



Suppression de poste / Rupture Conventionnelle / Prud'hommes ?

Par **Mélody13**, le **26/08/2021** à **14:28**

Bonjour,

Je m'excuse d'avance c'est un peu long et confus, je voudrais savoir si cela vaudrait le coup de porter l'affaire aux Prud'hommes. Merci.

Je suis éducatrice spécialisée dans un service depuis 2001. Suite à une réorganisation de l'association et un rapprochement de 3 établissements en pôle enfance (dont mon service), il a eu un recrutement interne de 5 coordinatrice de parcours et de projets auquel j'ai postulé.

Depuis 6 ans je suis qualifiée d'"éducatrice-coordinatrice" sur les documents de travail et de liaison avec les parents. J'exerce cette fonction en relation avec l'extérieur, les partenaires, les familles. Je suis la seule parmi les 8 personnes qui ont postulé.

Je n'ai pas été recrutée. Les raisons qui m'ont été données m'ont sidérée et n'ont jamais été évoquées avec moi auparavant : manque de motivation, fragilité, manque de posture professionnelle, d'organisation

Simultanément l'un des 2 postes d'éduc de mon service a été supprimé et c'est DONC(?) moi qui ai été affectée à un autre service, sur un poste composé de 2 mi-temps sur 2 structures différentes et très éloigné des responsabilités que j'ai actuellement et des compétences que j'ai développé.

La direction m'a fait cette proposition de poste ou de "m'accompagner vers la sortie", à savoir une rupture conventionnelle. Ils m'ont évidemment déconseillé d'en parler aux délégués du personnel ou syndicaux....

Actuellement je ne veux plus travailler avec eux car j'ai été extrêmement déçue, peinée et en colère. Je suis en même temps très inquiète pour l'avenir.

J'estime qu'il s'agit d'une suppression de poste et dans ce cas les avantages au niveau de Pôle Emploi sont plus importants, notamment en terme de salaire et d'accompagnement à la recherche d'emploi, préparation aux entretiens et bilan de compétences (après 20 ans dans la même boîte je suis très éloignée du marché de l'emploi).

Ils me répondent que d'un point de vue légal c'est impossible ...

J'imagine bien que pour eux c'est problématique et compliqué à argumenter. Pour compenser

les 5 postes de coordo recrutés en interne ils recrutent 4 moniteurs éducateurs... Ils parlent de réorganisation, de répartition des tâches ..

Ce qu'ils ont fait n'est pas correct à mon égard et je souhaite que ce soit reconnu.

Quel que soit le temps que cela peut prendre, est-il judicieux d'intenter une action aux Prud'hommes ? Merci

Par **Marck.ESP**, le **26/08/2021** à **15:02**

Bonjour

[quote]

Est-il judicieux d'intenter une action aux Prud'hommes ?

[/quote]

Si vous refusez une rupture conventionnelle, je n'en vois pas d'intérêt.

En général, les prud'hommes sont saisis après une rupture conventionnelle...et en cas d'annulation par le juge de la convention de rupture du contrat , cela produit alors les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

D'autres avis viendront confirmer ou infirmer.

Par **P.M.**, le **26/08/2021** à **15:13**

Bonjour,

Vous n'avez aucune obligation d'accepter une rupture conventionnelle qui doit résulter d'un accord commun...

Vous n'avez non plus aucune obligation d'accepter une modification essentielle du contrat de travail si la proposition qui vous est faite en est une comme on peut le penser, d'ailleurs, si elle est invoquée pour une raison économique, l'employeur devrait vous en faire la proposition par lettre recommandée avec AR en vous laissant un mois de réflexion, une absence de réponse valant acceptation, mais en cas de refus, s'il maintient sa décision, au terme du délai, il devrait procéder au licenciement économique...

Je vous conseillerais de ne pas suivre le conseil de la direction et de vous rapprocher des Représentants du Personnel voire d'un défenseur syndical (liste disponible sur le site de la DREETS (ex Dirccte) ou d'un avocat spécialiste...

Par **Mélody13**, le **26/08/2021** à **15:14**

Merci pour la réponse.

Pour l'instant je n'ai pas refusé la RC. J'ai demandé une prime supralégale de 6000€ pour laquelle je n'ai pas encore eu de réponse hormis des atermoiements... Je me pose la question des Prud'hommes dans le cas où ils refuseraient cette prime.

Je me demande également si je peux faire une contre proposition de ma proposition (rien n'a été écrit à ce sujet) et demander notamment la prise en charge par mon employeur d'un accompagnement par un organisme indépendant d'un bilan de compétence, de la préparation aux entretiens d'embauche et d'un accompagnement dans ma recherche d'emploi. Ce dont j'aurais bénéficié auprès de Pôle Emploi dans le cadre d'un licenciement pour suppression de poste. Merci

Par **Mélody13**, le **26/08/2021** à **15:17**

Merci P.M.

J'ai effectivement contacté les DP et délégués syndicaux, ils me soutiennent mais n'ont pas trop de conseils à me donner à part me mettre en arrêt maladie et demander 150000€ de prime supralégale ! J'ai également contacté l'inspection du travail mais pas de conseil précis. Je souhaite consulter un avocat en droit du travail au moins pour savoir si j'ai une chance d'obtenir gain de cause. merci

Par **P.M.**, le **26/08/2021** à **15:31**

Quelque soit le montant de l'indemnité supra-légale ou son absence, si vous acceptez la rupture conventionnelle et que vous la concluez sans vous rétracter, vous aurez ensuite beaucoup de mal à pouvoir exécuter un recours devant le Conseil de Prud'Hommes...

Si cela coûte encore plus cher à l'employeur de vous payer ce que vous lui demandez que de vous licencier, je ne vois pas pourquoi il accepterait...

La meilleure solution à mon avis est de refuser la rupture conventionnelle et de laisser l'employeur se débrouiller..

Par **Mélody13**, le **27/08/2021** à **11:11**

Merci,

J'attends leur réponse quant aux 6000€ de plus que j'ai demandé et je ferai une nouvelle demande en rajoutant l'accompagnement par un organisme dans ma recherche d'emploi.

Bien cordialement