



## reclassement dans un nouveau poste avec baisse de mon taux horaire

Par **rayon de soleil**, le **30/12/2022** à **21:53**

Bonjour

Je viens me renseigner sur le droit du travail s'il vous plaît.

Mon employeur peut il me licencier pour refus de signer un avenant au contrat de travail sachant que j'ai la reconnaissance de qualité de travailleur handicapé ( RQTH )?

En effet, travaillant dans la même entreprise depuis 6 ans, mon employeur me propose un reclassement dans un nouveau poste avec une baisse de mon taux horaire et de mon coefficient de grille de salaire : est-ce légal?

Je vous remercie pour les réponses à mes questions.

Cordialement

Par **P.M.**, le **30/12/2022** à **22:33**

Bonjour,

Le reclassement suite à un avis du Médecin du Travail s'entend sans modification essentielle du contrat de travail...

Si c'est un avis d'inaptitude, l'employeur peut procéder au licenciement à défaut de reclassement mais votre refus ne peut pas être considéré comme abusif...

Par **rayon de soleil**, le **30/12/2022** à **22:55**

Le médecin du travail a préconisé un reclassement avec aptitude dans un poste sans cadence.

Je passe donc d'un poste technique à un poste administratif avec application de la nouvelle

grille de salaire du nouveau poste.

Cela engendre pour ma part, une baisse de mon taux horaire et de mon coefficient de grille de salaire.

Evidemment, j'ai demandé à garder le même taux horaire sans aucune perte mais mon employeur affirme que cela n'est pas possible vis à vis des collègues en administratif.

Résultat, mon employeur menace de me licencier si je ne signe pas mon avenant et il avance comme argument qu'il n'a aucun autre poste à me proposer.

J'ai demandé à un délégué syndical d'en parler lors d'une réunion du comité syndical.

Merci

Par **rayon de soleil**, le **30/12/2022** à **23:14**

Je vous informe d'un élément important si cela peut vous aider dans vos réponses.

Mon entreprise dépend de la convention collective des laboratoires de biologie médicales extra hospitaliers.

Merci d'avance pour vos réponses.

Cordialement

Par **Cousinnestor**, le **31/12/2022** à **08:18**

Hello !

**Soleil**, votre employeur n'a pas à vous faire signer cet avenant réducteur sous prétexte que vous "*garder le même taux horaire sans aucune n'est pas possible vis à vis des collègues en administratif*".

Par contre face à votre inaptitude médicale sur votre poste actuel il peut alors vouloir tenter la piste d'un reclassement impossible dans l'entreprise. Analysez bien la procédure réglementaire applicable dans ce contexte pour vous positionner :

<https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/suivi-de-la-sante-au-travail-10727/article/la-reconnaissance-de-l-inaptitude-medicale-au-travail-et-ses-consequences>

A+

Par **P.M.**, le **31/12/2022** à **09:17**

Bonjour,

Si l'employeur n'a pas de possibilité de reclassement qui réponde à la préconisation du Médecin du Travail, il doit l'en informer car dans l'état il n'a pas encore décidé une inaptitude à tout poste dans l'entreprise ou contester sa décision dans les 15 jours en saisissant le Conseil de Prud'Hommes...

Un licenciement pour inaptitude serait voué à être reconnu sans cause réelle et sérieuse...

D'autre part, l'employeur ne peut pas vous forcer à signer un avenant...

Par **P.M.**, le **31/12/2022** à **10:44**

En complément, je propose, entre autres, [ce dossier](#) et en particulier ce paragraphe : "**Un avis d'aptitude avec réserve n'est pas un avis d'inaptitude**"...

Je vous conseillerais aussi de vous rapprocher des Représentants du Personnel et aussi à nouveau du Médecin du Travail...

En cas de licenciement abusif, il pourrait même être demandé une nullité en raison d'une discrimination à l'état de santé...

Par **rayon de soleil**, le **31/12/2022** à **13:10**

Bonjour

Je vous remercie vraiment du fond du coeur pour vos réponses.

Vous avez pris le temps de bien lire mes précédents messages et d'apporter les réponses les plus adéquates.

Sachez que je travaillais comme technicienne de laboratoire sur un poste très cadencé, travail à la chaîne où je dépendais de mes collègues , en amont et en aval.

Suite à un problème de santé fin 2020, le médecin du travail a préconisé un poste sans cadence ni dépendance avec mes collègues.

J'ai obtenu dans la même année la reconnaissance de travailleur handicapé et l'obligation d'emploi valable jusqu'en 2025.

Face aux préconisations, mon employeur m'a placé sur un poste plus adapté de Janvier à Novembre 2021 toujours en technique mais dans deux services différents .

Mais coup de théâtre en décembre 2021, sans aucune explication mon employeur me fait passer sur un nouveau poste 100% qualité pour exercer le métier de technicienne métrologie

et d'assistante qualité.

Avec 2 responsables à ce poste de qualité me mettant la pression, une ambiance très glaciale dans ce service , mon état de santé à commencé à se dégrader.

J'ai donc demandé un entretien avec le directeur qualité et la responsable RH pour faire prendre connaissance de l'attitude de mes 2 responsables à mon égard et leur dire que je ne pourrais pas rester dans ce service au détriment de ma santé.

Comme compte rendu à cet entretien, mon employeur m'informe au mois de juillet qu'après mon retour de congés de vacances d'été, je ferais un bilan de compétences.

Nouveau coup de théâtre, pendant mes vacances mon employeur m'appelle et me laisse 48h de réflexion pour intégrer le service de comptabilité à mon retour de congés.

J'ai donc accepté pour éviter de retourner dans le service qualité où ça n'allais pas. Je travaille en comptabilité depuis fin août.

Pour valider ce nouveau poste, une visite médicale a été demandée à la médecine du travail.

Suite à cette visite, le médecin du travail me déclare apte à travailler aussi bien sur un poste en administratif que sur un poste en technique si c'est sans cadence ni dépendance.

Voilà, que mon employeur me présente un avenant où je change de taux horaire et de grille de coefficient de salaire : je constate une baisse.

Je refuse de signer cet avenant et mon employeur menace de me licencier.

S'il vous plaît, prenez bien le temps de lire mon histoire pour pouvoir m'apportez des réponses bien précises.

Je vous remercie pour le temps que vous passerez à me lire et à me répondre car je compte vraiment sur vous.

Je suis dépassée et angoissée par tout cela.

Je vous souhaite une bonne journée.

Cordialement

Par **P.M.**, le **31/12/2022** à **13:33**

L'employeur semble ne pas exécuter le contrat de travail de bonne foi puisqu'il avait trouvé un poste compatible avec la préconisation du Médecin du Travail qui en plus semblait vous convenir, ce qui prouve qu'il existe mais que sans explication ni justification, il a préféré opérer un nouveau changement pour prétendre maintenant qu'il n'a pas la possibilité de répondre à la dite préconisation....

Je vous ai dit que pour moi, dans ces conditions, l'employeur ne peut pas légalement

procéder au licenciement, je vous conseillerais à nouveau de rechercher de l'aide auprès des Représentant du Personnel, voire de l'Inspecteur et du Médecin du Travail et tant pis si vous devez entrer en conflit mais sans que cela vous crée une angoisse supplémentaire puisque vous êtes dans votre bon Droit...

Je vous souhaite bon courage et j'espère être encore là pour vous écouter et vous conseiller si vous le souhaitez...

Par **rayon de soleil**, le **31/12/2022** à **15:22**

Sincèrement, un grand merci à vous Monsieur P.M

Je vois que vous êtes très calé en droit du travail et vos conseils sont très utiles et très rassurant.

Les représentants du personnel prendront en charge cette affaire dès le mois de Janvier et j'avertirais aussi le médecin du travail.

Je reviendrais vous informer dès qu'il y aura un aboutissement final à cette histoire.

Bonnes fêtes de fin d'année et meilleurs voeux pour l'année 2023.

Merci, merci beaucoup

Cordialement