



## Affectation retour congé parental

-----  
Par dr44dr

Bonjour,

Je suis Employé polyvalent de restauration depuis environ 13 ans . Actuellement en fin de congé parental (1an)..  
Mon dernier poste consistait à faire de la préparation froide et chaude sur mon site d'affectation, livraison vers une cantine dans un autre établissement donc j'avais la "responsabilité " en gros mettre en place le self, faire le service, nettoyer, etc...voilà en résumé.

Où j'arrivais à gérer ma vie privée avec mes 2 enfants...et pour lequel j'avais accepté ce poste.

Ps: JE cache pas que j'ai aussi peu envie de changer de domaines et voir autres choses dans ma vie peut être changer de branche..de plus un déménagement est prévu d'ici 2/3 mois pour vivre à la campagne ..tout ceci m'amène au final à vouloir m'en aller « proprement » et avec au minimum le chômage et un peu de temps libre pour mes projets en route ou pouvoir venir en attendant de retrouver un travail après mon déménagement ..

J'ai pris un congé parental d'un an..et je dois reprendre le travail le 1 septembre 2020.

Entre temps mon poste a été confié à un employé CDI.

Voici en résumé ma situation:

1 - Le 11 Août 2020 , 1( jours avant ma reprise, je reçois une lettre avec AR me notifiant un changement d'affectation vers un autre site , ce changement est prévu pour Le 01 août , donc déjà effectif apparemment, alors que je suis en congé encore et que j'ai reçu cette lettre le 11 août..Déjà je suis surpris...dans les dates??

Je n'ai eu aucun contact avec mon responsable, avant ce courrier alors qu'il y a écrit "suite à nos différents entretiens etc etc..donc à aucun moment on m'a jamais prévenu que j'irais sur ce site....et de ce fait que je retrouverais pas mon poste....même si je m'en doutais...

Mais voilà déjà je trouve ce courrier pas très ordinaire sur les dates? on t'ils le droit de me poster avant même que je sois de retour de congé, de plus avec une lettre du coup reçue après la prise d'effet.???

2- je décide de prendre contact avec mon RH pour demander un entretien suite durant lequel je lui fait part de mon mécontentement car la ma vie va devenir compliquée entre les enfants et le travail quand je découvre à ce moment mon futur planning et poste (je me demande si on m'aurait envoyé avant que je décide de prendre RDV au passage :) )):

Je passe d'horaires d'enseignements que j'avais (repos weekend, horaires du matin en semaines..) pour sur le nouveau site à venir : des horaires de milieu de la journée que du poste du soir (14h/20h45) avec 1 weekend sur 2 travaille, et de surcroît sur un poste essentiellement basé sur du service en plongée!!! un poste qui me fait retourner 10 ans en arrière dans mon expérience .enfin bref je suis déçu....

J'apprends que de toutes façons il n'y a pas d'autres postes et que se sera ça ou je m'en vais en gros..

De là très déçu..très démotivé..j'apprends aussi que mon futur site va être repris par la concurrence d'ici 1 mois après ma reprise (le 1 Octobre)..donc je ne serais plus leur employé et en plus je nouvel employeur est celui que j'avais il y a 5 ans lors de la reprise de marche de mon employeur actuel: bref ça tourne en boucle , un retour à la case départ :)

En ce sens je me sens complètement abandonné et pense qu'il me mettra la évidence pour se débarrasser de moi..(ce que un délégué syndical avec qui j'ai pris contact suppose aussi)..mais bon aucun recours possible je suppose pour moi petit EDS

C'est pour quoi j'ai décidé au final que je voulais pas perdre 13 ans d'ancienneté et que je souhaite dorénavant obtenir si c'est possible une indemnité, mais pour cela il me faudrait une rupture conventionnelle..

EN GROS POUR RÉSUMÉ:

J'aimerais savoir si mon histoire et les détails de celle ci méritent que je m'y attarde avant de partir ..car je voulais partir sans histoire..mais si je sent (et là c'est le cas j'ai l'impression ) que l'on se fou de moi et on veut me mettre au placard, sachant que de toute façon je serais plus de leur effectif dans 1 mois..j'ai envie de me battre serais ce que pour une prime d'indemnité que je toucherais jamais sinon

Sont il en tort? Des fautes possibles? Ont ils le Droit?

Si quelqu'un pouvait me conseiller ou m'aider

J'en serais ravie

-----  
Par sophie75

"A l'issue du congé parental d'éducation (ou de la période d'activité à temps partiel), le salarié doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente (C. trav. art. L. 1225-55)."Vous devez donc être réintégré en priorité dans votre emploi précédent Ce n'est que si votre emploi n'existe plus ou n'est plus

disponible (par exemple, en raison de la réorganisation du service) que vous pouvez être amené à travailler sur un autre emploi. S'il est occupé par un intérimaire, votre poste est considéré comme disponible et vous êtes en droit de le récupérer.

Vous ne pouvez être affecté à n'importe quel poste : celui-ci doit être similaire à celui que vous occupiez avant votre départ de l'entreprise. De plus, l'emploi que votre employeur vous propose ne doit pas comporter de modifications par rapport à votre emploi initial portant sur des éléments essentiels de votre contrat de travail. Votre employeur ne respecte pas vos droits : vous n'avez pas pu récupérer votre ancien emploi à l'issue de votre congé parental d'éducation ? Vous pouvez prendre acte de la rupture de votre contrat de travail aux torts de votre employeur et lui réclamer des dommages et intérêts (7).

Prenez garde toutefois, il faut que les manquements que vous reprochez à votre employeur soient fondés, ainsi la rupture de votre contrat de travail produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. A contrario, si ces manquements ne sont pas suffisamment graves, cela produit les effets d'une démission !

Par exemple, une salariée, engagée comme agent technique qualité a pris acte de la rupture de son contrat de travail car elle reproche à son employeur de ne pas lui avoir confié un emploi similaire à son retour de congé parental d'éducation, au regard de ses responsabilités et de ses moyens de travail. Pour sa défense, l'employeur invoque la nécessité qu'il a eu de réorganiser le service dans lequel travaillait la salariée, ce qui a entraîné une modification de ses fonctions. La Cour de cassation a estimé que le changement de fonctions qui avait été imposé à la salariée à son retour de congé parental était légitime car lié à un changement dans les besoins du service dans lequel elle travaille (8).

Par conséquent, ce changement n'était pas de nature à empêcher la poursuite du contrat de travail et la prise d'acte était injustifiée. Elle produit donc les effets d'une démission.

Prendre acte de la rupture de votre contrat de travail en 4 étapes

Prendre acte de la rupture de son contrat en 4 étapes

Le cas particulier du salarié protégé

Par principe, l'affectation à un poste similaire s'impose au salarié, dès lors qu'elle respecte les conditions détaillées ci-dessus.

Toutefois, il est de jurisprudence constante qu'aucune modification du contrat ni aucun changement des conditions de travail ne peut être imposé au salarié protégé, ce qui est le cas par exemple, si vous êtes titulaire d'un mandat représentatif du personnel (9).

Tous les éléments sur la modification du contrat de travail du salarié protégé

Bien qu'à notre connaissance les juges ne se soient pas encore prononcés sur la validité du changement de fonctions d'un salarié protégé à l'issue de son congé parental, il semble que ce changement ne peut en aucun cas lui être imposé.

Par conséquent, à votre retour de congé parental, vous devez retrouver exactement le même emploi que celui que vous occupiez auparavant.

Si celui-ci n'existe plus ou n'est plus disponible, votre employeur ne peut vous obliger à occuper de nouvelles fonctions, il doit vous demander votre accord.

En revanche, sachez que si vous refusez, vous prenez le risque d'être licencié. En effet, si votre poste de travail n'existe plus, et que l'emploi qui vous a été proposé est le seul disponible pour vous, votre employeur n'aura d'autre choix que de demander à l'inspecteur du travail l'autorisation de rompre le contrat de travail."

-----  
Par dr44dr

Merci pour toutes ces infos, bon j'avais déjà lu un peu tout ça en fait..mais c'est gentil.. Ce qui me dérange surtout ce sont ces 2/3 choses pour laquelle je trouves pas d'informations..

1: notification d' affectation: pour le 01 aout , notifiée par courrier AR le 11 aout..est ce légal? même je suis en congé jusqu'au 1 septembre...

2: Lieu d'affectation qui va être repris dans 1 mois ..la sensation que l'on veut plus de moi dans le groupe...

3: poste qui me fait régresser au vu de mes compétences ..

-----  
Par sophie75

renseignez vous auprès de l'inspection du travail et/ ou auprès d'une maison des syndicats.

J'ai aussi l'impression que votre employeur vous a mis sur une voie de garage, il a profité de votre congés parental.

-----  
Par dr44dr

C'est un peu se que je pense aussi...hélas

-----  
Par sophie75

votre collègue syndiqué ne vous a pas suggéré de saisir les prud'hommes ?

-----  
Par dr44dr

Re- bonjour..JE suis en contact avec une personne (syndique je pense) qui connais mon problèmes et en a parler a mes responsables....il m'a fait revenir que il était prêt a faire un abandon de poste en bonne forme si je voulais.....lui me dit que effectivement ça fait bcp de choses , qd mm tout mais hélas , mais peut être pas assez pour trouver une faille....il me précise qd mm que il trouve que la ou "ça tic un peu" c'est le poste ou je vais êtres mis qui effectivement ne serais pas trop similaire entre employé polycompétente qui assurais bcp de choses et un poste quasi uniquement de plonge ..c'est effectivement un problème...

Par contre voila je manque de temps , de bon conseil, j'arrive pas a voir quelqu'un hors téléphone..je dois reprendre Le 01 j'ai 2 rdv pour des petits entretien avec des avocats et autres pour parler de mon problème mais que milieu de semaine prochaine ..je commence a désespérer....j'ai peur de devoir accepter l'abandon de poste...

-----  
Par sophie75

il serait préférable de prendre contact avec la maison des syndicats la plus proche de votre domicile pour avoir un deuxième avis plus objectif d' un syndicaliste qui ne jouera pas l'intermédiaire entre vous et votre hiérarchie et qui ne serait pas solidaire de la décision de votre patron. Votre collègue ne devait pas informer votre patron du contenu de votre discussion !!