



Licenciement abusif de technicienne

Par **eclair**, le **26/11/2011** à **10:29**

Bonjour,

je suis technicienne de laboratoire.

mon laboratoire va fusionner en janvier avec un groupe de laboratoires déjà existants.

le futur nouveau patron veut nous refaire nos contrats, malgré que ce ne soit pas légal, et toute la partie technique du site va disparaître et nous allons devenir un pôle de prélèvement. dans ce cas, a-t-il le droit de justifier de licenciement de techniciennes au profit de secrétaires vu qu'actuellement il n'y a qu'une secrétaire et 5 techniciennes ou est-il dans l'obligation de nous conserver vu que dans notre fiche de poste est écrit que nous sommes amener à faire le courant du secrétariat?

merci d'avance pour votre réponse et bonne journée.

Par **xavlaw**, le **30/11/2011** à **22:57**

Les fonctions de techniciennes de laboratoire et de "simple" secrétaire semblent extrêmement différentes : le passage de fonctions techniques à un contenu purement administratif semble s'assimiler à une modification substantielle du contrat de travail pour laquelle l'accord du salarié est nécessaire (à défaut de quoi, l'employeur serait fondé à licencier pour cause réelle et sérieuse).

Q : l'employeur envisage-t-il d'interroger individuellement chacun des salariés ?

Cordialement

Par **eclair**, le **06/12/2011** à **23:04**

merci pour votre réponse.

l'employeur n'envisage pas d'interroger individuellement chaque personne.

de plus, étant dans une petite structure, chaque technicienne fait du secrétariat toutes les semaines et ceci et noter sur notre fiche de poste.

autre question:

de combien de jours dispose un salarié pour signer un nouveau contrat ou un avenant lors d'une fusion?

cordialement

Par **pat76**, le **07/12/2011** à **14:24**

Bonjour

Le repreneur doit reprendre les contrats tels qu'ils étaient avec l'ancien employeur.

Si il y a suppression des postes de techniciennes, le nouvel employeur pourra procéder à un licenciement économique mais devra avoir auparavant fait des propositions de reclassement.

En cas de forte baisse de rémunération ou d'une obligation de mutation, vous serez en droit de refuser le nouveau contrat.

L'employeur avant de vous licencier économiquement, devra vous convoquer à un entretien préalable au cours duquel vous pourrez être assisté par un conseiller.

Vous avez des représentants du personnel dans l'entreprise?