



Reclassement suite à suppression de poste

Par **poulain17**, le **08/02/2011** à **10:41**

Bonjour,

Je suis en CDI depuis 2000, et de puis 2005, j'ai un poste de management sur 4 agences de mon département (agences précisées sur mon contrat de travail).

suite à la fermeture de l'une de ces 4 agences, mon employeur m'informe par RAR du 18/01/11 que mon poste est supprimé sur le département, et il me propose donc un reclassement (avec possibilité d'un poste inférieur).

En date du 7/02/11, je reçois un autre RAR avec une liste de poste, dont aucun ne correspond à ma qualification, et aucun dans mon département (tous à plus de 450 KM).

Que dois-je faire dans l'immédiat ? On me donne 15 jours pour répondre, sans me proposer de CRP.

Je n'estime pas que la suppression de poste soit valable puisque 3 agences sont encore ouvertes.

De plus, je ne suis pas payé par l'agence qui est fermée mais par une autre qui est ouverte et qui fait du bénéfice.

Le reclassement ne doit-il pas faire suite à une incapacité physique?

Je pourrais intervenir sur une nouvelle agence, hors département, à 3 heures de route et je dispose d'un véhicule de fonction, on ne me le propose pas.

J'ai proposé il y a 6 mois environ, par mail, mes services au service Formation de mon groupe, je n'ai pas de réponse.

Mon poste de Management de la qualité (nommé ainsi dans mon contrat) m'amène parfois à intervenir en tant qu'assistant SECURITE, et aucune proposition de ce côté là non plus.

Quelles sont les pistes de défense ou d'attaque que je pourrais envisager?

Merci pour votre aide

Par **P.M.**, le **08/02/2011** à **14:53**

Bonjour,

Il ne faudrait pas confondre la tentative reclassement suite à un inaptitude décidée par le Médecin du Travail et celui qui précède la procédure de licenciement économique...

Vous pourriez répondre à l'employeur en argumentant sur certaines des bases que vous avez abordé dans votre message...

Je vous conseillerais de vous rapprocher des représentants du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, d'une organisation syndicale, voire d'un avocat spécialiste...

Pour la procédure exacte que doit suivre l'employeur, il faudrait savoir combien de salariés sont concernés par la mesure de licenciement économique...

Par **poulain17**, le **08/02/2011** à **15:21**

Merci pour vos réponses.

Je suis le seul employé concerné par cette démarche, ,c'est pour cela que je me sens floué, alors qu'un collègue qui gagne plus, qui fait dépenser plus, qui est moins ancien que moi est concerné à son poste alors que lui était salarié par l'agence qui ferme.

puis-je demander à mon employeur qu'elles sont les motivations réelles de la suppression de poste, étant donné que je ne suis pas salarié de l'agence qui ferme et que le motif de suppression du poste est la fermeture de cette seule agence.

je souhaite lui demander s'il y a une suppression de poste suite à :

- des difficultés économiques (ce n'est pas le cas puisque le groupe fait 250 millions d'E de CA et que ma participation au bénéfice est de l'ordre de 1/5° du salaire mensuel) ,
- des mutations technologiques (non puisque c'est un contrat non renouvelé)
- une restructuration nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité (non puisque pour être compétitif, mon poste apporte des certificats de compétitivité justement)

Par **P.M.**, le **08/02/2011** à **16:28**

Bonjour,

Je vous propose déjà [ce dossier](#)

S'il vous reste après des interrogations, on pourra essayer d'y répondre...