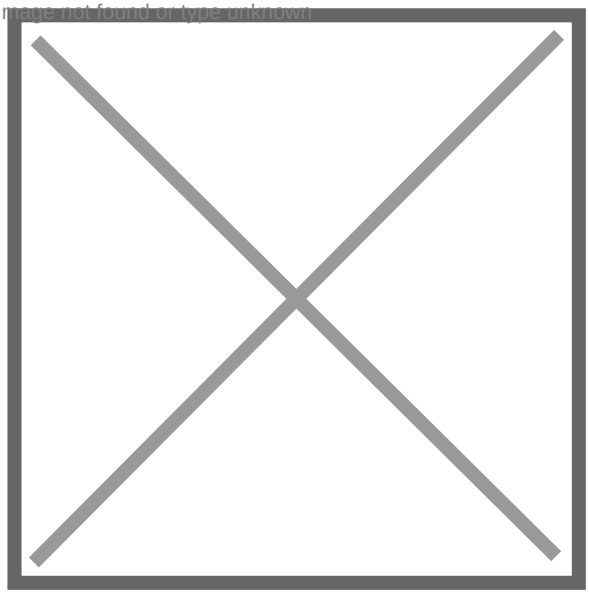
Image not found or type unknown



Dois-faire le travail demandé?

Par **tiitedeeb**, le **11/10/2015** à **10:46**

Bonjour,

Voilà, je vous expose mon problème.
J'ai été embauchée le 9 mai 2015 dans un célèbre Centre-Auto, en tant qu'Hôtesse de Caisse avec une période d'Essai de 2 mois renouvelable (donc terminé le 9 Septembre 2015). Ma responsable a donné sa démission 1 mois après mon embauche (1 mois de préavis), ce qui veut dire que depuis début Juillet, on m'a "propulsé" au rang de Responsable, en me promettant de devenir officiellement Responsable à la fin de ma période d'Essai.
Entre temps durant ma période d'Essai, je suis tombée enceinte, j'ai immédiatement averti mon Directeur de Centre, qui a choisi de la garder pour lui jusqu'à ce que ma grossesse soit officielle (déclaration de grossesse Sécu+Caf), donc jusque début Septembre.

La nouvelle est donc arrivée aux oreilles du Responsable de Secteur, qui n'a pas très bien accueilli la nouvelle.

Comme par hasard, quelques jours avant la fin de ma période d'Essai et de ma nomination en tant que Responsable, on m'a annoncé que la dite nomination est reportée à mon retour de Congé Maternité (13 Juin 2016).

Ce qui veut dire que depuis début Juillet, j'effectue des tâches de Responsable, tout en étant payée comme une Hôtesse de Caisse. J'ai les clés du Centre, le code de l'alarme, le code du Coffre-Fort... et soit disant, une Hôtesse de Caisse à Manager"....

Je souhaiterais savoir si il existe un moyen de faire en sorte de tourner la situation à mon avantage, car j'estime en faire beaucoup trop par rapport à mon salaire. J'ai le sentiment d'être "exploitée" alors que je n'ai rien demandé. Puis-je exiger la-dite nomination ou alors

une promesse écrite avec la date de nomination promise et le salaire promis?

Merci d'avance pour votre aide.

Par **moisse**, le **11/10/2015** à **20:24**

Bonjour,
[citation] Puis-je exiger la-dite nomination [/citation]
Non.
Cela reste dans le bla-bla habituel.
Votre faible ancienneté ne permet pas d'établir la pérennité des responsabilités exercées et donc de revendiquer une révision du contrat de travail.
[citation]alors une promesse écrite avec la date de nomination promise et le salaire promis? [/citation]
Vous pouvez demander, mais ne pouvez exiger.
Si le chef de secteur est d'accord, ce qui m'étonnerait, rien ne s'oppose à ce qu'il signe un document d'engagement.
Sinon vous aurez ouvert une controverse inutile.
Il va donc falloir ruser pour présenter le sujet et encore plus pour espérer obtenir satisfaction.
En fait tout va se jouer sur la qualité de votre remplaçante qui pourrait bien profiter des circonstances et rafler la mise.

Par **tiitedeeb**, le **12/10/2015** à **13:13**

Donc en gros, je me fais arnaquer sur toute la ligne, et je dois l'accepter sans broncher?

Par **moisse**, le **12/10/2015** à **18:05**

Mais non.
Vous n'êtes en rien arnaquée, pas plus que l'employeur qui embauche une nouvelle salariée, et se retrouve avec une grossesse et un arrêt de travail supérieur à l'ancienneté de cette salariée et qui peut être suivi d'un congé d'éducation.
Bien des employeurs considéreraient s'être fait arnaqués.
Alors qu'il n'en est rien.
Vous investissez sur l'avenir, il sera toujours temps à votre retour de rappeler les propos et promesses.
Ceci dit votre désaccord peut être soumis à l'arbitrage du conseil des prudhommes que vous devez saisir.
Sans espoir de faire prospérer la demande à mon avis.

Par **tiitedeeb**, le **12/10/2015** à **19:50**

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Etant employeur, je me considèrerait arnaqué si ma salariée m'aurait annoncé sa grossesse après sa période d'essai, et je l'ai fait bien avant que ma période d'essai se finisse... Surtout que cette grossesse n'était pas "prévue" au programme...

J'ai annoncé ma grossesse, déclaré que je ne prendrais pas de congé parental, et même que si ma santé me le permettais, je ne prendrais pas tout mon congé maternité.
J'estime être des plus conciliantes pour leur faire "plaisir". Surtout que mon arret de travail sera bien inférieur à ma période de travail effectué. (au terme de ma grossesse, je serais à 11 mois de travail, je n'ai pas l'intention d'être en arrêt 11 mois ;-))

Par **moisse**, le **13/10/2015** à **09:47**

Pour ce qui me concerne, je pense que votre employeur vous apprécie, puisqu'il aurait pu, avec un peu de vice, mettre fin à votre période d'essai.
SI vous partez du principe qu'il vous arnaque déjà, mieux vaut chercher ailleurs.
Sinon laissez au temps le temps d'établir une estime réciproque.

Par **tiitedeeb**, le **14/10/2015** à **12:43**

Oui donc laisser le temps à la personne que je forme le temps de récupérer mon poste quand je serais en arrêt :'(
Je sens que je vais revenir et qu'elle aura été promue à ma place, et moi j'aurais que mes yeux pour pleurer... :-/

Par **moisse**, le **14/10/2015** à **14:26**

C'est effectivement le risque couru, je vous l'avais indiqué.
Mais au départ vous avez été embauchée pour un poste d'hôtesse d'accueil, avez bénéficié de circonstances favorables, puis au contraire d'un arrêt impromptu de votre parcours.
Que dire d'autre ?

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés