



## priorité aux gens de l'entreprise

Par **ula390**, le **06/01/2012 à 21:05**

bonjour, je vais essayer d'etre claire et court ,  
voila , dans mon entreprise ou je bosse depuis plus de 20 ans,a la maintenance, nous sommes trois,plus un responsable,qui devrait deja etre en retraite ,mais a choisit de prolonger,bref.  
pour son remplacement,la direction a choisie de recruter une personne totalement etrangere a l'entreprise,ayant un bts maintenance,capable d'utiliser un logiciel gmao,15 ans d'experience,capable de gerer 3 a 4 personnes .aparament , personne en vue , annoncee passee chez pole emploi depuis deux mois.je voudrait savoir s'il existe une formule du genre "priorité aux gens deja en place a ce poste ",car a aucun moment ce poste ne nous a été proposé,( j'ai biensur manifesté mon interet pour ce poste)ce qui me paraissait plutot logique(qu'on nous le propose) au vues des etats de service,de la connaissance quasi totale de l'usine,de l'aptitude aux depanages,et entretiens general,sans parler des journées de 20 h de boulot.on me dit que je ne suis pas capable de gerer du personnel,soit, plusieurs responsables onts été només,jamais aucuns d'eux n'avait jamais rien geré, niveaux manoeuvre,quand a la gmao,je sait que ç'est pas la mer a boire a mettre en place,surtout aux vues de mes conaisances techniques,bref, pour moi ça sent plutot le reglement de compte ,mais je saurait ,tout se sait un jour,  
en tout cas si çette affaire aboutie,selon le souhait de la direction, je peux vous garantir,que le blaireau qui remplacera mon chef,aura du souçis a se faire.  
bref, y'a t'il quelque chose qui donne un "droit"ou une "priorité" a des personnes ,capables ,experimentées,et aptes a pourvoir un poste,disons ,valorisant,pour ce cas çi.

Par **P.M.**, le **06/01/2012 à 21:47**

Bonjour,  
Il conviendrait de consulter la Convention Collective applicable pour voir si elle comporte des dispositions à ce sujet mais vous pourriez aussi rétorquer à l'employeur que si vous avez des carences sur tel ou tel point, il pourrait aussi faire en sorte que vous soyez formé...

Par **janus2fr**, le **07/01/2012 à 09:58**

Bonjour,  
En règle générale et sauf convention collective particulière, il n'y a aucune priorité aux personnes déjà en place dans l'entreprise pour pourvoir un poste qui se libère.

Il en est du pouvoir de direction de l'employeur de choisir de faire évoluer un de ses salariés ou de recruter à l'extérieur.

Et s'agissant d'un poste d'encadrement, l'employeur préfère généralement recruter en extérieur pour éviter les problèmes relationnels entre un "ancien collègue" qui devient "chef" et ses anciens collègues.

Par ula390, le 07/01/2012 à 10:05

bonjour,

je consulterais la convention, pour voir s'il y a quelque chose à ce sujet.

sinon il est vrai que la direction avait largement le temps, car il s'agit d'un départ à la retraite, de nous faire faire les formations adéquates, si elles avaient été nécessaires, d'autant plus que ça ne leur aurait certainement rien coûté, et certainement formés aux procédés les plus aboutis et les plus récents.

il y a aussi le fait de passer pour des "bons à rien" aux yeux du personnel, et des collègues, j'ai eu vent de ce genre de réflexions.

je trouve le comportement de la direction plutôt "discriminatoire", à mon égard et celui des collègues pouvant prétendre à ce poste.

peut être aussi que certaines personnes nous auraient "cassées du sucre sur le dos", là aussi, si c'est le cas, je le saurais.

merçi.

Par ula390, le 07/01/2012 à 10:23

bonjour Janus,

certainement je rejoins votre raisonnement, mais nous sommes une entreprise familiale, et tous les départs en retraite ont été remplacés par des gens déjà dans l'entreprise, qui avaient des postes équivalents au mien.

donc le problème du relationnel entre collègues, on connaît. ça se passe plutôt bien en général après un temps d'adaptation, d'autant plus que ce genre d'évolution est en général ouvert à tout le monde, après il y a certainement des gens "à brosse dans le sens du poil" sinon, on avait eu l'idée d'un "partage des tâches" avec mes collègues, et là pas de problème de relationnel, et tout le monde y aurait trouvé son compte, y compris la direction.

là je ne sais pas s'ils ont vraiment pris conscience des conséquences possibles de leur "projet" une fois abouti, car chez nous ça bosse 24h/24, on a pas le droit à l'erreur, et encore moins à l'arrêt d'une machine. bref.

bonne journée.

Par ula390, le 10/01/2012 à 20:07

bon demain rendez-vous avec la direction, pour entrevue en vue du poste convoité, mais à mon avis c'est déjà réglé pour eux, enfin, je sais pas ....

Par **ula390**, le **03/02/2012** à **21:31**

bon voila , ç'est réglé pour l'instant , en fait on s'est aperçut qu'ils avaient deja quelqu'un sous la main, en fait un voisin du directeur rh, qui a investi le service depuis quelques jours , on s'est aperçut également qu'il ne connaît rien à rien , et totalement incompetent, ne pense qu'à aller bouffer et à se barer en veillant la pendule , la je pense qu'on est mal, et j'ai pas trop envie de faire les frais de ce blaireau, bref , je cherche du boulot ailleurs , après 20 ans à , parfois avoir mis ma vie personnel de côté pour les sortir de mauvais pas .bref, dégouté .

Par **P.M.**, le **03/02/2012** à **22:14**

Bonjour,

A moins que cette brillante recrue parte avant vous, pendant la période d'essai...

Par **ula390**, le **04/02/2012** à **09:39**

bonjour,

oui, il a eut droit à une période d'essai de 18 mois , je pense qu'il se fera son mal lui même, mon ancien chef est encore là jusqu'à fin avril, alors on va voir .

Par **P.M.**, le **04/02/2012** à **09:44**

Bonjour,

Une période d'essai de 18 mois en revanche c'est abusif...

Par **janus2fr**, le **04/02/2012** à **09:55**

18 mois !!!

Effectivement, je ne l'avais pas encore vue celle-là !

Le maximum est de 4 mois pour un cadre renouvelable une fois...

Par **P.M.**, le **04/02/2012** à **10:56**

Je rappelle ces dispositions de l'[art. L1221-22 du Code du Travail](#) :

[citation]Les durées des périodes d'essai fixées par les articles L. 1221-19 et L. 1221-21 ont un caractère impératif, **à l'exception** :

- **de durées plus longues fixées par les accords de branche conclus avant la date de publication de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail**

;  
- de durées plus courtes fixées par des accords collectifs conclus après la date de publication de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 précitée ;  
- de durées plus courtes fixées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.[/citation]  
Mais aussi l'[Arrêt 10-17945 de la Cour de Cassation](#) :  
[citation]Vu les principes posés par la Convention internationale n° 158 sur le licenciement adoptée à Genève le 22 juin 1982 et entrée en vigueur en France le 16 mars 1990 et la dérogation prévue en son article 2 paragraphe 2 b

---

**est déraisonnable, au regard de la finalité de la période d'essai et de l'exclusion des règles du licenciement durant cette période, une période d'essai dont la durée, renouvellement inclus, atteint un an[/citation]**

Par **ula390**, le **04/02/2012 à 16:05**

ça n'est pas un statut de cadre mais maîtrise, sinon pour la période d'essai c'est ce qui était proposé au vu des choses à mettre en place, j'essaierais de me renseigner pour confirmer.

Par **ula390**, le **08/02/2012 à 22:33**

je confirme 18 mois, pffff.

Par **P.M.**, le **08/02/2012 à 23:25**

Bonjour,  
Donc selon la Jurisprudence de la Cour de Cassation, c'est une durée déraisonnable...

Par **ula390**, le **09/02/2012 à 19:50**

bonsoir, ok, ben de toute façon, ça ne me regarde plus, mais pas sûr que le "nouveau" tienne si longtemps. affaire à suivre....  
merci pour vos réponses.

Par **ula390**, le **10/02/2012 à 19:45**

bonsoir, je viens d'apprendre que c'est un contrat type CDI, résiliable à tout moment, sans formalités, ça existe ça ????

Par **P.M.**, le **10/02/2012** à **19:49**

Bonjour,  
Cela semble être une innovation juridique...

Par **ula390**, le **11/02/2012** à **09:49**

bonjour ,  
oui je n'ait jamais entendu parler de ça , en tous cas ça doit etre flipant ,pour la personne qui en depend .  
bon week end.

Par **P.M.**, le **11/02/2012** à **10:02**

Bonjour,  
Cela n'existe pas en France...

Par **ula390**, le **12/02/2012** à **19:01**

bonsoir ,  
j'ajouterais un truc dans çette histoire,le responsable chargé du recrutement,(un des patrons,affaire familiale)assisté du drh me reproche de n'avoir jamais geré du personel,et de ne l'avoir jamais fait,et donc de ne pas en etre capable,ok,je suis rentré dans cette boite a l'age de 19 ans,j'en ait 40,je ne vois pas a quel moment j'aurait pu gerer du personnel(a l'ecole peut etre mais ç'est une autre histoire lol)ça montre le niveau de reflexion de nos diregeants.je me demande si les entretiens onts servis a quelque choses ,ou perte de temps ?? bref,cherchez l'erreure.

Par **ula390**, le **15/03/2012** à **18:38**

bonjour ,  
bon le nouveau chef a été remercié tout a l'heure .  
la direction redebale les cv.  
on a vraiment décidé de nous enterer dans cette entreprise .  
bref , j'ai décidé de plus me prendre la tete pour leur tronche, ils en vallent pas la peine,

Par **P.M.**, le **15/03/2012** à **19:02**

Bonjour,  
C'était pas la peine de prévoir une telle période d'essai quelques semaines suffisaient...

Par **ula390**, le **15/03/2012** à **21:45**

bonsoir ,  
ben il est rentré debut fevrier,un moi et demi, bof , moi j'ai bien flairé quelques souçis le premier jour ,mais bon pas trop de reactions positives de sa part ,par la suite ,et la sur la fin , j'en parle meme pas , apres si ça a duré si longtemps ç'etait peut etre l'atente d'une réaction de sa part,mais non rien , alors bon, aujourd'hui je pense que la goutte a fait deborder le vase . j'attend la suite, au suivant !!!!!

Par **ula390**, le **22/04/2012** à **13:01**

bonjour, bon toujours personne en vue, bienfait , pour tant des gens viennent voir, entrtiens ect, bref .  
sinon on s'est rendu compte de mal versations au sein de l'entreprise , au niveau des remboursements maladie et accidents,la secu versant directement a l'employeur, celui çi gardait la partie versée correspondant aux week ends,on s'en est rendu compte il n'y a pas tres longtemps, de plus on a payé des impots sur çes week ends payé par la secu,a votre avis combien de temps on peut revenir en arriere afin de se faire "regulariser"?certains onts eut droit a une regularisation, sur des arrêts reçents, sinon si quelquun peut m'eclairer sur cette pratique,je veux dire le paiement des week end par la secu , car ç'est unpeu flou pour moi .  
merçi .

Par **P.M.**, le **22/04/2012** à **15:46**

Bonjour,  
S'il y a matière à régularisation, la prescription sur les salaires étant de 5 ans, cela peut se faire rétroactivement sur cette période mais le fait que la Sécurité Sociale indemnise en jours calendaires peut ne pas avoir d'importance si l'employeur verse le complément de salaire par rapport à celui habituel...