



Rétrogradation poste de manager

Par **scousser**, le **18/09/2015** à **17:49**

Bonjour,

Mon contrat de travail stipule que j'occupe un poste de technico-commercial.

Dans les faits, et dans les systèmes d'information de l'entreprise, depuis 3 ans je manage une équipe de 8 technico-commerciaux mais cet état de fait n'a jamais été mis à jour sur mon contrat de travail.

Une annonce à été publiée en interne pour le poste que j'occupe. On m'a expliqué que je devais postuler au poste que j'occupe "non officiellement", ce que j'ai fait.

Un membre de l'équipe de je manage a également postulé et à l'issue des entretiens cette personne a été retenue pour le poste. Cela m'a simplement été annoncé à l'oral et a déjà été annoncé à l'équipe.

Cela est-il considéré comme une rétrogradation de poste ?

Suis-je en droit de me retourner contre mon employeur ?

Merci pour votre retour.

Par **moisse**, le **18/09/2015** à **17:58**

Bonjour,

Tout est un problème de preuve.

[citation] dans les systèmes d'information de l'entreprise[/citation]

Comment ?

[citation]Cela est-il considéré comme une rétrogradation de poste [/citation]

Si vous restez dans l'équipe et devenez donc un subordonné de votre ancien subordonné et donc ramené au même rang que vos anciens subordonnés, c'est une rétrogradation dans les responsabilités exercées.

En Allemagne il existe le lieutenant et le super (ober) lieutenant.

En France c'est le lieutenant et le sous-lieutenant.

[citation]Une annonce à été publiée en interne pour le poste que j'occupe[/citation]

Vous devez tout de même vous poser franchement la question de cet appel à candidature pour éluder votre nomination.

Par **scousser**, le **18/09/2015** à **18:02**

je peux montrer à travers les mails, les revues annuelles, les captures d'écran dans les systèmes mon status actuel de manager de l'équipe.

Ma question est si l'entreprise est autorisée à procéder de telle façon et si je suis en droit de me retourner contre elle ?

merci pour votre retour

Par **moisse**, le **18/09/2015** à **18:37**

Bonsoir,

[citation]est si l'entreprise est autorisée à procéder de telle façon [/citation]

Oui.

L'entreprise peut même vous virer avec pertes et fracas, sans motif, du jour au lendemain.

[citation]si je suis en droit de me retourner contre elle ?

[/citation]

Oui,

L'entreprise peut faire ce qu'elle veut, mais lorsqu'un préjudice est causé, il ouvre un droit à réparation en faveur de la victime.

Il va falloir attendre la nomination officielle de ce manager et l'édition du nouvel organigramme.

Après il va falloir choisir, et c'est là que votre interrogation sur la motivation de l'entreprise prend son sens.

Choisir entre:

* la démission sous forme de prise d'acte accompagnée d'une saisine simultanée du CPH

Donc pas de préavis à exécuter, mais pas de chômage en attendant le jugement

* la saisine du CPH en vue de la résolution judiciaire du contrat de travail

Mais le contrat de travail se poursuit, dans une ambiance pour le moins pourrie

* la négociation avec l'entreprise

* courber l'échine et chercher un autre emploi, puis acter une démission (voir solution 1).