Image not found or type unknown

Licenciement economique pendant arrêt de travail

Par **Paulette51**, le **05/04/2018** à **13:12**

Bonjour,
Je m'excuse par avance de la longueur du post, j'ai en effet beaucoup d'interrogations.

Je suis actuellement employée commerciale en CDI depuis le 15 Décembre 2015 dans un club de sport comportant 3 sites différents (3 salles).
La convention collective de notre entreprise est : Sport - (IDCC n°2511).

Aujourd'hui je travaille sur les 3 sites (ici nommés A,B et C) :
Je travaille un week-end sur 3 sur le site A : 6 heures en continu le samedi et 6 heures avec une coupure de 3 heures le dimanche (rémunéré comme un jour normal)
Le lundi je suis en repos ; je travaille 3 heures 30 sur le site B le mardi soir. Et le reste de mes heures (soit 19 heures 30) son réparties sur le reste de la semaine et sur le site C.
Mon employeur lisse mes heures sur le mois et me compte 29 heures de travail par semaine (dernier contrat en date car depuis mon arrivé dans l'entreprise mon planning à énormement fluctué).

Depuis le 13 février 2018 je suis en arrêt de travail. J'avais une intervention chirurgicale prévue pour le 29 Mars 2018.

Mon employeur (qui était au courant) m'a appelé le 28 Mars 2018 (donc la veille de mon intervention !) pendant mon arrêt, en m'expliquant que pour des raisons économique il allait devoir fermer les portes du site C au plus tard le 29 Avril 2018.
Il m'a ainsi expliqué qu'il comptait licencier les derniers arrivés, sauf si des personnes souhaitaient partir d'elles mêmes et dans ce cas il serait disposé à signer avec eux une rupture conventionnelle.
Il m'a demandé de lui donner une réponse rapidement à savoir, si je souhaite rester ou non.
Je lui ai répondu que cela dépendrait de mon nouvel emploi du temps car la majorité de mes heures se trouvaient sur ce site.

Mon employeur m'a donc rapellé le 03 Avril 2018, pour me donner l'emploi du temps que je vais récuperer si je désire rester salariée chez eux. Le problème est que cet emploi du temps ne me convient pas, les horaires sont très disparates (exemple le Lundi et Mercredi je commence à 8 heures 30 jusque 13 heures et je reprend à 18 heures 30 jusque 21 heures 30, le tout sur 2 clubs différents assez éloignés géographiquement !) Je me retrouve à devoir faire 3 jours sur 7 à effectuer des fermetures de club et lorsque je fais les week end 5 sur 7 (les fermetures étant de l'avis de tous l'aspect le plus contraignant de ce travail). Lorsque j'ai accepté ce poste il n'était pas prévu (oralement bien entendu !) que je fasse autant de

fermetures.

1) Je souhaiterais savoir dans un premier temps si je suis obligée de donner une réponse avant la fin de mon arrêt maladie comme mon patron me le demande, sachant que je suis en pleine convalescance et qu'il est assez inopportun pour moi de prendre ce genre de décision aujourd'hui.
Je suis encore en arrêt jusqu'au 30 Avril est l'entreprise est censée fermer le site le 29. Si je signe rien avant cette date serais-je obligée d'accepter le nouveau planning ? Mon patron m'a clairement fait comprendre qu'après ce délai je serais obligée de démissioner je ne pourrais plus bénéficier de rupture conventionnelle ou autre.

2) Ensuite dois-je accepter de signer une rupture conventionnelle ? Ou doit il me licencier pour raison économique ? Car même si l'emploi du temps ne me convient pas il est clair que je préferais garder mon poste au sein de cette entreprise. En aucun cas je ne souhaite partir, mais pour des raisons familliales (désir d'enfant) je ne peux me plier à ce nouvel emplois du temps.

3) Par ailleurs, il se trouve que tous les avenants fait à mon contrat depuis mon entrée dans l'entreprise sont erronés.
Je comptabilise 15 avenants sur 28 mois d'ancienneté (sachant que mon patron à oublié de m'en faire signer certains) avec sur 12 d'entre eux une erreur sur ma date d'embauche : le 26 Août 2015, alors que je suis arrivée le 15 décembre 2015.
De plus je suis passée de conseillère sportive (mention faite sur mon premier contrat d'embauche en CDI à temps partiel) à conseillère commerciale (mention faite sur les avenants).
Je ne sais pas quoi penser de tout cela j'ai donc besoin d'un conseil éclairé pour savoir si tout cela est "normal" et quel levier cela peut m'apporte en cas de litige.

