



## Changement de poste avec rétrogradation de coefficient et salaire

Par **beberosco**, le **09/01/2014** à **12:18**

BOnjour ,

En arrêt maladie depuis 3mois .Mon employeur me convoque à une réunion de restructuration , durant mon

AVec soi disant une proposition d'un nouveau poste en dessous de notre poste actuel , rétrogradation de coefficient et baisse énorme sur le salaire brut.

comment doi-je agir pour me défendre?

Par **P.M.**, le **09/01/2014** à **12:32**

Bonjour,

Il semble que votre première phrase ne soit pas complète...

Vous pourriez déjà indiquer à l'employeur que pendant un arrêt-maladie, vous ne devez avoir aucune activité professionnelle et que donc vous ne pouvez pas participer à une réunion de travail, vous pourriez ajouter que s'il a des propositions à vous faire, il pourrait vous les transmettre par courrier...

Par **Juriste-social**, le **09/01/2014** à **13:05**

BOnjour,

Votre qualification et votre salaire sont des éléments qui ne peuvent pas être unilatéralement modifiés par votre employeur, de sorte que vous pouvez refuser ces modifications.

Cordialement.

Par **P.M.**, le **09/01/2014** à **13:22**

Nous ignorons si l'employeur entend invoquer un motif économique et il n'y a qu'à réception de la proposition s'il se conforme à la procédure que l'on pourra répondre sur ce point, alors qu'en cas de refus, vous exposeriez à un licenciement fusse-t-il économique...

Je vous confirme donc ma suggestion qui en plus répond à votre situation actuelle...

Par **Juriste-social**, le **09/01/2014** à **14:12**

Le salarié aura le droit de refuser toute modification de son contrat y compris si l'employeur entend invoquer un motif économique. S'il invoque un tel motif, encore faudra t-il qu'il le justifie pour pouvoir valablement licencier le salarié qui aura refusé cette modification.

Mais comme nous ignorons les intentions de l'employeur, il est bon pour beberosco de savoir pour le moment qu'il a le droit de refuser toute modification de son contrat.

Il sera encore temps d'orienter correctement beberosco lorsqu'il apportera des précisions sur les motivations de l'employeur.

Par **P.M.**, le **09/01/2014** à **15:51**

Le salarié aura évidemment le droit de refuser une ou plusieurs modifications essentielles de son contrat de travail mais c'est bien ce que j'ai précisé précédemment que cela pourrait avoir les conséquences d'un licenciement qui ne serait pas forcément abusif ce qui ne lui avait pas été précisé car avant de lui dire qu'il peut refuser, il était bon de savoir effectivement dans quel cadre cela lui serait proposé, c'est bien le sens de mes différents messages...

Par **Juriste-social**, le **09/01/2014** à **16:20**

Vous n'aviez pas précisé qu'il pouvait refuser toute modification ni demandé dans quel cadre l'employeur lui proposait les modifications lors de votre première intervention.

beberosco est donc resté dans un premier temps sans réponse à sa question première posée (possibilité ou non de refuser), d'où le sens de mon intervention...

Par **P.M.**, le **09/01/2014** à **16:37**

Je n'avais pas à préciser quoi que ce soit à propos d'une modification du contrat de travail qu'il n'avait pas encore reçue officiellement et pour lui répondre d'une manière avisée, j'ai donc suggéré au salarié de demander éventuellement à l'employeur de le faire par écrit car contrairement à ce que vous prétendez sa question première était :

[citation]comment doi-je agir pour me défendre?[/citation]

Je rappelle qu'elle était posée après nous avoir exposé qu'il est en arrêt-maladie et que malgré cela, il est convoqué à une réunion de restructuration...

Donc se défendre dans cette situation c'est avant tout de refuser de se rendre à une réunion de travail pendant un arrêt-maladie conformément au code de la Sécurité Sociale...

Mais je ne suis pas sur le forum pour vous répondre mais pour informer les internautes d'une

manière réfléchie...

Par **Juriste-social**, le **09/01/2014** à **16:55**

Vous avez effectivement donné ces information mais laissé sans réponse sa question premiere et essentielle : peut-il refuser ces modifications.

J'ai pris la "liberté" de lui apporter la précision complémentaire. Et mon intervention n'était pas "irréfléchie"...

Par **P.M.**, le **09/01/2014** à **17:24**

J'ai fourni les informations exactes en fonction de la question posée qui n'était pas celle que vous prétendez maintenant d'une manière mensongère puisque je l'ai reproduite... Vous l'avez pratiquement incité à refuser d'office les modifications sans lui indiquer qu'elles pourraient être les conséquences suivant le cadre dans lequel cela serait puisque nous savions déjà qu'il s'agissait d'une restructuration, donc d'une manière dangereuse et irréfléchie...

C'est tout pour ma part à ce propos...

Par **Juriste-social**, le **09/01/2014** à **17:38**

Mensongère ? C'est votre reproduction partielle qui a été mensongère.

Il n'est pas irréfléchie d'informer un salarié qu'il peut refuser toute modification de son contrat de travail, peu important le contexte et la raison de cette modification.

En outre, votre intervention sur les conséquences est inutile en soi car, comme vous le savez (ou pas), l'employeur qui souhaiterait proposer une modification du contrat suite à des difficultés économiques doit suivre une procédure particulière qui informe suffisamment le salarié sur sa possibilité de refus (information qu'il aura également le temps de trouver eu égard aux délais).

Mais dans le cas présent, le salarié nous a indiqué qu'il a été convié à une réunion de "restructuration" dans laquelle une proposition de modification lui serait adressée. Ainsi, l'employeur se contente de proposer une simple modification que le salarié est libre de refuser sans nécessité de l'informer au surplus.

L'auteur de la question qui connaît ce forum serait sans doute revenu pour nous donner des informations complémentaires en fonction de l'attitude de l'employeur. Et là, il aurait été opportun de l'informer s'il y avait lieu de la procédure particulière applicable au licenciement économique.

Mais vous avez préféré donner de suite cette information en vous présentant comme une

personne réfléchi, alors que cette information n'était pas nécessaire en l'état du débat ouvert par l'auteur.

Sans doute ne serez-vous pas d'accord et continuerez d'affirmer que je suis irréfléchi. Je vous laisse alors à vos procédés enfantins...

Par **P.M.**, le **09/01/2014** à **18:20**

J'ai reproduit entièrement la question en rappelant sur quoi portait le sujet et chacun pourra le vérifier...

Il est irréfléchi de ne pas préciser au salarié à quoi il s'expose, mais c'est peut-être les effets d'un tempérament juvénile, si vous n'arrivez pas à le comprendre, je n'y peux rien...

C'est bien ce que j'ai indiqué que l'employeur devait suivre une procédure si sa proposition est pour raison économique (vous ne pouvez donc pas insinuer que je ne le sais pas) et pourquoi j'ai suggéré au salarié d'indiquer à l'employeur qu'il pourrait faire sa proposition par courrier...

Laissez-moi la liberté de savoir ce qui est utile ou inutile à apporter comme précision lorsque cela fait défaut...

Dans l'état actuel, le salarié a été simplement convoqué à une réunion de restructuration. Un point c'est tout, même si le salarié croit savoir de quoi il s'agit...

Par ailleurs une telle réunion n'a rien, d'obligatoire dans la procédure...

Donc avant que l'auteur du sujet vienne nous indiquer la suite, il était important de lui dire en premier ce qu'il pouvait faire suite à cette convocation pendant un arrêt-maladie et effectivement, lui indiquer qu'il pouvait refuser la ou les modifications pouvaient venir après lorsque nous en saurions plus, je ne vous le fais pas dire...

J'espère que maintenant vous essaieriez de comprendre pourquoi de votre propre avis, votre intervention était prématurée...

Par **ischigo**, le **06/11/2015** à **23:16**

Bonjour.suite à un souci de santé j ai fais une demande de reclassement de ser vice. J étais au niveau au plus haut des coeficient avant chef de secteur soit 4c. Appuyer par un spécialiste. Confirmer par le medecin du travail. Un essai ds un service à été fais mais médicalement non satisfaisant. . On m'a donc mis carte après une formation et reclasser à un niveau de coeficient très bas 3b. Mais sans changement taux horaire.malgre tous la perte de mon coefficient est très dur pour moi. Mon travail est devenu très basic et j ai perdu un coefficient ou j avais mis 20 ans à avoir.. Je revient à 0.. ont il le droit .

Par **P.M.**, le **07/11/2015** à **08:13**

Bonjour,

Pour une meilleure compréhension, il serait préférable d'ouvrir un nouveau sujet...