



Reclassement/licenciement suite congé sans solde

Par Skender

Bonjour,

Je travaille dans un établissement médico-social et je vais faire un énoncé chronologique des faits:

- 2021 je suis embauché en CDI dans cette structure
- fin 2024 : une fermeture partielle des places dans la structure est annoncée, deux postes (dans deux métiers distincts) sont supprimés, donc licenciement éco
- décembre 2024 : je demande un congé sans solde ; il est accepté. Les dates de départ et de retour sont connues de l'employeur
- début 2025 : une grille de critères est mise en oeuvre pour départager dans chaque catégorie le salarié qui sera licencié économiquement
- dans la première catégorie, une salariée accepte un reclassement sur un autre site ; dans ma catégorie nous sommes à égalité selon la grille, mais je suis le plus ancien. Même suite au congé sans solde, je ne suis pas le moins ancien.
- Juin 2025 : les places qui devaient être fermées sont officiellement fermées, donc suppression d'un poste dans ma catégorie, qui est celui historiquement lié à ces places spécifiques et sur lequel il y a une salariée. A ce moment là départ en congé sans solde pour moi.
- Juin 2026 : j'annonce et confirme à mon manager mon retour en poste quelques mois plus tard
- Juillet 2026 : mon manager m'annonce (décision des RH) que je ne pourrai pas reprendre mon poste car celui-ci est occupé par une autre salariée de la même catégorie (elle n'a pas été embauchée spécifiquement pour me remplacer, elle était déjà là avant en CDI, occupait le poste qui a été supprimé et il semblerait qu'elle est été affectée sur le mien). Je dois soit accepter un reclassement sur un autre site, soit être licencié au motif "absence de poste", un licenciement classique avec indemnité conventionnelle et pas économique. Pour ce qui est du reclassement, ils entendent me proposer un poste soit dans ma catégorie soit dans l'autre (pas les mêmes missions) alors qu'ils distinguaient les deux catégories quand ils devaient mettre en oeuvre les licenciements éco. De plus il est quasi certain que ce sera dans un site éloigné de plusieurs centaines de km. Les RH s'appuie sur le fait qu'au retour du congé sans solde c'est réintégration "au poste ou poste similaire" selon Code du Travail).

J'entend cette règle et je sais que le congé sans solde n'est pas le plus protecteur en ce qui concerne l'obligation de réintégration mais le problème est que ce motif "absence de poste" n'existe pas dans le Code du travail. Et le contexte qui a conduit à cette "absence de poste" est économique, l'un découle de l'autre.

Question : l'employeur pouvait-il transformer une suppression d'un poste déjà identifiée dans une réorganisation en un simple licenciement pour "absence de poste" au moment du retour d'un salarié en congé sans solde alors que la situation devait être arbitrée entre plusieurs salariés selon les critères définis dans le cadre du licenciement économique ? Peuvent-ils se targuer d'une situation qu'ils ont eux-même crée en affectant quelqu'un d'autre sur mon poste pour ensuite me reclasser/ licencier ?

J'aurais aussi voulu avoir des conseils stratégiques car je voudrais prendre contact directement avec les RH pour clarifier leur position et récolter des infos pertinentes pour fonder ma défense, mais je ne veux pas me griller ; qu'en pensez-vous ?

Skender

Par kang74

Bonjour

La question qui se pose, c'est pourquoi, dans le contexte , vous avez voulu prendre 1 an de congé sabbatique ?

Au retour de congé sabbatique vous retrouvez votre poste OU un poste similaire, possiblement par le fait que le poste ait été supprimé pendant votre absence .

Concrètement le congé sabbatique permet de vous " reclasser" sur un autre poste sans que vous ayez votre mot à dire , mais pas de vous licencier pour raison économique .

Notez que si vous choisissez le licenciement, on prendra bien sur en compte la période de congé sabbatique pour le calcul des ARE : j'espère que vous avez travaillé donc .

Par Skender

Bonjour,

Merci pour votre réponse,

Il s'agit d'un congé sans solde et non d'un congé sabbatique.
La raison me regarde.

D'accord, à quel motif de licenciement prévu par le Code du travail ce licenciement peut-il être rattaché ? Il y a bien un motif qui va figurer sur la lettre

Je n'ai pas travaillé en France en tout cas

Par kang74

Concrètement si votre contrat permet de vous proposer un poste similaire sur un autre site , cela peut être un licenciement pour faute grave.

Si cette affectation oblige à faire un avenant , et que vous refusez de le signer, ce sera plus un motif réel et sérieux de licenciement basées sur des raisons professionnelles ou personnelles (= vous ne souhaitez pas cette modification et cette modification est dans l'intérêt de l'entreprise)
Ce qu'ils semblent envisager .

Pour le congé sans solde , je vous avertis juste de son impact non négligeable sur vos droits au chômage si vous n'avez pas travaillé .