

# Transformation d'un congé parental en contrat à temps partiel

Votre salarié peut effectivement décider de transformer son congé parental d'éducation en activité à temps partiel. S'il fait ce choix, il doit alors vous en informer, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé, au moins un mois avant le terme initial de ce congé et vous ne pouvez pas vous y opposer, même si cela engendre des difficultés d'organisation.

**À noter :** le non-respect par le salarié de ce délai d'un mois ne vous permet pas de refuser sa demande.

Votre salarié peut, par ailleurs, définir la durée du travail à temps partiel qui lui convient, sans que celle-ci puisse toutefois être inférieure à 16 heures hebdomadaires. Mais c'est à vous que revient, en cas de désaccord, de décider de la répartition de ses horaires sur la semaine de travail.

Enfin, vous êtes tenu de réintégrer votre salarié sur le poste qu'il occupait avant son congé parental, sauf si cet emploi est indisponible ou bien incompatible avec une activité à temps partiel. C'est en effet seulement dans ces deux hypothèses que vous pouvez lui proposer un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente à celle qu'il percevait auparavant. Et attention, il ne suffit pas d'affirmer que le poste est indisponible ou incompatible avec une activité à temps partiel. Encore faut-il le démontrer !