Image not found or type unknown

Demissionnaire mais sensation d'avois été poussé dehors

Par **Canal Damien**, le **10/07/2017** à **16:49**

Bonjour,

D'avance merci pour vos conseils. Je vais présenter ma situation. Si vous avez des questions ou besoin d'éclaircissement n'hésitez pas à me demander.

Je suis actuellement démissionnaire de la société ou je travaille (préavis en cours jusqu'au 31 Aout). J'y suis depuis juin 2007 ou j'ai commencé comme ingénieur conception et développement. En 2005 j'ai signé un avenant reprécisant mes tâches et en ajoutant de nouvelles.

Au départ j'étais embauché pour du développement.
et maintenant dans mon avenant :
- Travaux de R&D (conceptualisation, spécification, développement, recherche)
- Maintenance application évolutive et corrective
- Support assistance aux CPs & Clients
- Documentation technique, fonctionnelle
- Support réponse RFP, Présentation
- Formation, supervision et encadrement de collaborateurs développeurs

Il est aussi précisé que je serais sous l'autorité de XXX le directeur technique ou de toute autre personne qui pourrait lui être substituée.

Il y a 9 mois environ il y a eu un changement de direction. l'actionnaire de la boite a décider de virer l'ancien patron et mettre un consultant à la direction générale. Depuis les anciens cadres supp sont tous partis dans des conditions surement négociée, ce qui est sur c'est que ca c'est fait très discrètement et la communication sur leur départ a été extrêmement légère.

De mon côté je suis affecté uniquement à de la maintenance corrective et de l'aide au CP. Je ne suis invité à aucune réunion stratégique concernant l'application sur laquelle je travaille et sur laquelle je suis le plus ancien expert. Un audit sur l'application à même été demandé par le plus gros client et je ne l'ai appris que par hasard.

Avant je participais au processus de recrutement : revue des CV et entretiens et malgré une demande a ce propos au nouveau directeur général afin de participer et pouvoir voir les CV rien du tout. Mise à part le fait qu'à compté de ce jour je n'ai plus reçu aucun cv suite à une courte conversation qu'il a eu avec la responsable des ressources humaines.

De même à mon entretien avec la nouvelle direction peu après son arrivée et lors de mon entretien annuel j'ai demandé une revalorisation de mon salaire à un niveau correspondant à mon ancienneté et mon expertise. Ces demandes sont restées lettres mortes (actuellement je suis à environ 55k et les nouveaux embauchés dans mon services le sont a 65 - 70k euros). La différence de traitement me parait énorme.

J'ai énormément donné à cette boite et j'ai vraiment l'impression qu'on m'a pris pour un jambon. J'ai fini par démissionner mais suite à plusieurs discussion autour de moi je commence à me demander si ce n'est pas exactement ce que souhaitais la direction qui n'a d'ailleurs pas vraiment essayé de me retenir. A part me proposer de faire un préavis plus long si je le souhaitais (passage de compétence obligé)

Me suis je vraiment fait avoir ? ais-je des recours ? Ayant été quasiment seul pendant plus d'un an pour maintenir l'application je n'ai guère eu le temps de penser à tout ça. Mais j'entends parler de "rétrogradation, non respect du contrat de travail de requalification de la démission en licenciement sans cause réelle et sérieuse. Mais je ne suis pas vraiment spécialiste en la matière.

Cerise sur le gâteau pour ceux qui penseraient à me proposer d'en parler au représentant du personnel. Depuis la fin du mandat du précédent et bien que la direction ait été mise au courant par l'ancien RDP aucune élection n'a été prévue pour le moment et ça fait plusieurs mois.

Merci

Par **Paulavo38**, le **10/07/2017** à **17:13**

Bonjour,

Vous avez démissionné il y a combien de temps ?
Avez-vous formulé des reproches à votre employeur dans la lettre de démission que vous lui avez remise ?

La démission peut éventuellement être requalifié en licenciement sans cause réelle et sérieuse si elle est due à la faute de l'employeur.

Dans votre cas éventuellement le harcèlement moral... vous mentionnez ne plus être convié à certaines réunions relevant de vos attributions.

Sur l'inégalité de traitement il appartiendrait à l'employeur de la justifier par des éléments objectifs

Par **Canal Damien**, le **10/07/2017** à **17:26**

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Bonjour,

Ma lettre de démission (31 mai 2017) était tout ce qu'il y a de plus simple, c'est surtout maintenant que je me sens moins oppressé que j'ai pu remettre de l'ordre dans mes idées et faire le point sur tout ces éléments. J'ai travaillé quasi non stop pendant 2 ans (plus de 40 jours de congés à prendre) autant dire que sors tout juste la tête de l'eau. Je n'ai pas formulé de reproche directe dans ma lettre. J'avais par contre fait part de mes revendications salariales à l'arrivé de la nouvelle direction et lors de l'entretien annuel. et j'avais aussi fait part de mon envie de prendre plus de responsabilité et de faire moins de dev comme il avait été prévu.

Pour ce qui est d'élément objectif pour la différence de salaire : je n'ai jamais eu de reproche sur mon travail m'étant adressé directement qu'ils soient écris ou oral. D'autre part je n'ai pas vu les CV mais en terme d'expérience professionnel ca doit se valoir. mais je n'ai pas toutes les données en mains pour répondre à cette question. Et ils sont arrivés depuis ma démission.

Par **Paulavo38**, le **10/07/2017** à **17:49**

Pour que la démission soit considérée comme équivoque, le salarié doit apporter la preuve qu'un différend antérieur ou contemporain à la rupture l'opposait à son employeur.

Le respect d'un délai raisonnable entre la notification d'une démission et sa contestation ultérieure est, par ailleurs, considéré comme une condition de principe à la requalification de la démission en prise d'acte de la rupture.

Donc sur les délais, le temps presse !

Sur l’opportunité d’une action devant le Conseil de Prud’hommes sur le fond, je vous conseille de vous rapprocher d’un avocat spécialisé.

Votre revendication d’avoir plus de responsabilité peut être légitimement rejetée par l’employeur en application de son pouvoir de direction.

Le seul motif qui semble pouvoir justifier une requalification serait le harcèlement moral, encore faut-il apporter les éléments de preuves qui laissent présumer l’existence d’un harcèlement ((mise à l’écart, inégalité de traitement etc.) et que l’employeur soit dans l’incapacité d’en justifier.

Par **Canal Damien**, le **10/07/2017** à **18:05**

La conclusion serait donc de contacter un avocat spécialisé pour connaître la marche à suivre. Si quelqu'un de la région parisienne pouvait m'en conseiller un ca sera avec plaisir. Sinon je verrais ici ça me parait le bon endroit.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

quid de mon contrat qui, de fait, fait de moi l'adjoint du responsable du service et me donne entre autre chose une mission d'encadrement des développeurs ? la direction peut revenir sur ces éléments sans devoir proposer un nouvel avenant ?

Par **P.M.**, le **10/07/2017** à **22:46**

Bonjour,
Apparemment, vous ne vous êtes jamais plaint de votre situation du moins par écrit et le harcèlement moral paraît difficile à invoquer car cela dépendrait des preuves que vous pourriez apporter ou au moins d'éléments que vous pourriez faire valoir d'une manière concrète...
Je vous conseillerais de vous rapprocher d'un défenseur syndical (liste disponible normalement sur le site de la DIRECCTE de la Région) ou d'un avocat spécialiste...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés