



Contrat de travail et reorganisation

Par **Kofi**, le **18/10/2013** à **08:59**

Bonjour,

Je souhaiterais savoir si sous prétexte d'une mise en place d'une nouvelle organisation un employeur peut reclasser (rétrograder) un responsable hiérarchique au poste d'ouvrier?. En plus il supprime mes fonctions sans attendre mon accord et m'affecte au poste d'opérateur. De plus je suis un salarié protégé et j'ai mis en doute sa réorganisation car en même temps, il fait de promotion interne et procède à des embauches. Il n'ose pas mettre en avant le motif économique pour cela.

Merci d'avance pour votre aide précieuse.

Par **moisse**, le **18/10/2013** à **11:14**

Bonjour,

Dans le cadre d'une réorganisation un employeur peut (et doit d'ailleurs) reclasser un salarié, dans un emploi équivalent en termes de statut, compétences demandées et bien sur rémunération.

Avec votre statut de salarié protégé, l'employeur paraît peu avisé d'agir aussi brutalement et sans votre accord.

C'est ce qui caractérise le délit d'entrave au bon fonctionnement des institutions représentatives du personnel.

Un contact avec l'inspecteur du travail en lui demandant d'intervenir et/ou dresser procès-verbal devrait faire évoluer la situation.

Par **Kofi**, le **18/10/2013** à **11:35**

Bonjour Moisse,

Merci pour ton aide.

J'ai pris attache avec l'inspecteur du travail depuis le mois de Mai 2013 et elle est venu faire une enquête dont je n'ai reçu aucun compte rendu à ce jour.

Ma situation est toujours la même (l'employeur me propose un poste de responsable sécurité et environnement avec une formation dans les entreprises du groupe pendant 14 mois en chine, russie et italie. Et si c'est concluant, il me refera un nouveau contrat de travail en france.)Avant de partir en formation à l'étranger, mon contrat sera rompu et j'aurai de contrats locaux.

merci d'avance.

Par **moisse**, le **18/10/2013** à **12:03**

Bonjour,

Votre téléphone est en panne ?

Celui de l'inspecteur aussi ?

Ceci étant la proposition qu'on vous soumet n'est pas sérieux, puisque :

* vous serez démissionnaire avant de partir

* que le droit local chinois ou russe n'est pas forcément très protecteur vis à vis des salariés étrangers plantés sur place.

Vous devez donc exiger un avenant à votre contrat de travail prévoyant une disposition probatoire pour ces 14 mois de formation avec la suite réservée aussi bien en cas d'échec que de succès, et si possible qui constate la bonne/mauvaise fin de cette formation.

Par **Kofi**, le **18/10/2013** à **12:23**

Re,

J'ai tel et envoyé des mail directement à l'inspecteur qui est soit-disant occupé.J'ai dit non aux propositions car étant DP, il veut m'éloigner jusqu'à la fin de mon mandat. En tout cas, j'ai eu une altercation avec lui car il veut que je sois opérateur et j'ai eu un AT pour santé physique et mentale avec hausse de ma tension artérielle.