4) Sur mon premier contrat il était noté la répartition de mes heures étant donné que c'était un CDI à temps partiel, et une nouvelle fois une erreur notable est constatée : au lieu qu'il soit marqué que je dois travailler les samedi et dimanche il est noté le mot "samedi" à la place de dimanche. une erreur de copier/coller je dirais...

5) J'ai également, depuis le mois de Janvier, demandé à ce qu'on me retire une heure de travail, en effet mon contrat de traval était fixé à 30 heures/semaine à l'époque, soit 130 heures. Il se trouve que je faisais 10h00-17h00 le mercredi, soit 1h00 de plus qu'à l'actuel, sans aucune pause prévue ni même autorisée par mon patron (car j'étais seule employée sur le site). Mon heure de travail le mecredi a bien été supprimée de mon planning, cependant je n'ai toujours pas signé de contrat ou d'avenant à mon contrat depuis ce jour. Est-ce normal ?

Je suis conscient que cela fait beaucoup de questions, merci d'avance à la communauté de prendre le temps de me répondre, tout cela me taraude énormément, étant souffrante cela n'arrange rien...
Je vous remercie d'avance pour vos réponses.

Par **P.M.**, le **05/04/2018** à **16:08**

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Bonjour,
A partir du moment où vous ratifiez un avenant par votre signature, il est très difficile ensuite de contester son contenu, la date d'embauche qui y est mentionnée pouvant résulter d'une erreur matérielle qui n'a pas une réelle importance puisqu'elle est antérieure à celle exacte...
Effectivement, une modification d'horaire aurait dû faire l'objet d'un nouvel avenant...
Si l'employeur veut modifier d'une manière essentielle le contrat de travail pour raison économique et en l'occurrence le dernier avenant, même pendant un arrêt-maladie, il doit vous en faire la proposition par lettre recommandée avec AR en vous laissant un mois de réflexion et en cas de refus, s'il maintient sa position, il doit procéder au licenciement économique...
En revanche, une mutation dans les mêmes conditions dans le même secteur géographique ne constitue pas, a priori, une modification essentielle...

Par **Paulette51**, le **05/04/2018** à **23:03**

Bonsoir,
Selon vous, cela ne constitue pas une modification essentielle de me faire travailler en grand écart, tôt le matin et tard le soir, sur des endroits diamétralement opposés, en périphérie de la ville, alors qu'auparavant j'avais la quasi totalité de mes horaires sur le club situé à 5 minutes à pied de mon domicile ? Ne puis-je pas invoquer un quelconque préjudice ? En effet dans mon état de santé actuel, cela me paraît insurmontable, on dirait que c'est fait exprès pour me pousser vers la sortie...
Si je reste sur ma position de refuser la rupture conventionnelle, mon employeur n'est il pas dans l'obligation automatique de me recaser sur un licenciement économique ?
Merci d'avance pour votre réponse.

Par **P.M.**, le **06/04/2018** à **07:34**

Bonjour,
Je ne crois pas avoir écrit quelque chose qui puisse faire penser cela puisque même si c'était dans le même secteur géographique cela ne serait pas dans les mêmes conditions que j'ai au contraire écrit : "Effectivement, une modification d'horaire aurait dû faire l'objet d'un nouvel avenant" c'est donc aussi valable pour l'avenir et que l'art. L3123-23 du Code du Travail prévoit notamment :
[citation]Si cette répartition comporte plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures, la convention ou l'accord définit les amplitudes horaires pendant lesquelles les salariés peuvent exercer leur activité et prévoit des contreparties spécifiques en tenant compte des exigences propres à l'activité exercée.[/citation]
Je vous ai aussi indiqué ce que l'employeur doit faire s'il invoque une raison économique...
Je vous conseillerais de vous rapprocher des Représentants du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, d'une organisation syndicale ou même de l'Inspection du Travail voire d'un avocat spécialiste...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés