Forum-juridique.net
LE 1er POINT D'ACCÈS GRATUIT AU DROIT

Souhait de rupture après requalification de poste

Par Visiteur

Bonjour,

Salarié d'une entreprise de conseil informatique depuis 12 ans, embauché au début comme consultant, j'ai progressivement évolué jusqu'à occuper, depuis un peu plus de deux ans, le poste de responsable Delivery : étant le Manager de l'ensemble des consultants de la filiale Française (entre 40 et 50 personnes), il m'est revenu de mettre en place les équipes, de coordonner les projets, de garantir la qualité des livrables, d'assurer les entretiens annuels des consultants, etc.

En juin dernier, alors que l'entreprise connaissait des difficultés financières, le Directeur Groupe (CEO) et fondateur de l'entreprise a décidé de m'affecter sur une mission en tant que consultant, à temps plein, afin de ramener du cash et de passer la période difficile.

La semaine dernière, lors de mon entretien annuel, ce dernier m'a dit que, pour des raisons économiques, il a décidé de réorganiser l'entreprise et que ma fonction de Responsable du Delivery n'existait plus. Il m'explique alors que je suis désormais consultant senior, devant facturer à temps plein.

Cette nouvelle position ne me convient pas du tout. Je le vis comme une "rétrogradation" et je souhaiterais quitter l'entreprise pour pouvoir rebondir, en ayant toutefois la sécurité des Assedics pour pouvoir créer ma propre entreprise. Cependant, le responsable Groupe n'est pas prêt à accorder un tel mode de rupture (je ne lui ai pas proposé mais je suis quasi certain qu'il refusera à cause des indemnités associées, à savoir 4 mois - convention Syntec). J'ai lu sur Internet un article qui expliquait qu'un employeur ne pouvait rétrograder une personne que dans deux cas :
- pour raison disciplinaire, auquel cas une procédure était à suivre (il n'y a rien eu de cette nature)
- suite à une restructuration pour raison économique (ce serait le cas ici), auquel cas le salarié concerné peut refuser, suite à quoi son employeur est obligé de le licencier pour raison économique

Est-ce bien le cas ?

Par Visiteur

Cher monsieur,

La semaine dernière, lors de mon entretien annuel, ce dernier m'a dit que, pour des raisons économiques, il a décidé de réorganiser l'entreprise et que ma fonction de Responsable du Delivery n'existait plus. Il m'explique alors que je suis désormais consultant senior, devant facturer à temps plein.

Cette nouvelle position ne me convient pas du tout. Je le vis comme une "rétrogradation" et je souhaiterais quitter l'entreprise pour pouvoir rebondir, en ayant toutefois la sécurité des Assedics pour pouvoir créer ma propre entreprise. Cependant, le responsable Groupe n'est pas prêt à accorder un tel mode de rupture (je ne lui ai pas proposé mais je suis quasi certain qu'il refusera à cause des indemnités associées, à savoir 4 mois - convention Syntec). J'ai lu sur Internet un article qui expliquait qu'un employeur ne pouvait rétrograder une personne que dans deux cas :
- pour raison disciplinaire, auquel cas une procédure était à suivre (il n'y a rien eu de cette nature)
- suite à une restructuration pour raison économique (ce serait le cas ici), auquel cas le salarié concerné peut refuser, suite à quoi son employeur est obligé de le licencier pour raison économique

Est-ce bien le cas ?

Ce que vous avez lu est exact mais ce qui importe alors, c'est bien de qualifier la rétrogradation, et c'est sur ce point que nous allons nous attarder.

Qu'est-ce qui se cache derrière la qualification "consultant senior" par rapport à avant? Une modification du salaire? Un emploi non adapté à votre qualification contractuelle? Dites moi tout ce que vous pouvez en dire.

Très cordialement.

Par Visiteur

Bonjour,

Merci pour votre réponse.

Les différences entre les deux positions sont les suivantes :

Avant, en tant que Delivery Manager, je gérais une équipe de 40 personnes, participais aux réunions de Management et donc à la stratégie de développement de l'entreprise, ainsi qu'aux réunions hebdomadaires des Delivery Manager des autres filiales. J'étais le supérieur hiérarchique de l'ensemble des consultants et à ce titre je conduisais leus entretiens annuels, faisais des propositions quant à leur évolution de carrière et salariale, etc. j'avais la responsabilité de garantir la qualité des livrables pour tous les projets de la filiale et à ce titre je coordonnais l'ensemble des projets, étais un interlocuteur client privilégié sur le plan technique.

La position de consultant Senior consiste à effectuer des missions à forte valeur ajouté avec pour objectif le développement commercial des comptes, mais aussi la contrainte d'être facturable à temps plein ou presque (ce qui n'était pas le cas en tant que Delivery Manager), et surtout je n'ai plus aucune position hiérarchique vis à vis des autre consultants.

En terme de salaire, il n'y a pas eu d'avenant. J'ai eu une ou deux remarques orales du Directeur groupe il y a quelques mois me disant que je n'étais pas rentable sur ma mission actuelle (je couvre à peine mon salaire fixe de 70 k? mais je ne suis pas intervenu dans la négociation avec le client et nous intervenons en sous-traitance). Je crains que ma partie variable de 22 k? ne soit remise en cause d'une manière ou d'une autre. Mon bonus plan de 2010 comprenait notamment des objectifs de marge et de chiffre d'affaire sur des secteurs pour lequels il m'a été matériellement impossible d'intervenir pendant un semestre étant donné que j'étais à temps plein en régie chez un client, objectifs qui ne seront donc pas atteints.

Merci d'avance, bonne journée,

Par Visiteur

Cher monsieur,

La Cour de cassation estime, en effet, qu'il peut être imposé au salarié une tâche différente de celle effectuée antérieurement, dès l'instant où elle correspond à sa qualification (en ce sens, notamment, Cass. soc. 10 mai 1999 n° 2148 P : RJS 6/99 n° 791 et Cass. soc. 9 avril 2002 n° 1340 FS-P : RJS 7/02 n° 785).

Ainsi jugé qu'il peut être demandé à une ouvrière agricole chargée de la cueillette de citrons d'effectuer l'engainage de bananes (Cass. soc. 10 mai 1999 précité), à une femme de ménage affectée à l'entretien des appartements des copropriétaires d'effectuer le nettoyage des parties communes de l'immeuble (Cass. soc. 24 avril 2001 n° 1651 FS-PB : RJS 7/01 n° 835), ou à un coupeur de vêtements de cuir et autres peaux d'assurer en plus des mesures sur les clients et de participer, occasionnellement, à la vente (Cass. soc. 9 avril 2002 précité).

En revanche, il ne peut être imposé à un veilleur de nuit d'effectuer le dressage des couverts pour le petit déjeuner (Cass. soc. 24 janvier 2001 n° 284 F-D : RJS 5/01 n° 563), à un chef cuisinier chargé de remplir des barquettes de préparation froide d'occuper désormais des fonctions de magasinier en produits alimentaires (Cass. soc. 2 octobre 2002 n° 2772 F-D : RJS 12/02 n° 1351) ou à un salarié engagé comme peintre d'effectuer le nettoyage de chantiers (Cass. soc. 6 février 2002 n° 523 F-D).

En conséquence: Il convient ici de distinguer entre :

- les changements d'attribution ne remettant pas en cause la qualification initiale du salarié, qui relèvent en principe du pouvoir de direction de l'employeur ;

- les modifications de l'activité du salarié ayant une incidence sur sa qualification ou ses responsabilités, qui ne peuvent être décidées unilatéralement par l'employeur.

Il ressort de votre description qu'il y a bien à mon modification de votre qualification et de vos fonctions. D'autant qu'il y aura probablement modification de la rémunération. Il s'en suit que votre employeur doit nécessairement obtenir votre accord préalable à défaut de quoi vous devrez faire l'objet d'un licenciement économique;

Très cordialement.