



Licenciement pour refus de formation SST un samedi

Par **Lilith**, le **14/03/2013** à **17:33**

Bonjour,

Présidente d'une association qui gère une crèche à gestion parentale, j'ai depuis des années des soucis avec un employé à temps partiel. Par exemple, retards à répétition qui mettent la structure en porte à faux vis à vis de la réglementation (A cause de ses retards, sa collègue est seule pour accepter des enfants dans la structure le matin ce qui est inacceptable, même pour qq minutes).

Dernière en date: il refuse de participer à une formation SST qui a lieu un samedi (structure ouverte du lundi au vendredi) si nous ne rémunérons pas les heures. Les employés récupèrent les heures de formations mais ne sont pas payés et nous fournissons le repas du midi. Clairement cette formation s'inscrit dans l'intérêt de l'association! De plus elle est inscrite sur le plan de formation 2013.

Face à tant de problèmes et à la mauvaise volonté dont il fait preuve dans son travail, puis-je saisir cette opportunité pour le licencier?

Par **Lag0**, le **14/03/2013** à **17:35**

Bonjour,

Vous pouvez toujours...

Ensuite, c'est le conseil des Prud'hommes s'il est saisi qui décidera si le licenciement est justifié ou non.

Par **pat76**, le **14/03/2013** à **17:53**

Bonjour

Les horaires d'ouverture et de travail de la crèche étant du lundi au vendredi, le salarié n'a aucune obligation de participer au stage de formation qui se déroule le samedi.

Si dans le contrat de travail il est indiqué que le salarié travaillera du lundi au vendredi, lui imposer de venir en stage de formation le samedi est une modification de son contrat de travail qu'il est en droit de refuser.

Article L 6321-7 du Code du travail:

Le refus du salarié de participer à des actions de formation de développement des compétences ou la dénonciation de l'accord dans les conditions prévues à l'article L 6321-6, ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Vous avez adressé une lettre recommandée avec avis de réception au salarié dans laquelle vous lui signifiez que ses retards à répétition perturbe le bon fonctionnement de l'association et que de ce fait vous pourriez être amené à prendre une sanction disciplinaire?

Vous lui avez déjà adressé un avertissement par écrit suite aux différents retards?

Par **Lililith**, le **14/03/2013** à **21:05**

Merci pour vos réponses!

Pour ses retards, je l'ai convoqué par LRAR motivée. Je lui ai rappelé les règles de la structure et la législation. Je l'ai menacé d'une mise à pied si cela devait continuer et je lui ai transmis le bilan de l'entretien par LRAR également. Après une période d'accalmie, cela se dégrade à nouveau.

C'est une mauvaise volonté générale dans son travail et aucune amélioration. Ce refus de formation est la goutte d'eau qui fait déborder le vase en fait.

Faire tourner cette structure demande beaucoup d'investissement et se retrouver en face de ce genre de personne me met hors de moi à force! De plus cela gache l'ambiance de travail au sein de l'équipe.

Par **moisse**, le **15/03/2013** à **12:19**

La gestion du personnel demande rigueur et précision.

Votre convocation, votre entretien et vos remontrances valent tripette.

Pour utiliser une récidive de retards désorganisant gravement le fonctionnement de l'association, vous devez respecter la procédure de mise en oeuvre d'une sanction ou d'un

licenciement envisagé:

- * convocation à un entretien préalable à une mesure de licenciement envisagée
- * Au cours de l'entretien vous exprimez vos doléances
- * Quelques jours après (entre 48 h et 30 jours) vous indiquez la sanction en indiquant les motifs du licenciement.

Vous êtes enfermé par les reproches tenus dans la lettre, vous ne pourrez pas ultérieurement en retrancher ou en rajouter.

AU dernier jour de travail vous remettez le bulletin de salaire, l'attestation ASSSEDIC, le relevé des droits à la formation, le certificat de travail et le solde de tout compte.

Si vous n'êtes pas en mesure de fournir ces renseignements, vous disposez en pratique de quelques jours de délais pour les (faire) confectionner.