



## Rétrogradation statut cadre et baisse de salaire

Par **PERREAUX GILLES**, le 10/12/2016 à 16:00

Bonjour, je travaille depuis près de 30 ans chez l'un des leaders mondiaux du transport routier international, à Gennevilliers 92, où je suis cadre depuis 16 ans (statut obtenu en 2000), et où j'ai occupé plusieurs postes de responsable dans différents services de gestion de transports pour nos clients, le dernier poste en date étant celui de chef du service affrètement route international, manager de 5 personnes. Dans un contexte métier déjà très prenant, l'investissement excessif que j'ai dû mettre dans mon travail, dans des situations souvent extrêmes de stress et de pression, a créé au fil du temps une usure certaine, au point de faire un burn-out en 2015 (3 mois et demi d'arrêt de travail), et une rechute cette année suite à une nouvelle période de sous-effectif dans mon service (de nouveau 5 mois d'arrêt en 2016). J'ai repris en mi-temps thérapeutique depuis début octobre pour 3 mois, sur un poste aménagé dans mon service (gestion administrative, SAV et 'préventif' clients), poste qui se trouve correspondre à des besoins en terme de qualité, donc appelé à être pérennisé et développé par la suite, et où je me sens bien. Conscient des limites atteintes sur mon poste de chef de service, j'avais accepté le principe que mon salaire soit revu à la baisse, sans en connaître, jusqu'il y a peu de temps, la teneur exacte. La réalité de la proposition qui m'est faite est abrupte : rétrogradation de mon statut de cadre à un statut 'maîtrise', et baisse de salaire très forte de 1200 euros brut, ce qui me ferait passer de 4000 euros à 2800 euros brut mensuels, sans compter la perte d'un commissionnement non négligeable sur les marges faites par le service. J'ajoute que tout cela s'est fait uniquement de manière orale (deux entretiens à ce jour), aucun écrit, pas de convocation officielle selon la procédure en vigueur, sachant que depuis ma reprise et jusqu'au premier entretien le 2 décembre, je n'étais pas au courant du déclassement potentiel, ni du montant de la baisse de salaire, et je n'ai pas non plus été informé de mes droits existants dans un tel cas. Lors du second entretien hier jeudi 8.12, les relations avec mon employeur se sont fortement tendues, car j'ai refusé la rétrogradation de statut, et le niveau de baisse de salaire proposé (j'étais prêt à faire un effort de 500 euros brut, ce qui me semblait déjà conséquent), en m'appuyant sur plusieurs arguments factuels dans l'entreprise, que la direction a démontés et balayés un à un. Nous nous sommes donc quittés sans avancée de part et d'autre, en ayant toutefois calmé le jeu, nous proposant de nous revoir rapidement pour une nouvelle discussion. Par ailleurs, personne ne remet en cause mon professionnalisme et mon engagement sans faille depuis près de 30 ans dans l'entreprise, et ne nie le bien-fondé et la valeur ajoutée du nouveau poste proposé. La seule chose que l'on me reproche, et que j'accepte, est une insuffisance professionnelle sur le poste précédent, bien que largement imputable à la surcharge de travail et de responsabilités, et à mon épuisement progressif qui ne me permettait plus d'être efficace et de remplir correctement mes missions. En revanche mon employeur n'admet aucune responsabilité dans mon burn-out, mais le prend comme prétexte pour me rétrograder à un poste inférieur, avec des responsabilités plus limitées, et, dans un premier temps au moins,

sans management d'équipe (ce que je ne refuse pas, et ce dont je me crois encore capable sur ce type de poste), sous couvert de me protéger et d'éviter une nouvelle rechute de ma part : intention louable en soi, mais la solution qui va avec est loin d'être satisfaisante. Donc, dans le même temps, ce poste est considéré comme nécessaire, et même essentiel pour la qualité du service rendu aux clients, mais n'est pas du tout valorisé comme tel, à mon sens. D'après la convention collective (transports routiers), l'employeur a effectivement le droit de me proposer un déclassement (à condition de le faire dans le respect des procédures, ce qui n'est pas le cas), mais je suis également en droit de refuser la proposition faite si elle ne me convient pas, avec les conséquences néfastes que cela peut malheureusement avoir par la suite pour moi (licenciement possible). L'employeur est, bien entendu, en position de force dans le contexte économique et de chômage actuel, d'autant plus que j'ai 54 ans, et que je cherche à tout prix à préserver mon emploi et, si possible, mon niveau de vie.

Voilà, je pense vous avoir décrit la situation le plus complètement et objectivement possible. J'aimerais donc avoir votre avis sur ce qui précède, et suis à la recherche de conseils sur la conduite à tenir pour me sortir au mieux de cette impasse.

Peut-on d'ores et déjà considérer que tout ce qui a été dit jusqu'à présent n'a aucune valeur légale ? A quoi puis-je m'attendre si nous ne trouvons pas d'accord ?

Je vous en remercie par avance.

Bien cordialement.

Gilles Perreaux

Par **P.M.**, le **10/12/2016** à **16:48**

Bonjour,

Il faudrait savoir si ce nouveau poste vous a été proposé en fonction des recommandations du Médecin du Travail lors de votre reprise...

Normalement, le temps partiel thérapeutique aurait dû faire l'objet d'un avenant et s'il devait devenir définitif c'est à ce moment là ou à la rigueur sous un bref délai que les nouvelles conditions salariales auraient du être définies car il n'y a aucune raison qu'elle ne le soient que maintenant...

D'autre part, la rétrogradation semble plus s'assimiler à une sanction alors que l'insuffisance professionnelle ne relève pas a priori de faits fautifs sauf intention délibérée du salarié...

Vous ne précisez pas si lors de ces "négociations" vous vous êtes fait assisté par un Représentant du Personnel même si aucune procédure formelle n'a été respectée car ce serait éventuellement à conseiller...

L'employeur aurait quand même beaucoup de mal à pouvoir vous licencier maintenant sans que ce soit abusif alors qu'apparemment d'une part, il n'a pas réellement fait les choses convenablement et que d'autre part, précédemment, il ne s'est pas préoccupé de votre santé et de vos conditions de travail...

Par **PERREAUX GILLES**, le **10/12/2016** à **18:08**

Bonjour, merci pour votre retour, je vous précise donc que :

le Médecin du Travail n'a pas fait de recommandation particulière, j'ai été déclaré apte pour une reprise en mi-temps thérapeutique pour 3 mois. Celui-ci étant peu compatible avec mon

poste de manager, et afin de faciliter ma reprise dans des conditions plus sereines, il a été opté, au moins pendant ces 3 mois, d'un commun accord entre ma hiérarchie et moi-même, pour ce poste plus administratif, qui en même temps correspondait à de réels besoins du service, avec des tâches importantes à réaliser.

Il n'a pas été fait d'avenant pour ce mi-temps thérapeutique, et à ma demande, le maintien de mon salaire (pour les 50% à la charge de l'employeur) a été accepté pour cette période. Jusqu'au 2 décembre, les nouvelles conditions salariales et de statut ne m'étaient pas connues, il y avait simplement eu une discussion informelle avec mon N+1, pour une révision à la baisse du salaire, sans chiffrage ni question de statut. J'étais partant pour ce nouveau poste (plus adapté pour moi pour l'avenir), et prêt à consentir un effort salarial, je ne me doutais pas qu'il pourrait être aussi important, et être assorti d'un déclassement de mon statut cadre. Effectivement, je le vis comme une véritable sanction, psychologiquement très dure, un peu comme une double peine après avoir sacrifié énormément pour l'entreprise pendant près de 30 ans, et l'avoir payé très cher par un burn-out et une rechute (en tout 8 mois et demi d'arrêt sur une période de 13 mois et demi). J'ai toujours été très investi, et professionnellement irréprochable avant de m'épuiser et de m'écrouler, et cela personne ne le conteste. Mon directeur d'agence (N+2) s'était toutefois inquiété de la situation, et mis un certain cadre, sans

vraiment faire quelque chose pour que cela change, et clairement il était déjà trop tard, le mal était fait, et j'ai craqué sous le stress, la pression, les responsabilités et la charge de travail, je n'en voyais plus la fin. A ce stade des discussions, je ne me suis pas encore fait assister par un délégué du personnel, mais je compte bien y recourir, je sais que j'en ai le droit, bien que le responsable d'agence ne m'en ait pas informé. Il se défend encore aujourd'hui de m'avoir mis une quelconque pression (mais celle-ci venait, en lieu et place, de la Direction France au siège, et était relayée par lui). J'avais, avant le burn-out, tiré plusieurs fois la sonnette d'alarme auprès de mon N+1, cela avait été entendu, mais plus perçu comme un aveu de faiblesse et d'impuissance que comme une situation subie et impossible à redresser sans efforts démesurés (à ce moment-là j'étais déjà affaibli, et plus très efficace, il me fallait donc aller au bout de mes ressources pour 'garder la tête hors de l'eau'). Je ne peux pas dire qu'il n'y a pas eu d'écoute et de compréhension du problème, mais ce que l'on me propose aujourd'hui n'est pas acceptable, et très loin de refléter ma vraie valeur, et de tenir compte de ce que j'ai donné pour l'entreprise.

Merci à vous par avance pour vos conseils.

Bien cordialement. G. Perreaux

Par **P.M.**, le **10/12/2016** à **18:26**

Je n'ai pas vraiment d'autre conseil que de soulever ce que j'ai déjà indiqué et que notamment l'employeur avait tout le temps d'aborder la question salariale et qu'il ne peut s'agir d'une sanction et d'autre part, de vous faire assister...

Vous pourriez en plus vous rapprocher d'un défenseur syndical (liste disponible normalement sur le site de la DIRECCTE de la Région) ou d'un avocat spécialiste...

Par **PERREAUX GILLES**, le **11/12/2016** à **11:48**

Bonjour P.M.,

Désolé, j'ai dû quitter la discussion hier soir.

Merci pour vos commentaires et conseils, qui confortent et valident ma position. Pour l'instant je garde en réserve l'aspect légal et juridique, mais je ferai valoir mes droits si j'y suis contraint.

Bon dimanche.

Bien cordialement.

G.P.