



Rétrogradé avec maintien du salaire

Par **David59551**, le **19/07/2017** à **07:54**

Bonjour,

Mon employeur estime que j'ai pris trop d'arrêts maladies sachant que dans ces arrêts il y a des congés simples, il veut me rétrograder avec maintien de salaire, quel comportement dois-je avoir car je ne suis pas d'accord.

Par **P.M.**, le **19/07/2017** à **08:23**

Bonjour,

Même si ce n'est pas une rétrogradation complète vous pourriez la contester d'autant plus apparemment elle s'apparente à une discrimination à l'état de santé puisque ce n'est pas vous qui prenez des arrêts-maladie mais le médecin traitant qui vous les prescrit...

Par **David59551**, le **19/07/2017** à **09:42**

Bjr, merci mais certains arrêts sont sans avoir posé congé ni pris d'arrêt maladie, c'est la même chose, et ils ajoutent que pour eux je gère mal du coup depuis quelques temps, merci

Par **David59551**, le **19/07/2017** à **09:48**

Et j'ai été élu employé du mois par mon pdg le 10 mai 2017

Par **chatoon**, le **19/07/2017** à **10:15**

Bonjour,

Vous avez raison de ne pas être d'accord.

Si votre employeur vous rétrograde, même avec un maintien du salaire, il opère une modification unilatérale du contrat de travail. Votre employeur s'expose à ce que vous preniez acte de la rupture du contrat de travail à ses torts. Vous devrez alors énoncer les motifs de la prise d'acte dans la lettre de rupture, c'est plus prudent, car pour requalifier une prise d'acte

en licenciement abusif vous devrez justifier qu'il y avait bien un litige entre votre employeur et vous lors de la prise d'acte. Enfin, et surtout, vous devrez prouver devant le conseil de prud'hommes ou la cour d'appel que votre employeur a modifié le contrat de travail, dans ce cas vous aurez droit à une indemnité pour licenciement abusif. Si vous justifiez au surplus que votre employeur a modifié le contrat en raison de vos maladies alors la rupture sera requalifiée en licenciement discriminatoire nul, ce qui, si vous avez moins de deux ans d'ancienneté ou si vous travaillez dans une entreprise de moins de onze salariés, vous ouvrira davantage de droits (six mois de salaire pour licenciement nul).

Par **janus2fr**, le **19/07/2017 à 10:18**

Bonjour,

[citation]mais certains arrêts sont sans avoir posé congé ni pris d'arrêt maladie[/citation]

Ce sont donc des absences injustifiées...

L'employeur peut vous sanctionner pour cela, s'il respecte la procédure...

Par **chatoon**, le **19/07/2017 à 10:19**

Mais attention à ne pas confondre rétrogradation en raison d'une maladie et rétrogradation en raison des perturbations du bon fonctionnement de l'entreprise liées aux arrêts de travail pour maladie.

Par **P.M.**, le **19/07/2017 à 10:41**

Il faudrait arrêter de systématiquement envisager une prise d'acte de rupture du contrat de travail ou une demande de résiliation judiciaire...

Ce n'ai pas devant le Conseil de Prud'Hommes **ou** la Cour d'Appel que cela se passe mais d'abord en saisissant le premier...

[citation]Si vous justifiez au surplus que votre employeur a modifié le contrat en raison de vos maladies alors la rupture sera requalifiée en licenciement discriminatoire nul, ce qui, si vous avez moins de deux ans d'ancienneté ou si vous travaillez dans une entreprise de moins de onze salariés, vous ouvrira davantage de droits (six mois de salaire pour licenciement nul).[/citation]

Un licenciement nul implique la réintégration dans l'entreprise...

C'est au contraire dans les entreprises d'au moins 11 salariés avec une ancienneté d'au moins 2 ans que l'indemnité est d'au moins 6 mois de salaire...

Pour l'instant, nous en sommes au stade d'une rétrogradation qui, si elle est justifiée par des absence injustifiées nécessite effectivement pour l'employeur de suivre la procédure disciplinaire avec convocation à un entretien préalable au cours de laquelle je vous conseillerais de vous faire assister de préférence par un Représentant du Personnel...

Si l'employeur la prononçait, vous pourriez la refuser et il devrait procéder au licenciement en le justifiant par les faits invoqués pour la rétrogradation et non pas par votre refus...

Pour l'instant, il n'est pas question clairement de perturbation au bon fonctionnement de l'entreprise qui n'est pas d'autre disciplinaire...