Image not found or type unknown

# Demande de mutation & absences

Par **shinyuki**, le **09/11/2011** à **14:04**

Bonjour. Je vous explique la situation.
Mon compagnon travaille à McDonald's environ 30h/semaine. Suite à un déménagement il se trouve maintenant à environ 30 kms de son travail, sachant qu'il n'a pas le permis et que c'est moi, pour le moment en recherche d'emploi, qui le conduit et va le chercher au travail.
Jusqu'au mois dernier il avait des horaires de matinée et faisait de la maintenance (poste accordé suite à la qualité de son travail et son ancienneté d'un peu plus d'un an), puis au retour d'un arrêt maladie d'environ un mois, on lui annonce que ses horaires ont changé, ainsi que son poste. Ceci bien évidemment pose quelques problèmes dans ma propre recherche d'emploi (comment demander des horaires correspondant pour pouvoir véhiculer mon compagnon ?).
Leur prétexte pour ce changement : 5 jours non consécutifs d'absences injustifiées (notamment des jours où j'étais malade et donc dans l'impossibilité de le conduire, mais nous avons toujours prévenu soit manager soit directrice par téléphone pour les absences).
Suite à ces complications d'horaires, nous avons alors demandé sa mutation dans un des établissement de la même enseigne, plus proche de notre domicile actuel. Réponse : ils vont voir s'il y a de la place, mais s'il venait à être muté, il perdrait tous ses avantages d'ancienneté et reviendrait à un contrat de débutant à savoir 20h/semaine, avec horaires variables.
Ma question : la mise à pied qu'a entrainé les absences est-elle réellement justifiée sachant que nous avons prévenu l'employeur ? ces absences justifient-elles un changement de poste et d'horaires ?
Le changement de contrat généré par la mutation serait-il justifié également ? Ai-je un quelconque recours à envisager ?
Merci d'avance pour votre aide !

Par **P.M.**, le **09/11/2011** à **16:47**

Bonjour,
Il semble qu'il y ait eu un entretien préalable à sanction puis ensuite une mise à pied disciplinaire, ce que vous ne précisez pas...
Le changement de poste et d'horaires constituerait une double sanction si elle n'est pas justifiée par le seul intérêt légitime de l'entreprise...
Une modification d'horaire prévu au contrat de travail constituerait une modification essentielle de celui-ci même en cas de mutation que le salarié peut refuser et de toute façon nécessiterait un avenant...

Par **shinyuki**, le **09/11/2011** à **20:55**

En fait l'entretien proposé est tombé pendant une période d'arrêt maladie, aucune autre date n'a été proposée par la suite, et la mise à pied a été communiquée donc sans entretien effectué.

Par **P.M.**, le **09/11/2011** à **21:04**

Peu importe si la salarié ne ss soit pas présenté à l'entretien préalable, a priori, la sanction a été légalement prononcée...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés