Image not found or type unknown

Temps plein : comment quitter cet emploi vers un mi-temps?

Par **ennaction**, le **07/04/2013** à **16:46**

Bonjour,

Je suis toute nouvelle sur ce site et j'espère que mes questions trouveront quelques réponses sur ce forum.

J'ai un poste en CDI temps plein qui aujourd'hui ne me satisfait plus. J'ai eu un entretien de recrutement pour un CDI à mi-temps qui, au niveau de ma carrière professionnelle, est plus intéressant (en terme d'évolution, de développement de mes compétences). Cela fait un moment que je pense quitter mon poste actuel et même si c'est un mi-temps, j'ai quand même postulé. J'ai été retenue pour ce poste. Le problème est bien sur que je n'ai pas d'autres revenus ni d'autres pistes pour le moment. si je démissionnais, je me retrouverai avec la moitié de mon salaire actuel + une réduction de 20% de mon salaire actuel, soit une baisse de 65 % de mes revenus, ce qui est difficilement envisageable en l'état actuel (mon conjoint ne gagne pas suffisamment pour assurer cette transition de perte de salaire le temps que je trouve quelque chose). Compte tenu du contexte actuel, trouver un autre temps partiel complémentaire peut prendre plusieurs mois.

J'essaie de trouver des alternatives à la démission afin d'éviter une perte de salaire trop conséquente et me permettre d'assurer une transition plus sereine et moins risquée. J'ai aujourd'hui deux pistes:
-demander à mon employeur actuel de réduire mon temps de travail (mi-temps), mais je ne sais pas encore pour quel motif je pourrai lui faire cette demande. De plus, il peut refuser s'il estime que cela ne l'arrange pas et dans ce cas, à moi la difficulté de revenir en arrière (il ignore mon souhait de quitter son entreprise).
de plus, je ne sais pas si je suis obligée de lui dire que c'est pour aller travailler ailleurs?
-négocier une rupture conventionnelle

Que pensez vous de ces deux alternatives?
Il y a t il d'autres solutions ?
Avez-vous eu à faire au même cas de figure ?

Les rapports avec mon employeur sont bons mais je ne le vois pas accepter le passage à temps partiel sans raisons valables pour lui (à ce jour je ne la trouve pas...).
Il a déjà accepté des ruptures conventionnelles demandées par d'autres salariés.
Je ne connais pas mon degré d'"indispensabilité" au sein de cette entreprise car les choses ont beaucoup évolué, il n'y a pas de poste équivalent au mien au sein de cette entreprise mais mes tâches peuvent être reprises par quelqu'un d'autre. Il y a encore 2 ou 3 dossiers sur

lesquels je travaille sans "back up".

Merci de vos réponses et du temps accordé à me lire.

Par **P.M.**, le **07/04/2013** à **18:46**

Bonjour,
Je ne vois pas d'autre possibilités que les deux solutions que vous avez évoquées et même si c'est la rupture conventionnelle qui est adoptée en vous inscrivant à Pôle Emploi avant l'embauche pour le nouvel emploi...

Par **ennaction**, le **07/04/2013** à **19:47**

Merci pmtedforum pour votre réponse.

En effet pour la rupture conventionnelle j'ai vu qu'il fallait s'inscrire au pole emploi pour ensuite contractualiser mon temps partiel. Me viennent des questions complémentaires:

Savez-vous combien de temps cela peut prendre et sous quel délais je peux ensuite signer ce CDI tout en m'assurant des indemnités pole emploi complémentaires ?

Pour négocier un temps partiel, suis-je obligée de dire à mon employeur la raison exacte qui motive ma demande à savoir, pour aller travailler ailleurs en CDI à mi-temps?

Est-ce que, si je n'y suis pas obligée, c'est une bonne stratégie de lui parler de cet autre emploi (pas de concurrence) pour qu'il accepte? Est-ce que je peux lui faire valoir d'autres motifs plus personnels par exemple?

Selon vous est-ce que je dois jouer la transparence totale ou il y a t il des chose à éviter?

Merci à vous,

Par **P.M.**, le **07/04/2013** à **21:10**

Je vous conseillerais de vous informer auprès de Pôle Emploi maos à mon avis le tout est que vous soyez inscrite suite à la rupture conventionnelle même si vous n'êtes pas encore indemnisée sachant qu'un différé d'indemnisation en plus de la carence de 7 jours sera appliquée sur l'ensemble de l'indemnité légale ou prévue à la Convention Collective applicable en cas de licenciement ainsi que pour celle de congés payés...
Cela peut-être très différent en fonction de la situation de l'entreprise et de ses objectifs du moment pour savoir s'il vaut mieux que vous annonciez vos intentions pour obtenir un temps partiel sachant qu'a priori, vous n'avez pas d'obligation formelle mais que l'employeur risque d'être intrigué par votre décision...

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés