



Rétrogradation de poste apres congé parental et restructuration

Par **Dadoues**, le **20/11/2015** à **00:43**

bonjour,

Mon contrat indique comme fonction chargée de recrutement avec la description de tâches comme gestion des collaborateurs etc... Ma feuille de paie indique comme emploi chargée des ressources humaines (ce qui correspond mieux que chargée de recrutement). convention syntec 2.1 coef 115.

Je vais rentrer de congé parental de 6 mois en janvier prochain et on m'annonce que du fait d'une restructuration (la société s'est faite racheter) mon poste n'existe plus et que je n'aurai à faire que du recrutement ce qui m'enlève beaucoup de tâches et de responsabilités.

Est-ce que mon employeur a le droit de faire cette rétrogradation? Ma fonction de chargée des RH indiquée sur ma feuille de paie à t-elle une valeur par rapport à celle indiquée dans mon contrat qui date de 8 ans? Vous remerciant pour votre aide

Par **P.M.**, le **20/11/2015** à **08:31**

Bonjour,

Il faudrait savoir si la qualification qui figure sur la feuille de paie est la même depuis le début ou si vos fonctions ont évoluées...

Si votre poste a disparu, normalement l'employeur ne devrait pas pouvoir vous imposer une modification sans votre accord mais en cas de refus, en vous laissant un mois de réflexion, il devrait pouvoir procéder au licenciement économique...

Par **Dadoues**, le **20/11/2015** à **08:42**

Bonjour

Merci pour votre retour.

Sur ma feuille de paie il a toujours été noté chargée des ressources humaines. Ma position et mon coefficient eux ont évolués.

Si j'occupe ce "nouveau" poste, cela vaut il pour acceptation?

Par **P.M.**, le **20/11/2015** à **08:55**

Normalement lorsque l'employeur veut modifier un élément essentiel du contrat de travail pour raison économique, il doit vous en faire la proposition par lettre recommandée avec AR en vous laissant un mois de réflexion et en vous précisant qu'une absence de réponse vaudrait acceptation...

En cas de refus, s'il maintient sa position, il devrait, à l'issue du délai, procéder au licenciement économique...

Par ailleurs, l'[art. L1225-55 du Code du Travail](#) précise :

[citation]A l'issue du congé parental d'éducation ou de la période de travail à temps partiel ou dans le mois qui suit la demande motivée de reprise de l'activité initiale mentionnée à l'article L. 1225-52, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.[/citation]

La reprise d'un nouvel emploi qui ne remplirait pas ces conditions ne vaudrait pas acceptation...

Je vous conseillerais de vous rapprocher des Représentants du Personnel, s'il y en a dans l'entreprise...