



Fin d'activité - Nouveau poste

Par **Drounar**, le **25/08/2016** à **16:35**

Bonjour,

Je suis salarié, d'une entreprise privé (CC : SYNTEC) depuis plus de 6 ans.

J'en suis à mon troisième poste :

Dev Web

Chef de Projet technique

Chef de projet transverse

J'ai été averti il y a quelques mois que l'activité de l'équipe à laquelle je suis rattachée, au sein de mon entreprise allait prendre fin, courant septembre.

Il y a 3 semaines les RH m'ont demandé ce que j'aimerais bien faire au sein de la boîte. Je leur ai signalé que j'aurais aimé encadrer des gens, en qualité de manager...ceci dans un souci de progression de carrière.

Neanmoins je viens de recevoir un courrier stipulant, qu'au lendemain de la fin d'activité de mon équipe, j'allais être transféré au poste de technicien de support...Il est aussi ajouté dans la lettre, qui accompagne la description de poste que "Et conformément au disposition de votre contrat, vos fonctions et qualifications pourront être modifiées dans leur titre et dans leur contenu, pour tenir compte de l'évolution du salarié, et de l'organisation de l'entreprise. Vous avez 15 jours pour nous donner votre accord"

Il est aussi écrit, que pour lui il s'agit : " d'un poste répondant aux mêmes qualifications et à la même classification que mon ancien poste" (bon pour la classification ok, mais pour le contenu de la mission et les compétences...je ne suis pas d'accord)

Bon j'suis clairement embêté car le poste proposé ne me convient pas du tout, et est synonyme de régression compte tenu de mon parcours...Cela n'a aucun sens de passer de chef de projet technique transverse à technicien de support...

Du coup j'ai envie de refuser...mais que se passera t-il ?

J'ai cru comprendre que je pouvais risquer un licenciement pour faute grave...

C'est mon employeur qui cesse notre activité, qui met fin à mon poste (et ce poste n'existera plus au sein de mon entreprise après cela), et ensuite il souhaite me transférer vers un autre

poste...regressif.

Est ce que mon employeur ne modifie t-il pas mon contrat de travail ? Ou s'agit-il d'un changement de conditions ?

Le fait de me proposer un nouveau poste, en me demandant mon accord, ne releve t-il pas d'une modification du contrat de travail ?

Bref, je vous remercie d'avance pour votre aide.

Bien à vous.

Par **P.M.**, le **25/08/2016** à **19:17**

Bonjour,

Je pense que le mieux avant de refuser catégoriquement, ce serait d'essayer de négocier... Il faudrait savoir ce qu'indique exactement le contrat de travail mais si l'employeur n'avait pas besoin de votre accord, a priori, il ne vous le demanderait pas et s'il voulait invoquer une raison économique, il aurait dû vous faire la proposition par lettre recommandée avec AR en vous laissant un mois de réflexion...

Le risque du licenciement existe toujours y compris pour faute grave même si après ce serait au Conseil de Prud'Hommes d'apprécier la situation si vous le saisissez...

Par **Drounar**, le **29/08/2016** à **17:13**

Bonjour P.M,

après une trêve, je reviens sur par ici pour vous remercier de votre réponse dans un premier.

J'ai suivi vos conseils, et ai entamé les discussions autour d'une rupture conventionnelle...Mon employeur n'avait pas l'air contre, mais doit soumettre l'idée et pourquoi pas la valider auprès des ressources humaines.

Pour l'instant l'idée a été émise. Je n'ai fait aucune demande écrite.

Par ailleurs outre l'idée de la RC, d'autres questions me viennent à l'esprit, concernant l'indemnité que je souhaiterai négocier à la hausse, comparée à l'indemnité légale.

Cependant, si je négocie à la hausse, il semblerait qu'une partie ou la totalité soit soumise à un régime fiscal particulier, tant pour mon employeur, que pour moi même.

J'ai fouillé un peu sur le net, mais n'ai pas très bien compris comment cela fonctionnerait.

Partons du principe que sur les 12 derniers mois j'ai gagné 40 000 brut, primes comprises.

Après un calcul simple, mon indemnité légale serait aux alentours de 4500 euros.

Dans le meilleur des mondes, partons du principe qu'en demandant 40 000 euros d'indemnité suite à la rupture conventionnelle, et que je les obtienne, quelle somme "net" pourrais je espérer à la fin (grosse maille), après que la rappe fiscale soit passée dessus.

D'avance merci pour votre retour.

Par **P.M.**, le **29/08/2016** à **17:43**

Bonjour,

Déjà l'indemnité supra-légale celle qui dépasse 1/5° de mois de salaire brut par année de présence (+ 2/15° à partir de la 10° année) / 90 fera l'objet d'un différé d'indemnisation spécifique dans la limite de 180 jours...

Pour les exonérations fiscales et sociales de l'indemnité, je vous propose [ce dossier](#)...