



## Suppression de poste pendant arrêt maladie

-----  
Par Katchouka

Bonjour,

Pendant mon arrêt maladie (pas accident du travail) d'un an, mon poste a été supprimé.  
Mon employeur me propose un nouveau poste très différent de l'ancien, que je refuse, autant en profiter pour aller voir ailleurs plutôt que de perdre mon temps avec un poste qui ne m'apportera rien dans mon CV.

Mon employeur me dit que si la médecine du travail ne me déclare pas inapte (ce que je ne suis clairement pas) je n'aurais pas d'autre choix que de donner ma démission.

Je reste perplexe sur le discours de mon employeur, j'aurais pensé que c'était au minimum un licenciement (avec accès à l'ARE), je serais même tenter de penser à un licenciement économique.

Je dois donner ma réponse d'ici peu, est-ce que quelqu'un pourrait me dire quel rupture de contrat est envisageable dans ce cas?

Merci d'avance.

-----  
Par kang74

Bonjour

Que dit votre contrat de travail au sujet de votre poste en particulier ? Est ce que cela modifie votre contrat de travail?  
Est ce que la proposition est écrite ?

Il faudrait vous rapprocher rapidement des élus pour voir s'il y a eu réorganisation de l'entreprise qui justifie la suppression du poste .

A l'issue de votre arrêt de travail, l'employeur doit vous proposer de reprendre sur un poste à minima similaire ( notion subjective)

-----  
Par Katchouka

Bonjour,

Merci pour votre réponse.

Pour l'instant il n'y a rien eu d'écrit, j'attends que la RH m'envoie la nouvelle fiche de poste, mais clairement le changement de poste donnera lieu à un avenant au contrat.  
Dans les grandes lignes je change de service, je passe d'un poste technique orienté électronique vers un poste de bureau qui nécessite des compétences technique, mais pas vraiment celle que j'ai.

Je viens d'avoir l'inspection du travail qui me confirme que c'est au minimum un licenciement pour refus de reclassement, mais il est très probable qu'il s'agisse d'un licenciement économique.

Je comptais prendre contact avec les syndicats mais j'aimerais avoir un maximum d'info avant de leur en parler.  
J'imagine que dans l'intérêt de l'entreprise il vaut mieux que cette suppression soit d'origine économique?

-----  
Par kang74

J'imagine que dans l'intérêt de l'entreprise il vaut mieux que cette suppression soit d'origine économique?

Non, de votre intérêt oui .

Mais je ne vois pas pourquoi il y aurait suppression de poste, si ce n'est pour raison économique ( une raison économique n'est pas forcément synonyme de difficultés économiques)

Les élus et les syndicats de votre entreprise sont obligatoirement au courant de cette décision et la raison de la décision ... du moins si en existent dans votre entreprise .

-----  
Par kang74

Le point important est aussi ce que dit votre contrat de travail .

-----  
Par Katchouka

Quand je disais dans leur intérêt, je sous entendais qu'il y aurait matière à débattre aux prud'homme dans le cas où ça ne soit pas un motif économique, même si je suis d'accord avec vous pour dire que je ne vois pas de raison autre que économique pour supprimer un poste.

Mon contrat de travail stipule que je peux être affecté a divers poste correspondant à la nature de mon emploi en fonction de l'organisation.

La nature de ces 2 postes est, de mon point de vue, différente. Je ne détaillerais pas plus, mais évidemment il y a toujours matière à débattre.

Mais en admettant que cela soit de même nature (subjectif comme vous dite), je serais donc obligé d'accepter ce nouveau poste ou de démissionner?

-----  
Par kang74

Mon contrat de travail stipule que je peux être affecté a divers poste correspondant à la nature de mon emploi en fonction de l'organisation.

Et vous l'avez bien spécifié à l'inspection du travail ?

Car effectivement cela change un peu les choses .

La" nature de votre emploi" ne change pas ?les horaires? l'échelon ? donc la paie ?

Si vous avez un délégué syndical il peut être savoir car c'est inhérent à ce qui se fait dans votre secteur .

Par exemple dans la grande distribution tout le monde est employé commercial, qu'on travaille à la boulangerie, à la boucherie, en caisse, à la gestion, à la déco ou en boutique .

Pourtant tous ces postes sont différents avec des connaissances différentes à la base .

Mais un salarié ne peut pas refuser passer d'un poste à la gestion ( ou au RH) à un poste en boucherie ...

De toutes les manières vous pouvez toujours refuser ce nouveau poste avec le risque d'être licencié pour faute ( attention : pas d'abandon de poste !)

Faute que vous pourrez contester : d'ou l'interet de récupérer des éléments .

Et de voir rapidement avec vos élus le contexte de cette suppression de poste , un délégué syndical ce changement de poste/contrat de travail .

-----  
Par Katchouka

Je ne l'ai pas spécifié, je viens de me rendre compte de cette petite ligne sur mon contrat...

Je n'ai pas encore eu toute les informations sur le nouveau poste, mais je suppose que question horaire échelon et paie ça restera la même chose.

En gros, si j'ai bien compris, à partir du moment où c'est un poste technique et que rien d'autre ne change, c'est de même nature, et je ne peux pas refuser sous peine de licenciement pour faute professionnelle c'est ça?

Et comme la petite ligne indique que je peux être affecté un peu partout, il n'y a pas de modification de contrat à faire, et donc pas de licenciement économique possible?

Je suis en relation avec les élu, je tiendrais au courant de la situation.

-----  
Par Katchouka

( attention : pas d'abandon de poste !)

C'est une mise en garde ou vous indiquez juste que ce n'est pas le motif du licenciement?

Parce que je ne conçoit pas comment on peut faire un abandon de poste si on en a pas.

Je me demande même qu'est-ce que je vais devoir faire lorsque mon arrêt de travail se terminera, je viens quand même au travail et j'attends dans le couloir?