



Priorité temps partiel vers temps plein?

Par **Camben**, le **19/02/2016** à **14:44**

Bonjour,

Nous sommes quatre secrétaires médicales d'un cabinet privé.

L'une de nous est à temps plein, 35h par semaine, et les 3 autres à temps partiel. Nous sommes toutes en CDI.

Récemment, notre collègue qui était à temps plein a démissionné car elle a trouvé un nouvel emploi.

Pour la remplacer, notre employeur a embauché une jeune femme en CDI à 35h/semaine donc à temps plein.

N'était-il pas tenu de proposer aux 3 employées déjà en place et à temps partiel ce temps plein? Il faut savoir que le poste laissé vacant correspond en tous points à ce que nous faisons déjà, il ne se posait donc pas un problème de compétences.

Si je vous pose la question, c'est parce que mon employeur m'a dit plusieurs fois qu'il envisageait de me faire passer à temps plein dès que possible, et pas plus tard qu'à la fin du mois de janvier encore... S'il était tenu de nous proposer le poste, comment lui faire passer le message qu'il n'a pas vraiment agi dans les règles sans arriver à se heurter? Et quels seraient nos éventuels recours? D'après ce que j'ai pu lire, il ne semble pas qu'il y ait une réelle obligation de la part de l'employeur mais j'aimerais en être sûre. Et pour la petite histoire, il se trouve que je suis très régulièrement (trop régulièrement) amenée, tout comme mes collègues, à faire des heures complémentaires et la majorité du temps, au-delà des 10% prévus par la loi pour les contrats à temps partiel... Ce que je vais d'ailleurs refuser de faire désormais au delà des limites.

Merci par avance de vos réponses.

Bien cordialement.

Par **P.M.**, le **19/02/2016** à **18:27**

Bonjour,

Il faudrait savoir si vous aviez exprimé votre volonté de passer à temps plein par lettre recommandée avec AR ou à la rigueur par mail pour que vous puissiez le prouver ou si la Convention Collective applicable obligeait l'employeur à vous faire la proposition...

Les heures complémentaires peuvent être au maximum d'un tiers de l'horaire initial par Accord collectif et mention au contrat de travail, dans ce cas, elles sont majorées de 25 % au delà de la première limite...

D'autre part, si vous effectuez un horaire supérieur de plus de 2 h pendant 12 semaines consécutives ou au cours de 15 semaines, vous pourriez exiger que le nouvel horaire devienne définitif...