



Puis-je contester une procédure de rétrogradation?

Par **isabellmrts**, le **15/04/2023** à **11:19**

Je me retrouve actuellement en détresse car, deux mois après mon arrivée chez mon employeur actuel (dont un mois de période d'essai validée), ma manager évoque la possibilité de me changer de poste, pour un poste d'assistante, donc inférieur à celui que j'occupe actuellement. Cela serait justifié, à ses yeux, par le fait que je n'arrive pas à être opérationnelle d'immédiat et que ma performance n'a pas été celle qu'elle aurait souhaité. Je suis profondément en désaccord avec son évaluation, d'autant plus qu'elle n'a mis à ma disposition aucune méthode de formation autre que celle de prendre des informations de manière informelle et ponctuelle auprès de mes collègues.

Ce changement de poste, qui n'est pas encore définitif, ne modifierait pas le statut de mon contrat (je resterais en CDI) ni mon niveau de rémunération. Elle évite soigneusement de fournir le nom de la procédure envisagée, et je reste donc dans le noir. J'aimerais donc savoir : parlerait-on d'une rétrogradation par insuffisance professionnelle ? D'une modification de mon contrat de travail ? Est-ce que ces procédures peuvent avoir lieu sans mon consentement ? Et est-ce que je peux être licenciée en cas de refus ?

Par **Visiteur**, le **15/04/2023** à **11:57**

BONJOUR

Selon la nature du changement, cela peut être une modification de votre contrat de travail.

Votre accord doit être obtenu.

A LIRE:

<https://www.saisirprudhommes.com/fiches-prudhommes/changement-conditions-de-travail>

Par **P.M.**, le **15/04/2023** à **13:55**

Bonjour,

L'employeur disposait de la période d'essai pour tester vos compétences professionnelles et éventuellement, si c'était prévu, il aurait pu la renouveler...

Maintenant, le retrait d'une part essentielle de vos prérogatives relèverait du manquement de l'employeur à son obligation de loyauté et pourrait même justifier une prise d'acte de rupture du contrat de travail à ses dorts exclusifs...

En cas de refus, un licenciement peut toujours être prononcé, mais, en cas de recours, en fonction des éléments proposés, il devrait être jugé sans cuse réelle et sérieuse...

Par **janus2fr**, le **15/04/2023** à **15:27**

Bonjour,

Une modification d'un élément essentiel de votre contrat de travail ne peut se faire qu'avec votre accord (signature d'un avenant), contrairement à une modification des conditions de travail qui peuvent vous être imposées.

Pour faire la différence : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2339>

A partir du moment où votre salaire reste inchangé et si les tâches confiées ne sont pas trop éloignées de votre qualification, il semble que ce ne soit qu'une modification de vos conditions de travail...

Par **P.M.**, le **15/04/2023** à **16:32**

On peut se référer, entre autres, :

- à [ce dossier : Prise d'acte : retirer une part essentielle des prérogatives du salarié constitue un motif de rupture](#)

- à [ce dossier : En modifiant unilatéralement le contrat de travail du salarié, l'employeur commet un grave manquement, pouvant avoir pour effet de lui faire supporter la rupture de la relation contractuelle, et ses éventuelles conséquences indemnitaires](#)

- à [ce dossier : Peut-on licencier un salarié qui refuse d'être rétrogradé ?](#)