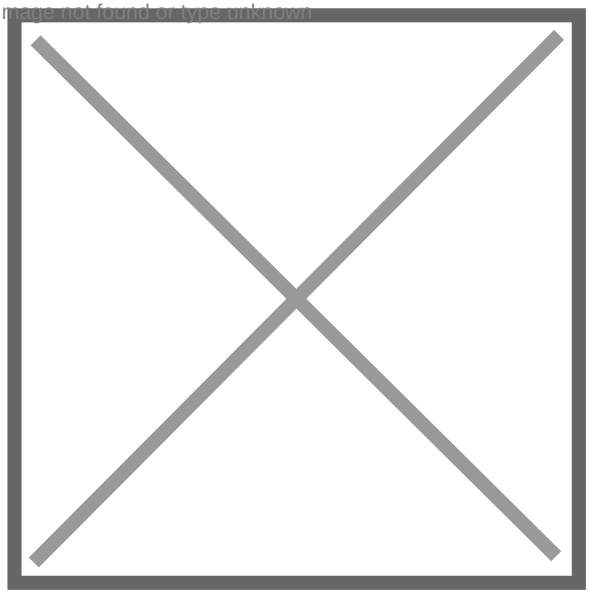
Image not found or type unknown



Poussée vers un licenciement

Par **linda1984**, le **09/11/2014** à **08:51**

Bonjour, j'ai besoin de votre aide svp.

Voilà, j'au eu une licence en droit en 2010, je suis tombée enceinte et j'ai don arrêté mes études pour me consacrer à mon fils
En Janvier 2012, je suis entrée à Sodexo en tant qu'employée de service, échelon 1 en CDI TEMPS PLEIN. En septembre 2012, je suis passée chef de groupe remplaçante (je ne touchais qu'une prime de responsabilité et je n'avais pas le statut de chef de groupe sur ma fiche de paie).
En août 2014, étant toujours chef de groupe, j'ai postulé à une offre en interne en tant qu'assistante ressources humaines à temps partiel (24h/sem). J'ai été prise et j'ai donc commencé mon nouvel emploi le 15 septembre dernier avec une période probatoire de 4 mois. Il avait été convenu avec mon responsable ressources humaines que ces 4 mois serviraient à me former sur le poste puisque je n'avais aucune expérience professionnelle.
Pour diverses raisons, notamment un manque sérieux de formation, j'ai demandé le 15 octobre à rompre la période probatoire et à repartir sur mon site d'origine avec mon statut antérieur. Le 17 septembre mon RRH me reçoit en accepte ma demande, toutefois il me notifie que sur mon site d'origine je ne pourrai reprendre que le 27 octobre parce que dit-il, mes responsables ont des contraintes de plannings qui font qu'ils ne peuvent pas me reprendre avant cette date. Il me propose de me rémunérer (bien que restant chez moi) jusqu'à la date de reprise sur mon site.
Le lundi 20 octobre, mon directeur régional me contacte et me demande de revenir sur le site des ressources humaines, il m'affecte à un autre service à compter du mercredi 22 à temps partiel et me dit que pour la semaine du 27 au 31 octobre je passerai à temps plein (puisqu'à cette datte j'étais censée repartir sur mon site d'origine à temps plein. Tout se passe comme prévu et le vendredi 31, je demande à le rencontrer pour savoir ce que je ferai la semaine suivante.

Là il me dit que je ne retournerai pas sur mon site et qu'à cause de la clause de mobilité que j'ai sur mon contrat initial, il est en droit de m'affecter ailleurs tant qu'il respecte la distance de mon nouveau lieu d'affectation. Il m'impose un RTT pour le lundi suivant parce qu'il n'avait pas d'affectation concrète. En sortant de là je contacte mon syndicat et rdv est pris avec mon directeur pour le vendredi 7 novembre. Jusqu'à cette date, il décide de me placer en RTT.
A l'issue de la rencontre du vendredi 7 (que j'ai enregistrée), il me dit que je suis affectée en tant qu'employée de service sur un site qui est à plus d'une heure de chez moi (mais qui reste dans l'agglomération) avec des horaires variables et le travail un weekend sur deux (alors que sur mon ancien site j'avais des horaires fixes et je travaillais du lundi au vendredi°. je lui explique que je ne pourrai pas m'y rendre parce que je suis séparée du père de mon enfant et que je dois déposer mon fils à l'école le matin et le récupérer au plus tard à 18h30 tous les jours.
Et là il me propose un licenciement pour faute. En me disant que je pouvais décider de ne pas me rendre sur mon lieu de travail et qu'il lancerait la procédure pour absence injustifiée. Et que par ailleurs il s'arrangerait pour m'indemniser à hauteur de 4.000 euros.

Que dois je faire ????? Sachant que je suis censée commencer le travail sur mon nouveau site le mercredi 12 octobre.

Je vis cette affectation comme une véritable sanction. SVP, aidez moi. je n'ai jamais eu quoique ce soit de négatif sur mon dossier. Et sur mon site d'origine, personne n'a été affecté à ma place.

Par **moisse**, le **09/11/2014** à **09:14**

Bonjour,
[citation]mercredi 12 octobre.
[/citation]
Mettons le 12 novembre.
J'ai bien peur que l'avenir ne se soit assombri définitivement pour vous.
Vous vous dirigez vers un licenciement pour insubordination ou absence injustifiée (dans ce dernier cas le licenciement peut trainer des mois..), si vous refusez cette nouvelle affectation.
Vous aurez, si vous poursuivez l'employeur, à exprimer que la clause de mobilité a été utilisée abusivement pour masquer une sanction et le non respect d'un engagement contractuel, à savoir la période probatoire.
Dans cette situation le doute vous bénéficie, c'est à l'employeur de justifier qu'il n'a pas fait abus de son pouvoir en usant de cette faculté contractuelle.
Les autres solutions :
* suggérer et négocier une rupture conventionnelle
* démissionner sous forme de prise d'acte et demander devant le CPH la requalification de cette démission en licenciement sans cause réelle et sérieuse.
* accepter tout en saisissant le même CPH en vue de prononcer la résiliation judiciaire du contrat aux torts exclusifs de l'employeur
* démissionner tout simplement et tourner la page.
Suggestions 2 et 4 : pas d'indemnité de chômage.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **linda1984**, le **09/11/2014** à **09:27**

Merci beaucoup pour votre réponse...

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés