



Rétrogradation sans perte de salaire

Par **lisa17**, le **02/01/2019** à **20:49**

Bonjour

Embauchée en 2013 en qualité de responsable communication, le nouveau DG m'annonce en décembre 2017, qu'il supprime mon poste et me propose une RC. J'ai refusé. Je me suis retrouvée avec des mails de plus en plus rares et des tâches quasi inexistantes. Fin avril suite à la démission de l'assistante de la DRH, il me propose le poste (sans passation) suivi début juillet du poste d'assistante de Direction (départ en retraite) et me demande de garder la communication. Mi octobre, la DRH démissionne et me retrouve sous la RRH passée DRH. Cette dernière ne me reçoit pas et me demande peu de travail.

Le 26 décembre, mon DG me reçoit pour ma part variable (étant cadre) et là m'annonce qu'il me démet de mes fonctions d'assistante de Direction (DG/DRH) et me propose un poste d'interfaces (qui consiste à faire des contrôles de marchandises principalement (inventaires). Ces arguments, que le courant ne passe pas avec la DRH (j'ai bien senti qu'elle ne me supporte pas) (les deux assistantes du personnel qui étaient sous la responsabilité de la RRH à l'époque, ont fini par signer une Rupture Conventionnelle toutes les deux).

Après il a ajouté que je ne travaillais pas assez vite, pas impliquée etc.

A la fin de l'entretien, il m'a demandé de lui remettre les clés (je n'ai commis aucune faute professionnelle). Je ne suis pas retournée dans mon bureau depuis. Lundi à la reprise de mon travail, c'est très difficile psychologiquement. Le poste est un placard. Je me retrouve sans bureau, à partager un bureau de 6m² à 4 (même si les personnes ne sont pas là tous les jours - à un moment ce sera le cas)

J'ai appris aussi que la DRH mettait à mon poste l'assistante du personnel qu'elle a recruté il y a un peu plus d'un an suite au départ en RC de la précédente.

Je sais très bien que c'est pour me faire craquer (la part variable réduite au maximum aussi) Je voulais savoir qu'elles sont les légalités dans ces agissements. L'avenant doit-il porter des mentions, dois-je accepter obligatoirement ?

Merci de votre retour

Par **P.M.**, le **02/01/2019** à **21:52**

Bonjour,

En tout cas, l'abandon de poste est une très mauvaise méthode car l'employeur n'a aucune obligation de vous licencier et si finalement il y procédait, vraisemblablement pour faute grave, il peut prendre tout son temps, résultat, jusque là, sans ressources, vous ne pouvez pas être embauchée par une autre entreprise puisque pas libre de tout engagement et pas plus vous inscrire à Pôle Emploi...

Vous ne précisez pas justement si les changements de poste ont été précédemment contractualisés par avenants...