



## conge parental mi-temps et preavis pour demission

Par **Loulou31**, le **30/06/2011** à **13:58**

Bonjour,

Je suis en congé parental a mi-temps et ce congé parental se termine le 31 août prochain. Apres quoi, mon employeur actuel ne me laisse pas le choix: je reprend a temps plein.

Je viens de trouver un autre travail plus près de mon domicile et mon nouvel employeur souhaiterait que je démarre au plus vite (la dernière semaine de juillet - sachant qu'ensuite ma nouvelle entreprise est fermée les 2 premières semaines d'août).

Seulement, j'ai un préavis de 2 mois (je pensais franchement qu'étant a mi-temps j'aurai pu le réduire a 1 mois) et j'avais pose 2 semaines de congés en août (non validées formellement par mon employeur). Mon employeur a alors calcule un préavis allant jusqu'au 15/09 (partant du 27/06), en raison de mes congés. Je lui ai alors demande dans ce cas d'annuler mes congés et cela avance donc le préavis jusqu'au 29/08.

D'autre part, il me laisse une semaine de CP entiere pour la dernière semaine de juillet) - afin que je puisse deja demarrer mon nouveau contrat avec mon nouvel employeur. Mon nouvel employeur m'a dit que c'était OK d'avoir 2 contrats en meme temps (temps plein+ mi-temps compatibles selon le nbre d'heures en moyenne/sem). Seulement, je n'en suis pas certaine... Est-ce que vous pouvez m'eclairer sur ce point? D'autre part, j'ai lu que nous ne pouvons pas travailler sur un autre poste quand on est en conge parental. Donc il faudrait que j'annule mon CPE avant la dernière semaine de juillet? Est-ce faisable?

Merci beaucoup d'avance pour votre aide, car j'avoue etre vraiment perdue...et mon employeur actuel ne veut pas que je quitte si tot...il me demande meme de travailler les 2 premieres semaines d'aout a plein temps....

Bien cordialement,

Par **P.M.**, le **30/06/2011** à **16:27**

Bonjour,

Normalement, vous ne pouvez pas travailler pendant un congé parental pour un autre employeur...

En tout état de cause, vous ne pouvez pas dépasser les durées légales qui, sauf dérogation sont de :

- 10 heures par jour

- 48 heures par semaine  
- 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives Par ailleurs, la salariée a droit à un repos quotidien de 11 heures au minimum et d'un repos hebdomadaire de 24 heures auquel s'ajoutent le repos quotidien...  
Pour interrompre le congé parental, lorsque c'est possible, vous devez le faire avec un délai de prévenance d'un mois, sauf accord écrit avec l'employeur...

Par **Loulou31**, le **30/06/2011** à **21:03**

Bonjour,

Merci beaucoup pour votre réponse. Votre réponse m'aide bien.

J'ai donc calculé le nbre d'heures hebdo en moyenne sur 12 semaines consécutives que j'allais travailler si je décide de commencer tout de même fin juillet chez mon nouvel employeur et j'arrive à un total de 41h. Mon nouvel employeur me propose en effet de faire 1 semaine de biso avec la personne en poste fin juillet, et les 3 premières semaines d'Août de les compter en congés sans solde. Est-ce que les congés sans solde sont décomptés en tant qu'H travaillées? (j'imagine que oui, en tout cas, je les ai compté dans mon calcul d'H hebdo). D'autre part, vous parlez des deux autres critères:

- 10 heures par jour
- 48 heures par semaine

Est-ce que ces 2 critères doivent aussi être obligatoirement atteints?

D'autre part, vous parlez d'interrompre le congé parental. Est-ce que le congé parental doit être formellement interrompu à mon employeur sous une autre forme que ma lettre de démission? De mon côté, je pensais juste prévenir la CAF pour un arrêt du congé parental au vendredi 22/07 (avant le démarrage de mon nouveau contrat).

Merci beaucoup encore pour votre aide.

Cordialement,

Par **P.M.**, le **30/06/2011** à **21:54**

Le congé sans solde ne constitue pas des heures travaillées...

Ces deux critères doivent être respectés chacun : pas plus de 10 h par jour et d'autre part, pas plus de 48 h par semaine...

Un accord amiable de rupture est toujours possible...

Du moment que vous prévenez la CAF de votre situation exacte nouvelle, il n'y a pas de problème, si vous ne percevez pas d'allocations indûment...

Par **Loulou31**, le **01/07/2011** à **15:16**

bonjour,

merci pour ces précisions. Il suffirait alors que je demande a mon employeur actuel qu'il compte ma semaine de congé (dernière semaine de juillet) en congé sans solde et je serai alors en règle concernant les H. hebdo maximum travaillées. C'est plus simple a dire qu'a faire car mon employeur actuel n'est vraiment pas très flexible.

Enfin, on va tenter et merci encore pour vos conseils précieux.

Entre parenthèse, j'avais essayé d'appeler la Direction Départementale du Travail pour avoir des infos, mais leur téléphone sonnait toujours occupé...je vois que bcp de gens ont aussi des questions relatives au droit du travail...

Merci encore  
Bien cordialement,

Par **P.M.**, le **01/07/2011** à **15:42**

Bonjour,

Je ne comprends pas bien comment vous pourriez demander à votre employeur actuel de passer votre semaine de congé en sans solde à moins que ce soit pendant la fermeture de l'entreprise et que vous n'en ayez pas acquis suffisamment mais je n'ai pas dû tout comprendre...