



Refus du chômage partiel débouche sur un licenciement faute grave

Par **johb**, le **06/04/2012** à **14:35**

Bonjour,
Ma soeur est actuellement formatrice pour les personnes au chômage, qui souhaitent se réorienter, dans une association, elle est en CDI et a un contrat de 35H.
Depuis quelque temps, (quelques années), cette association a des difficultés financières, aujourd'hui ils sont en redressement judiciaire.
Pour essayer de sauver l'association, son employeur a proposé, à ma soeur et à ses collègues, un plan de chômage partiel : 21h payé, 14h chômage.
Seulement d'après ce que l'employeur leur a expliqué, ma soeur perdrait 300 euros de paye.
Tous les employés sont libres d'accepter ou non.
Seulement si l'on refuse, l'employeur a précisé que ce ne serait pas licenciement économique, mais licenciement pour faute grave.
A t-elle le droit de refuser le licenciement économique alors que l'association a des problèmes économiques? Peut-elle diminuer autant les salaires, sans que les employés ne puissent se défendre? Car j'ai lu beaucoup de chose sur internet, et il existe une loi, qui autorise la baisse de salaire tant qu'on ne touche pas au nombre d'heure effectué. Est-ce vrai? Que Faire?

Par **pat76**, le **06/04/2012** à **16:24**

Bonjour
L'employeur vous fait du chantage.
Il ne pourra effectuer un licenciement que raison économique, un refus de la modification du contrat de travail qui plus est de la rémunération, n'est pas une faute grave.
Par ailleurs, si l'association est en redressement judiciaire, il y a un mandataire qui a été désigné obligatoirement donc c'est lui qui doit gérer ce dossier et non l'employeur.
Il y a combien de salariés dans l'association?
La modification du contrat de travail pour une cause non inhérente à la personne du salarié est

une modification économique du contrat qui nécessite une procédure spécifique.

La rupture résultant du refus de cette modification par le salarié s'analyse en un licenciement économique.

Si l'employeur envisage de procéder à une modification du contrat de travail pour motif économique, il doit en faire la proposition au salarié, qui dispose d'un délai d'un mois pour y répondre; le défaut de réponse dans ce délai équivaut à une acceptation (article L 1222-6 du Code du Travail).

Article L1222-6 du Code du travail:

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.

A défaut de réponse dans le délai d'un mois, le salarié est réputé avoir accepté.

Donc, un refus de la modification de son contrat de travail par votre soeur, ne pourra faire l'objet que d'un licenciement économique et ne devra pas être considéré comme une faute grave.

L'employeur a indiqué la faute grave en cas de refus de la modification, ce qui lui permettrait ainsi d'éviter de verser l'indemnité de licenciement pour raison économique.

C'est du bluff de sa part ou il ignore la législation du travail.

de toute façon si un mandataire judiciaire a été désigné, c'est à lui de faire les propositions de modification du contrat de travail et de mettre en oeuvre la procédure de licenciement en cas de refus.

Par **johb**, le **06/04/2012** à **21:08**

Merci beaucoup pour votre réponse, j'en ai fait part à ma soeur et cela l'a rassuré mais aussi aidé. Elle va essayer de prendre contact avec le mandataire judiciaire, mais il est vrai que celui-ci ne s'est pas vraiment préoccupé des employés, mais des dettes de l'association. Merci encore.