Image not found or type unknown

Reclassement d'un CDI en CDD

Par **Aricass**, le **31/05/2012** à **16:13**

Bonjour,
Je travaille depuis 20 ans dans une société privée, filiale d'une société publique. Pour éviter un licenciement économique, j'ai 49.5 ans, on me propose un reclassement dans la maison mère, en statut contratuel CDD d'un an, avec une rémunération moindre.
Je suis chargée de famille, ayant deux enfants à ma charge.
Si j'accepte ce CDD non renouvelable, car dans l'attente de la nomination d'un fonctionnaire, quels seront ensuite mes droits au chomage? Vont-ils être limités dans la durée, sâchant qu'automatiquement ils le seront déjà dans le montant puisque basés sur un salaire moindre?
De plus la responsable du personnel dans la maison mère m'a précisé que sa société ne côtisait pas au chômage donc que cela serait plus compliqué pour moi.
Merci de votre écoute.

Deuxième question: ma société a accepté de me verser une indemnité compensatrice suite à cette proposition de CDD, mais maintenant elle soumet cette indemnité à une transaction dans laquelle je renonce par avance à toute procédure à l'encontre de mes anciens et futurs employeurs. Elle ajoute que tant que cette transaction n'est pas signé on ne m'intégrera pas dans la maison mère.
Qu'en pensez vous?

Par **P.M.**, le **31/05/2012** à **21:16**

Bonjour,
Mais il faudrait savoir ce qui justifierait le licenciement économique et pourquoi au sein du groupe, en l'occurrence la maison mère de droit public, ce n'est pas un emploi à durée indéterminée qui vous est proposé, ce qui d'ailleurs pourrait faire comprendre la proposition de cette prétendue transaction...

Par **Aricass**, le **31/05/2012** à **22:11**

En fait il s'agit au départ d'un licenciement économique car la situation financière de la société est mauvaise, depuis longtemps d'ailleurs. Les actionnaires ont accepté la proposition de la direction de lancer une politique de réduction de la masse salariale. En fait seule 4 personnes ont été touchées sur les presque 40 que compte la société et étrangement il s'agit des plus petits salaires.

Bref ce sont les fonctions supports qui ont été visées puisque censées être non productives.
Donc je suis à l'informatique et mon poste est supprimé.
La maison mère, dont le directeur général est très proche de notre directrice générale (l'un ayant nommé l'autre il y a trois ans) explique que dans ma catégorie, informatique support, il n'y a que des postes de fonctionnaires donc en fait un CDI est impossible, seul un CDD dans l'attente d'un fonctionnaire peut m'être proposé. Il va de soi que la crainte est simplement que notre directrice générale ait déjà donné l'instruction à la maison mère, dont elle dépend elle même car elle y a assuré de nombreuses fonctions de direction, et est actuellement seulement détachée chez nous, de ne surtout pas prolonger ce contrat.
Ce dernier serait donc un pis-aller pour me faire accepter ce licenciement reclassement à moindre coût. D'autant qu'en me faisant signer cette transaction elle évite toute plainte future.

Par **P.M.**, le **31/05/2012** à **23:03**

Mais l'argumentation ne tient pas et s'il faut vous passer fonctionnaire, la maison mère a pouvoir pour le faire et on pourrait même se référer par assimilation à l'[url=http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=ED73C2B78AD32451A1639233DCD
L1224-3 du Code du travail[/url]...
Visiblement, ce qui vous est proposé est pour éviter de payer les conséquencesle d'un licenciement économique en plus contestable...
Je vous conseillerais de vous rapprocher des Représentants du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, d'une organisation syndicale ou même de l'Inspection du Travail voire d'un avocat spécialiste...

Par **Aricass**, le **31/05/2012** à **23:46**

Merci de votre réponse rapide et de vos conseils.
Les représentants du personnel ne savent comment me conseiller n'étant absolument pas juristes eux mêmes.
J'ai contacté l'inspection du travail qui trouve choquant de la part de la maison mère de ne proposer qu'un CDD mais me conseille quand même de l'accepter vu la crise actuelle et mon âge. En revanche elle me conseille de ne pas signer la transaction.
Je pense donc que je vais faire appel à un juriste pour en savoir plus et éventuellement pouvoir contester ce reclassement.
Je ne connaissais pas cet article L1224-3 du code du travail il est plutôt intéressant. En effet lors d'un contact téléphonique avec un avocat, il m'avait été répondu que concernant les reclassements, le type de contrat n'était pas un objet sur lequel on pouvait plaider (CDD ou CDI).
Cordialement.

