



Refus d'affectation suite à un cif -cdi - situation complexe

Par **tumaille**, le **17/07/2012** à **14:48**

Bonjour,

Je suis hôtesse d'accueil entreprise engagée par une grande agence d'hôtesse.

En CDI 35 h depuis octobre 2009, j'ai fait un CIF qui s'est terminé fin mai et j'ai pris un mois de congés par la suite.

A mon retour de CIF, j'ai donc eu un entretien dans lequel on m'a donné une affectation sur un nouveau site et on m'a fait signer un papier avec mon ordre d'affectation dans lequel il est stipulé que si je refuse cette affectation, une procédure de licenciement sera mise en place, et dans lequel on m'informe que mon avenant de contrat me sera envoyé prochainement.

Je me suis rendue dès le lendemain sur le nouveau site, sur lequel je me suis rendu compte que personne n'était au courant de ma venue et que je venais pour prendre la place d'une travailleuse handicapée en période d'essai dont ils ne voulaient plus. Ma responsable a appelé pour me demander de 'rester vague' et de ne pas stipuler que j'étais là pour la remplacer car l'hôtesse n'était pas encore au courant.

Je n'ai pas du tout appréciée cette méthode et j'ai donc informée ma responsable que je refusais cette affectation, en pleine conscience des conséquences qui en découleront. Je suis donc rentrée chez moi et j'ai fais parvenir par recommandé mon refus d'affectation (je n'ai pas stipulé de motif).

Depuis 1 semaine, je n'ai aucune nouvelle de mon employeur et je suis très inquiète.

Je voudrais savoir si le fait que j'attende chez moi ne puisse pas être considéré comme un abandon de poste, sachant cependant que suite à mon refus d'affectation, aucune autre affectation ne m'a été proposée ou aucune procédure de licenciement n'a été lancé.

Sous quels délais sont-ils tenu de lancer cette procédure ?

Ai-je le droit de demander à être payée dans cette situation ? (pour info: je n'ai à ce jour pas reçu d'avenant de contrat)

Quelle attitude dois-je adopter pour accélérer les choses ?
Dois-je me présenter au siège ou privilégier un échange par recommandé pour conserver des preuves écrites ?
Et quels courriers dois-je leur faire ?

Merci d'avance de votre réponse

Par **pat76**, le **17/07/2012** à **18:40**

Bonjour

Vous aviez une clause de mobilité dans votre contrat de travail?

Vous vous êtes mise en faute en ne vous présentant plus sur votre lieu de travail.

Je vous conseille d'aller dès demain voir votre employeur pour mettre les choses au point et lui dire que vous allez informer l'inspection du travail de la situation en ce qui concerne le fait que l'on va rompre le contrat pendant la période d'essai d'une personne handicapée et que l'on vous a affecté à son poste alors qu'elle est toujours présente.

Mais ne restez pas en absence injustifiée car ce sera un motif de licenciement pour faute grave qui vous privera d'indemnités de licenciement.

Par **tumaille**, le **17/07/2012** à **19:00**

Merci beaucoup de votre réponse.

J'ai une clause qui dit en effet que je peux être ré-affectée dans toute l'île de France soumis cependant à certaines conditions (temps de transport et conditions de travail).

Je comptais en effet signaler à l'inspection du travail la situation, j'aurais notamment voulu insister sur le fait qu'on nous a explicitement demandé de mentir à cette personne.

Mais la 2ème hôtesse présente a peur et ne veut pas être impliquée. Quant à l'hôtesse handicapée, je ne l'ai pas rencontrée du fait que je sois partie de mon poste avant qu'elle arrive, et on ne veut pas me donner ses coordonnées.

Il me reste la conversation téléphonique en elle-même. Je sais qu'avant mon départ en CIF, elles étaient enregistrées.

Je vous remercie encore de votre réponse. J'ai très peur de la situation, j'ai toujours été quelqu'un de plutôt timide et réservée, du coup, ça me donne du courage de ne pas laisser faire ce type de pratique !