



Licenciement économique contourné?

Par **desperategirl**, le 10/09/2010 à 02:16

Bonjour,

Je suis confrontée à un petit soucis depuis mon retour de FONGECIF, évidemment mon employeur ne comptait pas sur mon retour et s'est organisé en mon absence avant mon départ en CIF, je travaillais sur deux sites, et depuis mon retour je suis affectée sur un seul site.

Je n'ai signé aucun avenant encore, tout se fait verbalement depuis deux mois: j'ai eu 3 entretiens informels pour me mettre un peu la pression comme on dit:

- mon supérieur hiérarchique direct m'a présenté les choses sous un angle économique, que l'entreprise a un problème de masse salariale et qu'on va me demander d'être affecté dans un secteur pour 10H en occupant un poste subalterne et n'ayant rien à voir avec mon travail actuel, je gère le personnel et mon boss souhaite que je sois caissière à mi-temps
- j'ai sollicité la DRH pour avoir son avis, mais elle m'a "envoyé baladé" car elle n'a pas le temps de rencontrer tous ceux qui reviennent du Clif, sinon elle ne s'en sortirait pas, elle m'a donc renvoyé à la RRH régionale avec qui j'ai déjà eu un entretien
- la DRH a demandé à la RRH de me recevoir de nouveau, et cette fois, le problème a été présenté différemment, il n'était plus question de masse salariale mais de réorganisation car ils se sont aperçus que finalement je peux faire mon travail; à moins de 35h et qu'on va m'affecter ailleurs comme c'est déjà le cas dans d'autres unités
- on me propose donc soit -d'accepter de les suivre avec moins d'heure en RH et 10h ou 15 h ailleurs, cela leur fera économiser une embauche de 15 dans ce secteur
- soit je rejoins le siège, mais il n'y a pas de poste là-bas
- soit je quitte l'entreprise et la RRH m'aidera de manière à ce que je touche les assedic

je ne sais pas comment je vais aborder l'entretien, en sachant qu'il est hors de question que je devienne caissière ou vendeuse (alors que mon petit master 2 en RH préparé pendant le CIF, aurait pu peut-être être utile pour mettre des choses en place au sein de la DRH); la

procédure est-elle correcte, que puis-je faire? quel argument pourrait être en ma faveur.

j'ai vraiment besoins d'aide

par avance, merci