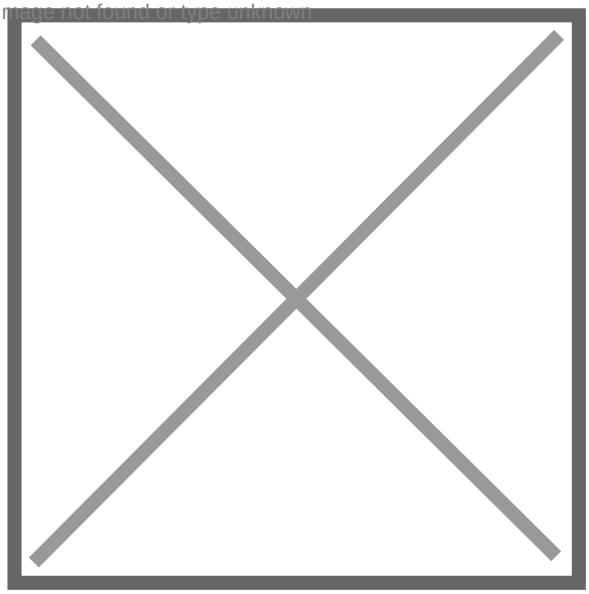
Image not found or type unknown



# Mon employeur veux changer mes horaires suite a deux arret maladi

Par **KrystofB**, le **15/10/2013** à **00:53**

Bonjour,
je vous soumet mon problème :
A mon retour au travail après mon arrêt maladie du 1 au 15 juin 2013 , le chef du personnel ma convoqué pour me notifier qu'a la prochaine absence je changerai d'horaire de travail pour "le bon fonctionnement de l'entreprise". je travail actuellement en 2*8 , soit une semaine du matin , et une semaine d'après midi , et la "punition" serait de passer d'horaire de journée.
ces changement d'horaire aurait des conséquence directe sur l'organisation de ma vie personnel , ayant une petite fille de 2an et demi ,la ré-organisation avec sa gardienne serait contraignante . Sans parler de la perte net sur le salaire , ainsi que la hausse d'heure de travail a payer a la gardienne .Mon contrat de travail est de 35 h Hebdo , pour des horaire de journée ,mais je suis d'équipe en effectuant 39h hebdo.

Actuellement , je suis a nouveau en arrêt , donc a mon retour , ils vont mettre leurs menace a exécution , que puis je faire pour me défendre ? suis je vraiment obligé d'accepter ?Si je refuse , quels seront les motif du licenciement ?
Aurais je droit a mes indemnitées de depart ainsi qu'au allocations chomage ?

D'avance , je vous remercie d'avoir pris le temps de me lire , et peut etre meme me repondre !
Christophe B.

Par **moisse**, le **15/10/2013** à **09:49**

Bonjour,
Il faut tout d'abord vous référer à votre contrat de travail.
Toute modification d'éléments aussi essentiels qu'horaires et durée du travail ne peut se faire sans proposition d'un avenant.
Le refus de signer un tel avenant n'est pas en soi un motif de licenciement.
L'employeur placé devant un refus peut acter celui-ci et ne rien faire, ou mettre en œuvre une procédure de licenciement.
Celle-ci devra être motivée, et en l'absence de faute grave, des indemnités seront dues.
Par ailleurs quelque soit le motif, tout licenciement rend éligible aux allocations de chômage, la seule condition étant de pouvoir (et devoir) rechercher un emploi.
Ainsi l'emprisonnement ou l'arrêt maladie ne rendent pas éligibles aux allocations de chômage (on dit retour à l'emploi).

Par **KrystofB**, le **16/10/2013** à **00:39**

Au risque de passer pour un ane , je ne comprend pas ce que tu veux dire avec cette phrase:

"Ainsi l'emprisonnement ou l'arrêt maladie ne rendent pas éligibles aux allocations de chômage (on dit retour à l'emploi)."

Par **moisse**, le **16/10/2013** à **07:35**

Bonjour,
On ne perçoit pas d'allocation chômage lorsqu'on est malade ou en prison.
En effet la contrepartie de l'allocation est la recherche d'emploi et donc la capacité à en occuper un, ce qui n'est pas le cas lorsqu'on est emprisonné ou en arrêt maladie.

Par **KrystofB**, le **17/10/2013** à **00:12**

Bonsoir ,
ha , oui , je comprend !

Imaginons que je refuse ce changement d'horaire , histoire de voir si oui ou non ils entament une procédure de licenciement ? je peux rester sur ma position verbalement tant que la procédure n'est pas entamé , et changer d'avis au dernier moment si vraiment ils vont jusqu"au bout ?Ce qui est verbales , n'est pas definitif n'est ce pas ?
oui , car je ne suis pas fou , j'prefere avoir un salair de journée que des allocations chomage...Les temps son dur ..

PS : -"Veuillez m'excuser , mais j'ai oublier de vous remercier dés votre premier message pour le temps que vous passer a me repondre ."

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **moisse**, le **17/10/2013** à **08:15**

Bonjour,
L'employeur va certainement exiger un écrit, que le salarié n'a d'ailleurs aucune obligation de fournir.
Sauf s'il s'agit d'une réorganisation ( ce n'est pas le cas semble-t-il) justifiable sur le plan économique ou encore restructuration - auquel cas l'absence de réponse écrite sous 30 jours vaudra accord.
Dans ce cas seulement la proposition d'avenant, elle-même écrite, devra porter mention de ce délai et des conséquences du silence.
En l'absence de proposition écrite de cette nature tout reste possible oralement et effectivement le salarié peut jusqu'à l'entretien préalable à tout licenciement changer d'avis.

Par **KrystofB**, le **17/10/2013** à **16:52**

Bonjour,
Tres bien , je pense que ca vaut le coup d'essayer .
Encore une chose s'il vous plait ; donc a mon retour , mon responsable va me notifier mon changement de poste , j'ai vu sur la conventions collectives qu'il y a un délai légal de 7 jours ,ce qui devrai etre effectif le lundi d'apres , mais si je refuse verbalement ,au dela des 7 jours, est ce que je continue mes horaire actuelles obstinement ,(malgré leur volonté a les changer) , en attendant leurs decisions de licencier ou non ?

Par **moisse**, le **17/10/2013** à **17:15**

Bonjour,
Non il n'a pas 7 jours pour un changement aussi important que celui-là.
Mais il faut aussi se référer au contenu de votre contrat de travail en ce qui concerne les horaires et leur éventuelle flexibilité.
Quoiqu'il en soit il fut attendre un ordre écrit et revenir pour savoir ce qu'il faut faire.

Par **pat76**, le **17/10/2013** à **17:29**

Bonjour

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 13 janvier 1998; Bull. Civ. V, n° 9:

"Le licenciement reposant sur une déficience physique du salarié non constatée par le médecin du travail se fonde sur la prise en compte de l'état de santé du salarié et est constitutif d'une discrimination".

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 30 mars 2011; Jurisprudence Sociale Lamy 2011, n° 300-5:

"Imposer à un salarié un changement d'affectation en raison de son état de santé constitue une mesure discriminatoire; la bonne foi de l'employeur qui souhaitait affecter le salarié à un poste moins générateur de stress importe peu".

Par **moisse**, le **17/10/2013** à **18:17**

Bonjour Pat76,
Il ne m'est pas venu à l'esprit que l'employeur pouvait officiellement imputer sa décision en fonction de l'état de santé du salarié.
Il est vraisemblable qu'il va s'appuyer sur les nécessités du service ou inventer je ne sais quoi, pour masquer une sanction relative au manque d'assiduité allégué.

Par **alterego**, le **17/10/2013** à **18:43**

Bonjour,

Il serait vraiment idiot de motiver sa décision par l'état de santé du salarié quant il dispose probabement d'autres moyens.

Cordialement

Par **KrystofB**, le **18/10/2013** à **15:49**

Bonjour a vous tous , merci de votre participation !

oui en effet , il mettra en cause le bon fonctionnement de la production d'équipe(etre obligé de me remplacé ..etc...etc)plutot que mon etat de santé ,en tout cas , il me l'a annoncé comme ca au retour de mon premier arret maladie .

j'aimerai voir encore un point , j'ai appris aussi qu'ils allaient me changer de poste de travail ; a savoir que mon contrat stipule :

Article3 du contrat de travail
emploi et qualification
-Mr KRYSTOFB sera employé en qualité d'operateur/regleur soudage laser

Article4 du contrat de travail
Lieu et mobilité
-Mr KrystoB exercera ses fonction dans les etablissements situés a XXXXX a l'interieur desquels il pourra, suivant les necessités de l'organisation du travail être affécté aux divers

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

postes correspondant a la nature de son emploi.

Est ce que cela signifie que je peux refuser tous poste ou mes competences me sont inutile ??
A partir de quoi/quand est ce que mon emploi ne serait plus " de meme nature " ?

Par **moisse**, le **18/10/2013** à **17:27**

Bonjour,
Le lieu et la mobilité ne concernent pas la nature de l'emploi, mais l'endroit où le poste pourra être situé.
Ceci dit les équivalences de poste se jugent selon le même coefficient ou indice hiérarchique dans la convention collective.
Ne connaissant pas bien la réalité de vos fonction, j'ignore si le point important est opérateur/régleur ou "soudage LASER".
Mais quoiqu'il en soit l'employeur va devoir se monter circonspect s'il veut changer les horaires dont vous n'avez pas, toutefois, indiqué s'ils sont contractuels.

Par **KrystofB**, le **19/10/2013** à **14:00**

Bonjour ,
le point important , op/regleur , le reste est simplement le type de travail/machine que j'emploie . Ok , donc en rapport au coéficient , je comprend .

Pour ce qui est des horaire , non, ce n'est pas contractuels , mon contrat stipule que je suis embauché pour 151.67 h /35h semaine , mais ne précise pas si c'est de Journée/ 2*8/ 3*8/ nuit ...

Sachant que j'effectue 39h semaines , alors que le contrat et de 35/semaines , mais il est précisé dans le contrat que "KrystofB est embauché suivant l'horaire en vigueur dans l'entreprise" , suis je obligé d'effectuer ces heures supplémentaires ?

PS: vous l'aurez compris , sachant que je ne peux pas faire grand chose pour eviter leurs "sentences" , j'ai bien l'intention de devenir aussi pénalisant pour eux que leurs decisions ne le sont pour moi ...

@pat76 :
oui en effet , je connaissais ces lois , mais même si c'est flagrant que ce changement d'horaire et de poste ne sont autre qu'une "punitions" en rapport avec mon état de santé , cela va de soi qu'ils ne vont pas évoquer ces raisons..

Par **moisse**, le **21/10/2013** à **17:50**

Bonjour,

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Le salarié ne peut pas refuser l'accomplissement d'heures supplémentaires si elles lui sont rémunérées.
C'est le principe général.
Reste après les dépassements d'amplitude, le délai de prévenance avec les obligations familiales..

Par **KrystofB**, le **26/10/2013** à **15:07**

Bonjour ,
apres reprise du travail , je viens donner quelques nouvelles.

Donc mon drh ma convoqué afin de me notifier le changement d'horaire ainsi que mon changement de poste de travail.
J'ai donc refuser , et invoquer "la non compatiblité avec mes obligations familliale " , mettant en avant la garde de ma fille ainsi que la grosse perte d'argent que je ne pouvais pas assumer.
Ceci c'est donc passer Mardi 22/10 et mon drh devait se renseigner aupres du comptable ..
Vendredi 25/10 n'ayant eu aucune nouvelle j'ai relancé mon drh qui m'a répondu que notre affaire etait "en stand by "....
Verbalement , il a clairement évoqué mes absence , sachant que mes absences sont des arrêt maladie , j'en deduit que si il persiste dans cette voix , je pourrai les rappeler a l'ordre en évoquant la discrimination due a mon etat de santé...
J'attend vraiment de voir jusqu'ou ils vont allé ..
que pensez vous de la situation ?

Par **moisse**, le **26/10/2013** à **16:13**

Bonjour,
Si le drh doit se renseigner auprès du comptable pour un problème de droit social, votre entreprise est dans les choux.
Pour l'heure il est urgent de ne rien faire.

Par **KrystofB**, le **12/11/2013** à **11:59**

Bonjour ,
je viens donner des suites de mon affaire.
je vais essayer d’être clair , n’hésiter pas a revenir sur les détails ou je me serai mal exprimé!
Donc , mon drh avait évoqué mes absence afin de me passer de journée , ayant refuser , 2 semaine se sont passer avant de recevoir un recommander avec AR a la maison !
Donc les motifs a présent sont la baisse d’activités a mon poste en raison de la baisse de commande d'un de nos client . En effet , il y a bien "baisse d’activités" .
J'ai jusqu'au 9 décembre pour donner une réponse , si ma réponse et négative elle mènera a un licenciement économique .
Donc j'ai eu un rdv avec le Directeur Financier de l'entreprise , qui a nier toutes implications

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

de mes arrêt maladie , et m' a même laisser supposer qu'il avait de bon projet pour moi , mais qu'il fallait que je me montre patient !
Le lendemain de cet entretient , le sous directeur et venu me voir de manière "informel" me confirmant VERBALEMENT que mes absence était le motif , et qu'étant donné que j'avais des problèmes de dos , que je n'attende rien d'autre car qui dis problème de dos , dis arrêt maladie éventuel ...Il m a même demander de chercher du travail ailleurs...
J'ai conscience qu'il me prenne clairement pour un imbécile , j'vous cache pas que je serre les dents et les poings pour garder mon calme , ce n'est pas simple , il cherche a me pousser a la faute ...
Ayant reçu cette lettre , puis je continuer a refuser le poste de journée jusqu'à l'entretient préalable au licenciement ? pourrais je toujours revenir sur ma décision avant le licenciement ? ou cette lettre devient elle de manière légal le motif de licenciement ?
Aurai-je toujours le droit de revenir sur ma décision tant que l'entretient préalable au licenciement n'a pas eu lieu ?

Par **moisse**, le **12/11/2013** à **15:56**

Bonjour,
La proposition écrite doit mentionner qu'en l'absence de réponse sous 30 jours, votre silence vaut acceptation.
Vous êtes donc contraint au refus écrit, ou à l'acceptation tacite.
Je ne vois pas comment vous allez pouvoir résister longtemps si :
* vous admettez une baisse d'activité qui valide l'option économique de l'entreprise
* vous comprenez que si la maladie n'est pas un motif de licenciement, les absences répétées conduisant à une désorganisation certaine le sont.
Il vous faut donc réfléchir soigneusement, car une fois votre écrit établi, je ne suis pas certain que vous puissiez stopper ou faire stopper la procédure par un renoncement de dernière minute.

Par **KrystofB**, le **12/11/2013** à **23:48**

Oui en effeet , il y est mentionné qu'en l'absence de reponse sous 30 jours , ca ferai office d'acceptation .
mais il est mentionné nul part que mon refus doit se faire par ecrit ! Est ce obligatoire ?
Pour ce qui est de la baisse d'activité , elle est reelle , meme si elle n'est pas vraiment importante ...

Bon , sinon je comprend bien que je me retrouve coincé .
Je suppose que je ne peux rien faire de plus ?

Par **moisse**, le **13/11/2013** à **08:38**

Bonjour,
Votre refus est obligatoirement écrit, sinon il n'a aucune existence et comme le silence vaut

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

accord, tout refus d'exécution ultérieur s'analysera en insubordination (faute souvent qualifiée de grave).

Par **KrystofB**, le **13/11/2013** à **10:23**

Je vois.
Bien en tous cas , je vous remercie pour toute vos reponses.
Vous faites du tres bon travail , heureusement que l on trouve des forums et des gens comme vous pour nous renseigner.
Merci encore .
Cordialement.
Christophe.