Par **janus2fr**, le **01/06/2012** à **06:58**

Bonjour,
Vous dites que l'on vous propose un CDD, mais de quelle façon l'entreprise compte t-elle

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

mettre fin au CDI actuel si elle ne veut pas vous licencier économique ? Démission de votre part ? Rupture conventionnelle ? Licenciement pour faute ?

Par **Aricass**, le **01/06/2012** à **12:03**

Bonjour Janus,

En fait elle met fin à mon CDI via un reclassement dans la maison mère. Il s'agit contractuellement d'une convention de transfert tripartite entre ma société, la maison mère et moi-même.
en préambule ma société explique ses problèmes financiers qui l'ont conduità à une réorganisation de ses activités pour lui permettre de réduire ses coûts. Ensuite elle expliques que ces mesures avaient des conséquences sur l'emploi du personnel des fonctions supports.

La suppression de mon poste ayant été envisagée, ma société dans sa grande bonté m'a proposée un reclassement au sein de son groupe.

Voilà le cadre de mon reclassement. Le but étant bien d'éviter un licenciement économique.

Parallèlement à tout ça, ma directrice générale avait soutenu que j'aurai une petite compensation financière si j'acceptai le deal. J'ai donc accepté de signer cette convention tripartite. Aujourd'hui ma directrice générale soumêt mon intégration dans sa maison mère et le paiement de cette compensation financière (8000 euros pour être précis, une misère d'après moi) à la signature d'une transaction entre ma société et moi-même. Cette transaction comprend un article intitulé "renonciation à toute contestation". Dans cet article il est précisé que ma société accepte de me verser une indemnité forfaitaire et globale en réparation totale et définitive du préjudice allégué ou subi, d'ordre professionnel, financier et moral. Le montant (8000 euros) étant expressément accepté comme tel et de façon définitive et irrévocable par moi même.
En contrepartie du verserment de la somme je me déclare entièrement remplie de tous mes droits, tant au regard de la conclusion de mon contrat de travail avec ma société, que de la rupture des relations contractuelles avec la société.
Je déclare ensuite et garantit que je n'ai plus aucun grief à formuler à l'encontre de la société et de ses salariés et dirigeants, au titre de la conclusion et de l'exécution de mon contrat de travail, etc
Bien entendu il y a aussi un article sur la confidentialité et discrétion de notre présent accord, et enfin sur le consentement libre et éclairé des parties signataires.

La première fois qu'elle m'a présenté cette transaction, je lui ai dit qu'elle s'était engagéeà me verser cette indemnité sans pour autant que la dite indemnité fasse l'objet d'une transaction. Elle m'a répondue que j'aurai dû me douter que l'indemnité aurait une contrepartie contractuelle de cette forme.
Quoiqu'il en soit je reste persuadée que je ne dois pas signer un tel document, surtout pour au final avoir un poste moins payé et d'une durée d'un an seulement, qui de surcroit se trouve à 1,30 h de mon domicile.
Je lui ai dit que j'accepterai de signer une transaction de ce type si elle triplait le montant de cette indemnité de départ. Elle refuse catégoriquement.
NOus sommes à ce jour bloqués dans la procédure, car la maison mère qui devait m'accueillir

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

le 1er juin attend que ma situation soit réglée avec sa filiale pour pour me proposer un contrat. Bref pour l'instant je suis encore salariée de la filiale. Je suis convoquée tous les deux jours en moyenne par ma directrice générale qui tente de me convaincre de sa bonne foi en modifiant un terme ou deux, un paragraphe ou deux de la fameuse transaction, sans toucher au fond bien sûr ni au montant.
Si vous avez un conseil avisé je serai ravie de l'entendre.

Par **P.M.**, le **01/06/2012** à **20:59**

Bonjour,
Il faudrait savoir si cette proposition de reclassement vous a été faite préalablement par écrit mais de toute façon si vous avez un exemplaire de cette convention entre les trois parties, chacune s'est engagée par sa signature et il ne peut pas maintenant être ajouté une condition à son exécution...
Vous avez donc parfaitement raison de penser que vous n'avez aucun autre engagement prétendûment transactionnel à signer...

Par **Aricass**, le **01/06/2012** à **21:29**

Bonsoir,
Effectivement la proposition de reclassement a été faite par écrit auparavant. Je l'ai acceptée également par écrit en stipulant que j'acceptai cette proposition et que comme convenu j'avais bien pris note de la compensation de l'ordre de 8000 euros que me verserait alors la société.
Concernant la convention tripartite elle a été signée par ma directrice générale et moi même. Je l'ai ensuite portée directement à la maison mère pour signature à une responsable qui devait la soumettre au contrôleur financier. Il est établi qu'il faut un délai de 15 jours pour obtenir la signature du contrôleur. Ce délai vient d'arriver à son terme. Donc tout devrait être conclu au plus tard dans quelques jours.
Sous quelle forme ma directrice pourrait me transmettre la somme de 8000 euros comme promis sans pour autant me faire signer cette transaction?
Je comprend qu'elle doive justifier cette sortie d'argent , mais je ne sais quel type de papier dois je lui conseiller à la place. J'avais parlé d'un simple reçu de ma part.
Comment le rédiger ? pouvons nous simplement faire apparaître ce montant dans le solde de tout compte et si oui quelle libellé mettre en regard? Bref je souhaite lui faire une contre-proposition légale.

Par **P.M.**, le **02/06/2012** à **18:24**

Bonjour,
Donc même si fort imprudemment l'employeur s'est engagée sans l'accord de la maison mère, finalement la convention n'a aucune valeur puisque non ratifiée par l'une des parties qui émettait des réserves pour cela...
Je vous rappelle quand mêm qu'en cas de licenciement économique justifié par une absence de possibilité de reclassement, vous auriez droit à l'indemnité de licenciement légale ou

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

conventionnelle, si plus favorable, mais aussi à pouvoir opter pour le CSP avec la garantie d'une indemnisation équivalente au salaire actuel pendant un an soit la même durée que le CDD qui vous est proposé à moindre rémunération et sans aucune garantie de renouvellement...

Par **Aricass**, le **02/06/2012** à **19:05**

Effectivement la maison mère n'a officiellement encore rien signé.
Pour autant je pense de mon côté que le CSP est loin d'être un avantage car il correspond bien pendant un an au paiement du salaire à hauteur de 80% au lieu des 57% pour un chômage sans CSP, mais l'indemnité de licenciement est alors directement versée au pôle emploi (soi disant pour payer les formations qui nous seront accordées, sâchant que les formations ne sont pas toujours à la hauteur de nos espèrance). Donc au final ce 80% que l'on estime au salaire réel net puisqu'il n'y a pas sur cette somme les réductions de charges du salarié classique, n'est pas toujours équivalent à la somme du 57% + l'indemnité de licenciement.
Mon calcul est peut être faux, dans le sens où pôle emploi paie peut être les indemnités seulement après avoir calculé le temps estimé de dépenses de l'indemnité de licenciement.
Je m'explique si cette dernière est de 8000 euros et que mon salaire est de 1500 mensuel, alors mes indemnités ne me seront versées qu'au bout de 5 mois 1/2. Je crois bien avoir entendu parler de ce système sans en être sure.
Pouvez-vous me dire si effectivement l'indemnité de licenciement est versée à pôle emploi en cas d'acceptation du CSP ou non?
Et si en cas de chômage simple, pôle emploi verse les indemnités seulement après un délai tenant compte du montant de l'indemnité de licenciement ?
Merci encore de votre investissement dans ce topic.
Bien à vous.

Par **P.M.**, le **02/06/2012** à **21:28**

Pas du tout, dans le cadre du CSP, c'est l'indemnité de préavis dans la limite de 3 mois qui est versée directement à Pôle Emploi puisqu'il n'y a aucune carence pour son indemnisation, mais certainement pas l'indemnité de licenciement...
Dans le cadre de l'ARE suite à un licenciement, c'est uniquement l'indemnité supra-légale qui constitue un différé d'indemnisation, celle qui va au-delà de 1/5° de mois de salaire brut + 2/15° à partir de la 10° année en plus de l'indemnité de préavis et de celle de congés payés...

Par **Aricass**, le **03/06/2012** à **21:43**

Merci de l'info, donc au final, je n'aurai sans doute pas dû accepter ce faux reclassement.
Enfin comme la maison mère ne se presse pas, et que je ne signerai pas cette transaction du moins en l'état, je vais peut être avoir la proposition initiale du CSP;

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **P.M.**, le **03/06/2012** à **22:09**

Bonjour,
De toute façon, pour l'instant la convention n'est pas ratifiée et n'a donc aucune valeur et je vous conseillerais de n'accepter aucun autre accord ou transaction et d'attendre de savoir ce que l'employeur vous proposera ou engagera comme procédure...

Par **Aricass**, le **04/06/2012** à **09:09**

Je vous tiens au courant dès qu'il se passe quelquechose. Merci encore de vos conseils avisés.

Par **Aricass**, le **17/06/2012** à **12:18**

Bonjour à tous,
J'ai donc rencontré un avocat mardi dernier. Celui ci m'a également conseiller de ne rien signer de plus. Il m'a expliqué que le problème était que je serai hors "droit" si j'acceptai le CDD, car je ne serai alors plus sous le régime de droit privé ayant quitté mon poste au sein d'une entreprise privée, et pas non plus sous le régime de droit public étant donné que je deviendrai un agent non titulaire de l'Etat pour 1 an. D'où la difficulté de me défendre ensuite si besoin.
Au rendez-vous suivant avec Ma directrice j'ai donc présenté la carte de mon avocat, lui demandant de voir avec lui désormais pour la négociation finale.
Je n'ai pour autant pas encore discuter du prix de la prestation de mon avocat ni même de ce qu'il va faire dans mon dossier.
En fait lorsque je lui ai demandé s'il acceptait d'aller avec moi aux prud'hommes, il m'a dit "oh là là, pour aller aux prud'hommes il faut avoir quelque chose de sérieux à contester! pour le moment il faut tenter la négociation.
Quels conseils me donneriez vous désormais sur la conduite à tenir?
Dois-je définir moi-même les termes de la négociation ou le laisser faire à sa façon sans bien savoir d'ailleurs où il veut m'emmener?

Par **P.M.**, le **17/06/2012** à **14:47**

Bonjour,
Effectivement, pour l'instant vous ne pouvez rien contester puisqu'il n'y a rien d'officiel...
Avec l'avocat, je vous conseillerais de conclure dès le début une convention d'honoraires fonction de l'avancée du dossier...
De toute façon, c'est vous qui menez votre affaire et prenez les décisions même si bien sûr vous tiendrez compte de ce que pourra vous conseiller l'avocat...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **Aricass**, le **29/06/2012** à **02:14**

L'employeyr a finalement envoyé une lettre recommandée pour me donner une semaine pour répondre à l'offre de reclassement à temps plein (qui s'est substitué à celui à 80%), les 8000 euros restants soumis à protocole d'accord ou transaction dans le même esprit que précedemment.
Mon avocat qui m'avait dit qu'il allait faloir négocier ces 8000 euros, ne tient plus le même discours lors de ma seconde rencontre avec lui. Il m'a

Par **Aricass**, le **29/06/2012** à **02:28**

il m'avait donc dit que nous négocierions, mais là plus rien, c'est à peine s'il ne me conseillait pas d'accepter.
Je suppose en fait qu'ils se sont bien contactés avec ma chef et qu'il y a eu un accord. Mais je n'ai aucune preuve ce ne sont que des suppositions. Et selon les accords Toltèques, il ne faut jamais supposer ce que les gens pensent ou disent, n'est-ce pas?
Bref je suis ressortie de ce deuxième rendez-vous sans aucune piste juridique, j'ai l'impression d'avoir perdu mon temps. Tout cela pour 100 euros. Il s'est contenté de lire le courrier recommandé, sans débattre aucunement des détails et affirmations de ma chef, que l'on pouvait contester selon moi. Il m'a dit de faire ma réponse et qu'il la relirait avant. Ce n'est pour moi qu'une façon me laisser faire le travail et de pouvoir facturer le coût de la relecture, en amenant peut être ici ou là un terme un peu plus juridique.
En tout cas il m'a dit cette fois ci que trouver du travail était difficile, que bien entendu si je ne trouvais pas d'avantages à ce reclassement mieux valait me laisser licencier économique.
Comment est-ce possible qu'un avocat n'apporte que ce type de réponse que l'on peut trouver par soi-même ou près de ses amis?
Je vais donc finalement répondre moi même au courrier de ma chef et contester certaines de ses affirmations, car dans cette lettre elle laisse penser que c'est moi qui traîne à prendre une décision alors qu'elle fait le maximum.
Je suis très déçue de voir qu'il n'est pas simple de se faire aider juridiquement mais je trouverai sans doute quelqu'un d'autre de plus entreprenant et motivé.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés