

Bonjour,

Pas dans l'état actuel de votre exposé.

En effet votre droit est indiscutable, mais celui de l'employeur de vous imposer un horaire l'est aussi.

Le dossier n'est donc pas forcément en état d'être plaidé.

Il faut savoir que la prise d'acte est considérée comme une démission tant que le CPH n'a pas prononcé la requalification que vous souhaitez.

Par ailleurs en l'absence d'un fait délictueux, la prise d'acte ne vous rend pas éligible aux allocations de retour à l'emploi (chômage ASSEDIC).

Le mieux est d'assigner votre employeur en formation prudhommale de référé en vue d'obtenir sous astreinte la fourniture de nouveaux horaires de travail correspondant à 80% de votre temps.

Tout en continuant à travailler.

Par **DVBG**, le **27/10/2013** à **21:27**

Bonjour

Merci beaucoup pour votre réponse. Effectivement l'employeur peut imposer les horaires. Dans mon cas, le problème n'est pas celui des horaires, c'est que l'employeur refuse tout simplement l'idée de mettre en place d'un congé parental à 80%, il m'a communiqué son refus par écrit. Je leur ai ensuite fait un courrier de mise en demeure d'accepter de mettre en place un congé parental à 80%, et qu'à défaut de réponse de leur part j'en tirerai les conséquences. Cela fait maintenant 1 mois qu'ils ont reçu ma mise en demeure mais ils restent silencieux et donc sur leur position initiale (= refus du CPP à 80%).

Pensez-vous que cela puisse constituer un manquement suffisamment grave justifiant une prise d'acte de rupture du contrat de travail.

Cordialement.

Par **moisse**, le **28/10/2013** à **08:02**

Bonjour,

Je pense que votre situation n'est pas exceptionnelle et qu'il doit exister des décisions, au moins de première instance voire des arrêts de cour d'appel.

Mais je n'ai plus d'accès à ces références, et il vaut mieux attendre d'autres avis.

Pour ce qui me concerne je vous ai indiqué une démarche simple, la formation de référé en vue de demander vos nouveaux horaires sous astreinte.

Après vous aviserez.