Par **KrystofB**, le **13/11/2013** à **10:24**

Je vois.
Bien en tous cas , je vous remercie pour toute vos reponses.
Vous faites du tres bon travail , heureusement que l on trouve des forums et des gens comme vous pour nous renseigner.
Merci encore .
Cordialement.
Christophe.

Par **KrystofB**, le **13/11/2013** à **23:05**

Bonjour ,
j'aurai juste encore quelques points a eclaircir ,

-A l'heure actuel , je ne sais toujours pas quel poste ils me réservent malgré leurs avoir demander plusieur fois , sachant que ma décision dépend aussi de ca , suis je en droit de d'exiger des precisions sur mon sort en cas d'acceptation ?

---
- que doit contenir la lettre de refus ? je suppose qu'il faut se justifier ? La perte de salaire , et le sur-cout des frais de nourrice atteigne 1/3 de mon salaire actuel ,impossible a assumer .comment justifier cela ?

---
- Aujourdhui , reunion d'information au sain de l'entreprise , super compte rendu de production , et carnet de commande pour premier semestre 2014 deja bien rempli ;
si je refuse encore le changement d'horaire , et qu'ils lancent la procédure de licenciement , comment peuvent ils justifier d'un licenciement économique avec de tels résultats ?et surtout , A QUI doivent ils le justifier ???

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **moisse**, le **14/11/2013** à **07:36**

Bonjour,
La lettre de proposition doit indiquer clairement l'objet de l'avenant proposé pour un motif économique.
SI tel n'est pas le cas il y a lieu à controverse.
Le refus doit être laconique :" je refuse votre proposition."
Ici vous pouvez rajouter : je refuse votre proposition consistant à me muter sur un poste non défini.
Ceci dit, vous avez indiqué précédemment que le motif économique était bien de circonstances.
Et vous indiquez le contraire. Si le motif économique allégué n'est pas sérieusement prouvé, la procédure est totalement remise en cause.
Dans ces condition si vous voulez la bagarre :
* vous ne répondez pas ce qui signifiera un accord tacite
* vous saisissez le conseil des prudhommes en vue d'annuler l'avenant pour défaut de motif.
Attention : le motif économique n'est pas forcément lié aux résultats, mais au besoin d'adapter les structures quand c'est nécessaire.

Par **KrystofB**, le **14/11/2013** à **09:17**

Bonjour,
Pour ce qui est de la baisse d activité , en effet , il y a moins de travail a nos poste , mais pour des problemes d approvisionnement de pieces , c est en tout cas ce qu ils affirment.

La lettre de proposition ? Vous parlez du courrier avec AR que j ai recu ?

Si je veux la bagarre ? Non pas vraiment , j veux juste ne pas perdre autant d argent ...
Mais si mon silence vaut acceptation , en quoi est ce que ca declencherai une bagarre ? Je n ai pas bien compris cette parti !

Par **KrystofB**, le **14/11/2013** à **09:18**

Bonjour,
Pour ce qui est de la baisse d activité , en effet , il y a moins de travail a nos poste , mais pour des problemes d approvisionnement de pieces , c est en tout cas ce qu ils affirment.

La lettre de proposition ? Vous parlez du courrier avec AR que j ai recu ?

Si je veux la bagarre ? Non pas vraiment , j veux juste ne pas perdre autant d argent ...
Mais si mon silence vaut acceptation , en quoi est ce que ca declencherai une bagarre ? Je n ai pas bien compris cette parti !

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **moisse**, le **14/11/2013** à **09:39**

Bonjour,
Je n'ai pas été assez clair.
Si vous acceptez la proposition par l'absence de réponse, vous pouvez tout de même porter le conflit devant le conseil des prudhommes, en vue d'annuler la procédure et provoquer soit votre réintégration dans l'équipe précédente, soit le versement d'une indemnité compensatoire à la préjudice financier démontré.
C'est en cela que consiste la bagarre à venir.
Hors cela, mis à part la négociation au bon vouloir de l'employeur, ou l'intervention des élus du personnel, vous n'avez aucun moyen de conserver votre rémunération.

Par **KrystofB**, le **19/11/2013** à **11:36**

Bonjour ,
Apres plusieur demande j ai enfin eu une reponse concernant le poste eventuel que j.aurai en cas de reponse positive .
Donc d apres eux , ilz n ont pas a m en informer avant , en gros , j aurai la surprise si je dit oui .
Est ce vrai ?

Par **KrystofB**, le **19/11/2013** à **11:37**

Bonjour ,
Apres plusieur demande j ai enfin eu une reponse concernant le poste eventuel que j.aurai en cas de reponse positive .
Donc d apres eux , ilz n ont pas a m en informer avant , en gros , j aurai la surprise si je dit oui .
Est ce vrai ?

Par **moisse**, le **19/11/2013** à **16:38**

Bonjour,
Un tel défaut d'information serait considéré à tout coup comme une manœuvre visant à se voir opposer un refus à une proposition de reclassement.
Dès lors il n'est plus question de loyauté dans la procédure, et on vous a donné une réponse à l'emporte-pièce bien hasardeuse.

Par **KrystofB**, le **19/11/2013** à **17:00**

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Que me conseiller vous ?

Je suppose que je suis en droit d exiger une reponse non?
Comment puis je leur rappeler ce droit ?

Par **KrystofB**, le **19/11/2013** à **17:20**

Que me conseiller vous ?

Je suppose que je suis en droit d exiger une reponse non?
Comment puis je leur rappeler ce droit ?

Par **moisse**, le **19/11/2013** à **18:00**

Bonjour,
Je ne puis vous conseiller, on est en présence d'une partie de poker-menteur.
Personnellement je n'ai jamais renoncé à la bagarre quand elle m'était imposée. Je ne m'y suis pas toujours bien pris, surtout au début, j'ai toujours tenté de l'éviter, mais au pied du mur je n'ai jamais pu baisser la tête. Mais c'était un autre temps, notamment en terme d'emploi et de facilité à en retrouver.
J'adresserai donc un courrier à mon employeur lui indiquant :
* vous avez évoqué la perturbation apportée à l'entreprise à la suite de mes récents arrêts maladie.
* vous avez donc décidé ma mutation au sein d'un service de jour au prétexte d'une mesure à caractère économique non liée à mon état pathologique actuel ou futur
* aucune obligation ne résulte d'un avis médical prononcé par le médecin lors de mes visites de reprise
* vous refusez de me décrire le poste proposé en vue de ce reclassement, en termes d'activité et rémunération avant l'obtention de mon accord.
Je vous informe donc de mon désaccord sur la forme de votre proposition alors qu'en possession d'informations économiques d'une part, et sur le poste (fonction et rémunération d'autre part) je pourrai réserver une suite favorable à votre proposition.
Autre possibilité :
Vous m'avez adressé le XX/XX/2013 une proposition de reclassement motivée par la situation économique de l'entreprise.
J'accepte cette mutation sous réserve de précisions, refusées jusqu'à présent par vos soins, en terme de fonction exacte, et rémunération du poste à pourvoir.
Autre possibilité :
Première lettre avec conclusion de la seconde.
Vous avez bien conscience qu'on est à la limite du conseil juridique car tout le monde avance masqué, mais que c'est l'employeur qui tient la hache comme on dit.

