

Absence de formalités nécessaires à une demande de passage de travail à temps plein

Posted lun, 07/05/2010 - 11:32 by stephan110469





(Cass. soc., 2 juin 2010, pourvoi n°0941.395)

Selon les articles L.31236 et D.31233 du code du travail, en l'absence de stipulation relative au temps partiel dans la convention ou l'accord collectif de travail, la demande du salarié de bénéficier d'un horaire à temps partiel est adressée à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, six mois à l'avance, et doit comporter la durée de travail souhaitée ainsi que la date envisagée pour la mise en oeuvre d'un nouvel horaire. Censurant la décision de la Cour d'appel, la Haute Juridiction a relevé que ce formalisme ne s'appliquait pas dans la situation inverse c'est-à-dire lorsqu'un salarié à temps partiel demande à bénéficier d'un temps plein. La Cour d'appel avait en effet débouté, à tort, une salariée de sa demande de dommages et intérêts formulée à l'encontre de son employeur, auquel elle reprochait de ne pas avoir répondu à sa demande de repasser à temps plein après un temps partiel, au motif que la demande de la salariée avait été faite oralement et n'était donc pas conforme aux dispositions de l'article L.21249.

Par Nicolas Billon, Avocat Associé, département Social et Ressources Humaines.
Cabinet Simon Associés

Nicolas BILLON
Avocat Associé
Email : contact@simonassocies.com
Site : www.simonassocies.com

Jurisprudence: Cours de cassation

     Vous devez **vous identifier** ou **créer un compte** pour écrire des commentaires



width=300 height=250 border=1>

RELEVANT CONTENT

L'inégalité de traitement entre salariés doit être justifiée par des raisons objectives

Sanction du refus d'une modification des fonctions conforme à la qualification du salarié

Obligation de sécurité de résultat

Alertes professionnelles : la Cour de cassation se prononce en faveur d'un champ d'application réduit de l'autorisation unique

Emploi

Sanctions

Rupture du contrat de travail

Rupture du contrat de travail

Rupture du contrat de travail

Rupture du contrat de travail

Rupture du contrat de travail

Rupture du contrat de travail

Rupture du contrat de travail

Rupture du contrat de travail

Reclassement