



Refus d'une salariée une augmentation de tps travail

Par **ange7171**, le **30/03/2012** à **19:21**

Bonjour,

J'expose mon soucis, j'ai une employée dans mon E.I depuis octobre 2009 ,avec un contrat a temps parrtiel de 20h/semaine .Au 1er fevrier 2012 je lui ai proposé un avenant du contrat avec une augmentation du temps du travail de 30h/semaine avec bien sur augmentation de salaire ca va de soi . Verbalement la personne est d'accord ,je fais en sorte aupres de mon comptable qu'il fasse l'avenant du contrat de travail ,et lui laisse reflexion pendant 1 mois ce qui est la loi. Quand je lui est demandé de me retourner le contrat de travail la personne ma repondu verbalement qu'elle ne signerai pas car elle perdait trop sur ces allocations !!!!!!!!!!!!!!! j'ai halluciné quand elle ma repondu ceci ,c'est la 1ere fois de ma vie que j'entend dire une personne qui refuse un contrat avec augmentation car elle perdrait sur ces allocations. De ce fait je lui ai demander de me redonner le contrat ,ce qu'elle refuse categoriquement ,moi du fait elle reste a 20h//semaine ,mais j'ai besoin de plus car surccroit de travail et je ne veux pas embaucher une autre personne a mi-temps. Il y a t'il quelqu'un de competent qui pourrais me repondre sur ce sujet ,car oui effectivement je souhaite me debarasser de cette personne ,car depuis elle me pourri la vie et met en danger ma societé

Par **pat76**, le **31/03/2012** à **19:27**

Bonjour

Est-ce que dans le contrat initial il y a une clause indiquant que vous pourriez modifier la

durée hebdomadaire du travail et que vous en aviseriez la salariée par écrit?

Arrêt de la Chambre Social de la Cour de Cassation en date du 23 novembre 1999; pourvoi n° 97-41315:

" Le seul refus de la modification par le salarié ne peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement."

Tant la durée du travail que sa répartition sur la semaine ou sur le mois constituent, dans un contrat de travail à temps partiel, des éléments qui ne peuvent être modifiés qu'avec l'accord du salarié. Après avoir constaté qu'une salariée avait refusé la modification de son contrat de travail et avait été licenciée pour ce motif, une Cour d'Appel a pu condamner l'employeur à payer notamment à l'intéressée une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse."

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 24 novembre 1998; pourvoi n° 96-41740:

" Si le refus par un salarié à temps partiel d'accepter un plein temps ne constitue pas une faute ou une cause de licenciement, le licenciement peut être prononcé si l'employeur justifie une cause économique."

Au vis du second arrêt, vous pourrez faire état d'une raison économique pour engager une procédure de licenciement.

Vous avez besoin d'un salarié qui effectue 30 heures de travail par semaine mais ne pouvez engager une seconde personne.

Vous faites comprendre à votre salariée que vous allez devoir la licencier pour raison économique car son refus met la société en danger puisque vous pouvez perdre le client.

Vous pouvez également lui dire que vous allez informer le pôle emploi de la proposition que vous lui avez faite d'augmenter ses heures de travail et donc le salaire et le motif de son refus.