Par **KrystofB**, le **20/11/2013** à **14:39**

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

bonjour ,
oui rassurez vous , j'ai conscience qu'on est a la limite du conseil juridique , et aujourd'hui bien plus qu'hier.
J'vous explique en gros ce qu'il c'est passé aujourdhui :
Tout d'abord , hier ,ce qui ma été donné en reponse c'est passer par l'intermediaire du DRH qui a posé lui meme la question au D A F (je ne connais pas la signification de ces initiale , mais c'est un truc comme Directeur ..?.. Financier ) .
Donc ayant eu votre avis sur cet question , aujourd'hui je suis allé voir le fameux DFA , il ma répondu qu'il n'a jamais été question une seule seconde de me changer place ... Hors , nous l'avons verbalement évoqué plusieurs fois ...Donc je m'emporte un peu , le ton monte aussi un peu , je lui demande donc de me mettre ce qu'il venait de me dire par ecrit, il dit oui tout de suite , puis réfléchit quelques secondes , et me dit qu'il préférai se renseigner avant , je le quitte donc avec un rdv pour demain matin pour en savoir plus.
Donc je retourne a mon poste de travail , et croise mon DRH , je lui demande donc des explications sur ce changement de place qui ne doit soit disant pas cce faire, il me répond tout bonnement , que si , il a l'intention de me changer de place , et me reparle de mes arrêts etc etc ... Donc encore quelques échange ou le ton monte ( avec les respect que je dois a ma hiérarchie évidement)puis je stop la conversation en lui disant que la discutions est finie et que je ne voulais plus parler avec lui....Fin de l'histoire!
JE vous raconte la que les grandes lignes , vous imaginez bien qu'il y a tout un tas de petit details croustillant qui vous ferai vous demander dans quelle genre d'entreprise je suis tombé, je me pose la meme question ,mais ce serait vraiment trop long de rentrer dans les détails.Et j'ai peur de devenir incompréhensible si detail plus , deja que ce ne doit pas etre simple pour vous !!
Donc , j'ai décidé de me faire aider car meme si je connais quelques loi/doit , la j'avoue que tout ca me depasse.
j'ai contacté un délégué syndical qui devrait , je l'espère , m'aider a me dépatouiller de tout ca ,nous devons avoir un premier entretien téléphonique ce soir ou demain...
A présent je sais que mon avenir n'est plus dans cette entreprise , mais je sais aussi que tout comme vous , je ne vais pas baisser la tete ...

Ha si , juste un truc que j'ai oublié de vous dire , le DAF m'a dit que mon refus n'aboutirai pas forcement sur un licenciement , que seul le GRAND patron prendrai cette decision !
Et que si je ne donnais pas de reponse pour le 9 decembre qu'il me serait toujours possible d'en repparler le 6janvier , je lui ai donc dis ce que vous m'aviez dit , que ca pouvai passer pour de l'insubordination si je revenai dessus apres le delai d'un mois..il a confirmé mes dire en disant " ha oui , vous avez raison " , puis a changé de sujet...

Par **moisse**, le **20/11/2013** à **16:06**

Bonsoir,
[citation] D A F (je ne connais pas la signification de ces initiale , mais c'est un truc comme Directeur ..?.. Financier ) . [/citation]
Oui, c'est le Directeur Administratif et Financier
[citation]A présent je sais que mon avenir n'est plus dans cette entreprise , mais je sais aussi que tout comme vous , je ne vais pas baisser la tete ...[/citation]
Bof ce n'est pas dit.
J'ai cru cela aussi, mais le vent de l'histoire passe.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Contrairement aux PME, l'avantage dans les grands groupes c'est l'absence de mémoire sur tout ce qui n'est pas codifié, la rotation des responsables...
[citation]Ha si , juste un truc que j'ai oublié de vous dire , le DAF m'a dit que mon refus n'aboutirai pas forcement sur un licenciement , que seul le GRAND patron prendrai cette decision ! [/citation]
C'est vrai, mais l'usage dans ce genre de boîte est de ne jamais désavouer la hiérarchie intermédiaire, quitte à la sanctionner par ailleurs pour avoir mis le patron dans de mauvais draps.
Vous pouvez par ailleurs contacter un DP, afin qu'une question précise soit posée et débattue, genre
"M Untel se plaint d'une probable mutation dans un service XXXX à cause de ses arrêts maladie. Qu'en est-il exactement, car Monsieur XXXXX, TITRE, l'en aurait menacé si les arrêts continuaient".
Bon courage

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés