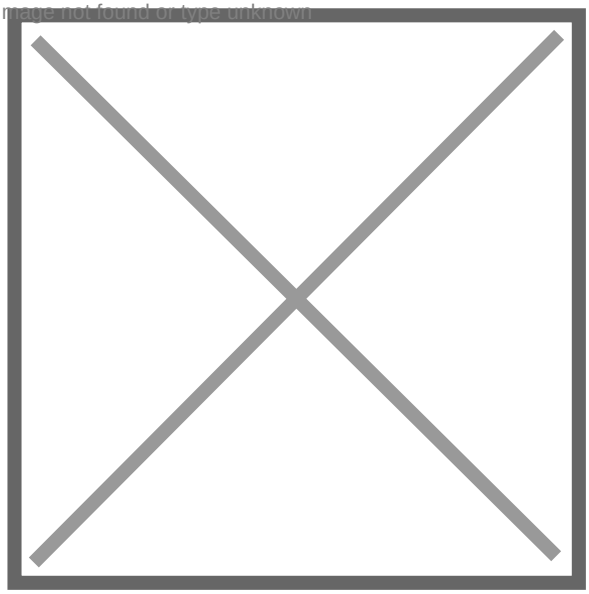
Image not found or type unknown



Licenciement pour refus de changement d'horaire

Par **chatich**, le **15/03/2013** à **12:03**

je travaille actuellement à mi temps et ne souhaite pas modifier mes horaires hors mon employeur souhaite développer le secteur dans lequel je travaille depuis 20 ans et me demande de travailler à plein temps et me menace de licenciement.peut il le faire pour ce motif ou prétexter une incompatibilité d'humeur ,ou une faute pour le bon fonctionnement de l'entreprise ?

Par **Ales**, le **15/03/2013** à **12:31**

Bonjour,

Il veut augmenter le nombre d'heure de travail ou juste en modifier la répartition ?

Par **chatich**, le **15/03/2013** à **15:05**

il veut augmenter mon mi temps en temps plein

Par **Lag0**, le **15/03/2013** à **15:11**

Bonjour,
En aucun cas votre employeur ne peut vous obliger à passer de temps partiel à temps plein.
Votre refus ne peut être considéré comme faute justifiant un licenciement.

Par **chatich**, le **15/03/2013** à **15:39**

peut il me licencier pour incompatibilité d'humeur?

Par **Lag0**, le **15/03/2013** à **15:45**

Bonjour,
L'incompatibilité d'humeur (ou mésentente) ne constitue pas à elle seule un motif de licenciement qui se doit d'être objectif.

Par **chatich**, le **15/03/2013** à **15:52**

merci pour vos réponses
mais mon employeur va me pourrir la vie!

Par **moisse**, le **15/03/2013** à **16:15**

ATTENTION.
Le refus de la novation ne saurait constituer une faute il est vrai.
Par contre si l'employeur peut démontrer que son organisation lui impose un poste à temps complet, il sera en mesure de procéder à un licenciement de nature économique.

Par **Lag0**, le **15/03/2013** à **16:22**

Non moisse, dans ce sens là, ça ne marche pas...
C'est valable si l'employeur n'a pas assez de travail pour un salarié à temps plein et que le salarié refuse de passer à temps partiel.
Ce n'est pas valable dans l'autre sens car l'employeur peut embaucher un autre salarié à temps partiel pour compléter.

Par **moisse**, le **15/03/2013** à **16:53**

Hélas je ne partage pas cet avis, un licenciement économique ne se justifie pas uniquement

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

par des difficultés, mais aussi par la nécessité d'adapter ses structures à un environnement changeant.
En masse on apelle cela, parfois, des "licenciements boursiers".

Par **Lag0**, le **16/03/2013** à **09:32**

Vous avez eu l'occasion de traiter de nombreux dossiers en ce sens ?
Personnellement, en bientôt 30 ans de syndicalisme et de fréquentation des CPH, je n'ai pas souvenir d'une seule affaire !
Auriez-vous une référence par exemple ?

Par **moisse**, le **16/03/2013** à **11:01**

Des affaires identiques en tous points ?
Non ce qui ne signifie pas l'inexistance.
L'article L1233-3 du code du travail relatif à la définition de la cause économique décrit un périmètre beaucoup plus large que les difficultés économique présentes.
Il exsite de nombreuses décisions concernant des licenciements pour mutation technologique ou licenciements pour "ré organisation de l'entreprise en vue de sauvegarder l'activité et la compétitivité de l'entreprise."
Et j'ai le sentiment qu'on est bien dans ce cas.

Par **Lag0**, le **16/03/2013** à **18:38**

Ce n'est pas mon sentiment.
Pour licencier économique, il faudrait une modification, voir une disparition du poste. Or là, c'est l'inverse, le poste se développe et permet l'embauche d'un autre salarié en plus.
Je ne vois pas un licenciement économique accepté pour un poste suivi d'une ou plusieurs embauches sur le même poste !!!
Il y aurait de quoi réagir...

Par **moisse**, le **18/03/2013** à **08:58**

Malheureusement la règle n'est pas associative. 2 salariés à mi-temps constituent certes un ETP (employé à temps plein) sur le plan financier, mais pas sur le plan commercial.
C'est pourquoi s'il apparait indispensable à l'employeur de transformer le mi-temps en temps complet, on ne saurait lui reprocher, après avoir proposé la novation au salarié, de prendre des mesures dans le sens décrit.

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés