



## Passage de temps partiel à temps plein

Par **faniropa**, le 17/12/2014 à 20:00

Bonsoir,

Je suis salariée à temps partiel (pleinement choisi - 16 heures hebdomadaires) du secteur privé en CDI depuis octobre 2012.

Le poste que j'occupe a été défini par l'entreprise de cette façon dès l'origine. Il ne s'agit donc pas d'un aménagement de temps de travail.

Exercer à temps partiel est par ailleurs un véritable choix personnel de vie (familiale) que je pratique depuis 16 ans.

A toutes fins utiles, je précise donner pleine satisfaction dans mon travail comme en témoigne ma récente évaluation de fin d'année.

Alors que je n'ai entrepris aucune démarche en ce sens, mon employeur vient tout juste de me signifier oralement

(sans toutefois exprimer clairement la suppression de fait de mon poste) que "les besoins du service évoluent",

que "le temps partiel ne suffit plus" et me propose donc 2 postes (différents du mien), tous deux à temps plein (37h30/semaine) : l'un (en cours de création) dans un autre service et l'autre dans le service où je travaille actuellement 2 jours par semaine dans un poste (à créer et dont l'existence semble dépendre de la suppression du mien) qui couvre un périmètre beaucoup plus étoffé que le mien.

Il est invoqué "la nécessité de souplesse", le fait que "ce modèle HR n'a plus cours", le fait "qu'aucun autre salarié du groupe (entreprise anglo-saxonne implantée mondialement dans le secteur bancaire) n'exerce à temps partiel en Europe" (de fait, je suis en tous cas, la seule en France hors cas de congés parentaux).

Je ne comprends pas bien les relations de cause à effet qui seraient en jeu...

Il reste que je ne souhaite absolument pas travailler à temps plein lequel serait vraiment contraint... mais pour autant, souhaite maintenir une activité professionnelle.

Si je comprends bien que le faux (puisque n'y figure aucune alternative à temps partiel) choix qui m'est donné correspond à une modification substantielle de mon contrat de travail et qu'à ce titre, je peux la refuser, je souhaiterais cerner les latitudes de mon employeur en terme de rupture de contrat :

- un licenciement est-il la seule issue ? le cas échéant, quel motif serait recevable d'un point de vue du droit du travail ?
- une rupture conventionnelle peut-elle m'être proposée voire imposée ?
- quelles sont les échéances, étapes et modalités svp ? (à ce jour, aucune visibilité malheureusement...)

J'ai déjà à nouveau mentionné oralement le véritable choix d'exercer à temps partiel qui est le

mien.

Dans ce premier contact avec les RH, ma proposition de 32h maximum sur 4 jours/semaine, annoncée comme au mieux de mes possibilités, n'a pas été considérée.

Si je me dois résoudre à accepter de travailler à temps plein (subi donc) :

- l'employeur est-il tenu de maintenir a minima mon niveau de rémunération horaire ?

Du fait de la rupture que l'entreprise souhaite sans doute éviter in fine :

- ai-je la latitude de demander un différé de prise de poste ?

- pourrais-je proposer la prise d'un mercredi sur deux au titre de RTT et CP pendant une période de transition à définir (jusque la fin d'année scolaire au moins)

en disposant bien sûr des droits à ces jours ?

Je vous remercie par avance vivement pour votre attention et les éclaircissements que vous voudrez bien me donner.

Bonnes fêtes de fin d'année !

Cordialement,

Faniropa

Par **P.M.**, le **17/12/2014** à **20:11**

Bonjour,

On parle plus maintenant de modification essentielle du contrat de travail...

La rupture conventionnelle ne peut pas vous être imposée mais proposée...

L'employeur ne pourrait procéder à un licenciement économique pour un refus d'une telle modification essentielle du contrat de travail que s'il invoquait un motif économique, une réorganisation pouvant éventuellement en faire partie, qu'il vous en fasse la proposition par lettre recommandée avec AR en vous laissant un mois de réflexion et seulement à l'issue de ce délai...

Par **faniropa**, le **17/12/2014** à **22:24**

Bonsoir,

Merci pour votre réponse.

Le mois de réflexion et la lettre avec AR que vous évoquez concernent-ils l'option du licenciement uniquement ou "la situation en général" svp ?

L'entreprise étant largement bénéficiaire, une clause économique me paraît improbable surtout compte tenu du recrutement à temps plein qui est posé aujourd'hui comme indispensable pour le service (lequel ne fait pour autant pas l'objet de réorganisation sauf à intégrer une personne supplémentaire, moi ou ?) et qui aurait lieu après mon départ, le cas échéant.

Actuellement, seule une entrevue a eu lieu, hier.

J'imagine que l'employeur a obligation de porter sa démarche par écrit et l'alternative précise, n'est-ce-pas ?

En attendant, je ne suis pas tenue de me prononcer. Est-ce bien le cas ?

Et s'agissant du point de la rémunération pour les 2 postes proposés svp ? (aspect non abordé par mon employeur à ce jour)

Merci à nouveau (désolée si je n'ai peut-être pas compris le point du délai...) et meilleures salutations,

Faniropa

Par **P.M.**, le **17/12/2014** à **23:13**

Bonjour,

Le mois de réflexion que j'évoque est celui prévu à l'[art. L1222-6 du Code du travail](#) :

[citation]Lorsque l'employeur envisage la modification d'un élément essentiel du contrat de travail pour l'un des **motifs économiques** énoncés à l'article L. 1233-3, il en fait la proposition au salarié par lettre recommandée avec avis de réception.

La lettre de notification informe le salarié qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus. Le délai est de quinze jours si l'entreprise est en redressement judiciaire ou en liquidation judiciaire.

A défaut de réponse dans le délai d'un mois, ou de quinze jours si l'entreprise est en redressement judiciaire ou en liquidation judiciaire, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.[/citation]

L'employeur devrait être en mesure de prouver la réalité du motif économique...

Il est possible et même vraisemblable que puisqu'il n'a pas de motif pour vous imposer une modification essentielle du contrat de travail, l'employeur ne donnerait jamais suite à cette tentative orale proche de l'intimidation...

Vous pouvez effectivement ne pas vous prononcer ou indiquer fermement qu'après vous être informée une modification essentielle du contrat de travail qu'il vous propose nécessite votre accord et qu'il ne peut pas vous l'imposer...

La rémunération que l'employeur devrait appliquer serait au moins égale à celle actuelle dans le cadre de son projet mais en tenant compte du temps plein...

Par **faniropa**, le **18/12/2014** à **23:32**

Bonsoir,

Je vous remercie des précieuses précisions que vous m'avez apportées.

Aujourd'hui, les RH m'ont annoncé par email qu'elles m'appelleraient en janvier pour fixer une date'. J'ignore à quoi correspond la date évoquée mais je comprends qu'elles ont donc projet

de poursuivre oralement. Pour autant, je garde bien en tête que la procédure doit être écrite (rec avec AR) et attends donc la suite des événements, forte de cette information, en espérant néanmoins que les RH respecteront les obligations qui sont les leurs... sans avoir à leur en faire la demande.

Je me suis également entretenue avec ma responsable hiérarchique (en renouvelant à nouveau au passage mon choix personnel de poste à temps partiel). Celle-ci, comme les RH, 2 jours plus tôt a également éludé ma demande de précision des conséquences d'un non passage (il m'a semblé préférable de ne pas prononcer le mot refus...) à temps plein... HR s'était réfugié derrière un "on n'en est pas là" et ma responsable s'est limitée à me dire "c'est un point légal, je ne sais pas".

Comme ma responsable me demandait déjà malgré tout quelles étaient mes intentions, j'ai répondu que je ne pouvais prendre de décision qu'en connaissance de l'alternative précise qui aujourd'hui n'était pas claire.

Du reste, la proposition de modification doit-elle clairement indiquer les conséquences d'un refus svp ou juste la proposition de modification avec le motif économique ?

Les limites de la démarche de mon employeur m'apparaissent de plus en plus clairement. Effectivement, je ressens qu'on exerce une pression sur moi au travers des propos tenus par les RH : 'ce sont 2 belles opportunités qu'on te propose; elles ne se représenteront peut-être plus; tu sais aussi comme c'est difficile de trouver chaussure à son pied aujourd'hui'. De fait, je peine à comprendre le rapport de cause à effet dans le discours qu'on me tient à savoir 'il y a des besoins accrus dans le service donc il faut que tu passes sur un autre poste et à temps plein' et encore moins 'on te propose aussi un poste à temps plein dans un autre service' qui, en l'occurrence est contradictoire puisque je ne fais alors que 'libérer la place' (en terme de headcount/effectif) et ne réponds pas au 'besoin accru' de mon service actuel. Mon poste à temps partiel a été identifié comme gênant et on cherche à me faire accepter une solution propre pour sa disparition, puisqu'il n'est même pas question d'évolution quand contenu et forme différent de l'existant.

Je ne peux donc malheureusement que valider la thèse d'une tentative d'intimidation effectivement et suis d'autant plus vigilante.

Cela dit, j'ai conscience qu'aboutir à formuler un refus, aussi légitime soit-il, revient à entrer dans une situation conflictuelle au long cours... que nul ne peut souhaiter.

Je profite de ce message, pour savoir, si, le cas échéant, mon refus doit être précisément motivé.

Le terme 'pour convenance personnelle' est-il recevable et suffisant ?

Indiquer 'souhaiter poursuivre la collaboration définie par le contrat de travail qui nous lie' peut-il trouver sa place ?

Je pose cette question à titre anticipatoire...

A nouveau, merci pour votre aide.

Cordialement,

Faniropa

Par **P.M.**, le **19/12/2014** à **00:21**

Bonjour,

Il n'est pas prévu formellement que l'employeur doive indiquer les conséquences du refus lorsqu'il envoie une proposition de modification essentielle du contrat de travail pour raison économique mais elle doit être la plus précise possible...

Mais vous n'en êtes surtout vraisemblablement pas dans le cadre d'une proposition de modification essentielle du contrat de travail pour raison économique...

Je vous conseillerais de vous rapprocher des Représentants du Personnel..

Vous n'avez pas à motiver un refus de modification essentielle du contrat de travail mais éventuellement à fournir les raisons qui peuvent être pour simplement convenance personnelle ou pour raisons familiales ou une autre formulation telle que vous l'indiquez...

Par **faniropa**, le **19/12/2014** à **09:52**

Bonjour,

Merci pour votre réponse.

Faut-il comprendre qu'une modification essentielle de contrat de travail ne peut avoir qu'une raison économique (difficultés économiques ou mutations technologiques, telles qu'indiquées dans l'Article L1233-3) svp ? qu'aucune modification essentielle de contrat de travail n'est fondée en dehors de ce strict cadre ?

Mon entreprise ne rencontre assurément pas de difficultés économiques, a fortiori dans mon service (notre président vient de nous annoncer une magnifique année 2014) et je n'entrevois pas de mutations technologiques, s'agissant d'une entreprise du secteur tertiaire.

La situation est délicate concernant le CE que j'ai déjà alerté oralement (précédemment assistante du CE, je connais bien cette structure et garde le bénéfice d'une collaboration passée très appréciée de part et d'autre)... En effet, le 2nd poste qu'on me propose se trouve dans le service managé par la secrétaire du CE... qui de fait est donc juge et partie... 'il faut suivre l'entreprise au fil du temps, les modèles HR changent, il n'y a rien à comprendre'... C'est cette situation ubuesque, fataliste et banalisant ce qui se passe qui me conduit à chercher de l'aide à l'extérieur sans pour autant exclure l'assistance du CE mais forte d'éléments juridiques ad hoc.

Merci et bonne journée à vous !

Cordialement,

Faniropa

Par **P.M.**, le **19/12/2014** à **11:03**

Bonjour,

Absolument, c'est ce que j'essaie de vous expliquer depuis le début et même pour raison économique, l'employeur ne peut pas imposer une modification essentielle du contrat de travail, il ne peut que vous la proposer, en revanche et dans ce seul cas, en cas de refus, cela

lui donne, à partir du moment où il peut justifier la réalité du motif économique, une cause réelle et sérieuse au licenciement économique en absence de possibilité de reclassement...

Par **faniropa**, le **19/12/2014** à **16:14**

Bonjour à nouveau,

Merci à vous pour votre patience et pour cette ultime explication très claire.

Je suis désolée de ne pas vous avoir suivi... dès le début.

Je dois bien dire que cette situation qui n'est (volontairement ?) pas claire est anxyogène...

Avec mes remerciements renouvelés,

Cordialement,

Faniropa