petite question!!!!

Par **daweed**, le **12/01/2007** à **11:28**

Bonjour,

Voila, je travaille depuis 2 mois dans une chaine de restauration rapide française. Comme dans tout ces fast-food, nous devons porter un badge avec notre nom. La semaine dernière une personne a oublié son badge, les assistants lui ont donné un nouveau badge, mais pour la "punir" de l'avoir oublié, ils ont mis un nom qui n'était pas le sien. Ils lui ont mis comme nom "Edmonde", la même chose ait arrivé à un garçon et ils lui ont mis "Philipbert". La fille a enlevé l'etiquette avec le nom une première fois et ils lui ont remis le même nom.
Bien évidement, ils ont été obligés de travailler avec ses noms ecrit sur leur badge, et bien sur les assistants ont bien ri à leur "blague".
Sachant qu'ils ont fait ça pour les sanctionner et se moquer d'eux, je voulais savoir si cela était vraiment autorisé. Si jamais cela m'arrivait que faire?

Par **Camille**, le **12/01/2007** à **15:36**

Bonjour,
Vous voulez garder votre place ?
Sinon, c'est très simple, dénoncez ces agissements à la direction de la chaîne (plutôt d'ailleurs, au service commercial qu'au service du personnel)(ou alors, adressée au service du personnel avec copie au directeur commercial)(il y a des inspecteurs régionaux dans cette chaîne ?).
Je ne pense pas que la direction commerciale a institué ces badges dans le but de servir de supports aux brimades de vos collègues. C'est dans le but que les clients connaissent votre vrai prénom (ou surnom habituel), pas pour vous humilier par l'utilisation d'un prénom supposé ridicule.

Par **daweed**, le **12/01/2007** à **17:09**

merci de cette réponse aussi rapide.
Ils ne me l'ont pas encore fait mais je saurai quoi faire si jamais cela m'arrive.
Je vais encore vous embêter un petit peu avec mes histoires de boulot, mais j'ai un autre soucis.
Voila, étant étudiant j'ai un contrat de 10H, le vendredi et le samedi. La semaine dernière, j'ai regardé mes horraires et je me suis rendu compte que je travaillais le samedi et le dimanche

14 (ouverture exceptionnelle pour les soldes).
Après avoir vu mon emploi du temps, j'ai été voir un manager en lui disant que ce n'était pas possible. Il m'a dit de chercher quelqu'un avec a peu près les mêmes horraires dans la semaine pour échanger, mais la semaine j'ai cour, je ne peux donc pas chercher quelqu'un pour me remplacer et encore moin travailler. J'ai donc demandé au manager présent qu'elle soit changé. j'y suis retourné aujourd'hui, elle n'avait pas changé. Apparement, le message n'a pas été passé à la préposé aux emploi du temps (absente samedi dernier, je n'ai pas pas pu lui parler).
j'ai dit au manager que j'allai rentrer en période de partiel et je préfére consacrer mes dimanches à la révision surtout que le lundi j'ai cours et que je les cours étaient une priorité.
De plus, c'est par des personnes ne travaillant pas avec moi que j'ai appris que le centre était ouvert le 14. La ou je travaille aucun manager ni aucun assistant ne m'a prévenu que ce dimanche était ouvert et ne m'a demandé si je voulais travailler ce jour.
Mon contrat indique les plages horraires auxquelles je suis disponible et effectivement il y a le dimanche. Le jour de l'entretien j'ai dit oui pour les dimanches de noel, il ne m'ont pas demandé pour janvier ce que j'aurai refusé (cause de partiel).
Ayant du boulot pour les semaines arrivant, je ne compte pas y aller dimanche. Je leur redirai demain que je ne peut pas venir.
Ce n'est pas de la mauvaise volonté de ma part, je fais le travail que l'on me donne je pense le faire bien même si faire des fermetures tout les vendredi et tout les samedis ne m'enchante pas.
Je voulais savoir à quoi je m'exposai en ne venant pas dimanche?

Merci de m'avoir lu j'espère avoir été claire dans mes propos.

Bonne soirée et bon week end à tout le monde

Par **Camille**, le **13/01/2007** à **08:56**

Bonjour,
Délicat aussi. Si, dans votre contrat de travail, il est indiqué que vous êtes susceptible de travailler le dimanche, sans exception (ou que le 14 janvier n'est pas dans les exceptions éventuelles), vous ne pouvez pas être absente sans un accord [u:2pawg80r]formel et explicite[/u:2pawg80r] de votre hiérarchie (ce qui ne semble pas clairement le cas), sinon vous vous mettez en tort. Et ce, quels qu'en soient vos motifs personnels, aussi légitimes soient-ils.
Vous licencier pour ce seul motif serait certainement abusif mais vous pourriez bien recevoir une première lettre d'avertissement. Passé la troisième, le licenciement pour ce motif ne serait plus abusif...
Votre absence peut être retenue sur votre salaire.

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés