



## Droits suite reclassement cdi

Par **LILA853I**, le **25/03/2018** à **18:03**

]Bonjour.

Jaimerais connaitre mes droits etant en fin de periode d essai suite à un reclassement

Jai vu le rh et ma responsable fin de contrat et donc le rh m a fait comprendre accompagnement en vue d une rupture conventionnelle. Avant meme de s etre renseigné sil y avait des offrres dans la société sa reponse pas de poste donc accompagnement

Vu comment ca sest passé je me dis que ce reclassement était bidon la responsable a en vue de faire un autre cdd et apres embaucher lautre personne dont le salaire est inferieur.

Des le depart elle m a fait comprendre que c était pas ma place...

Jaimerais connaitre mes droits jai le statut de travailleur handicapé

Je revois le rh mardi matin

Merci

Par **P.M.**, le **25/03/2018** à **18:19**

Bonjour,

Il faudrait connaître les conditions de ce reclassement car si c'est au sein de la même entreprise, normalement, il ne peut pas y avoir de nouvelle période d'essai mais si elle est terminée, la question ne se pose plus...

Vous parlez de nouveau CDD, je ne comprends pas car un reclassement est en principe dans le cadre d'un CDI et il faudrait que vous apportiez plus de précisions mais de toute façon, vous êtes libre de refuser une rupture conventionnelle qui elle-même n'existe que pour un CDI...

Par **LILA853I**, le **25/03/2018** à **19:25**

Bonjour

Ce reclassement est au sein de la même entreprise - ils ont supprimé mon poste la fonction a été externalisée. Il y a eu un reclassement un poste rien à voir avec mes compétences la période d'essai se terminant ils ont décidé de me virer motif objectif pas atteint rien sur le contrat n'est mentionné la responsable m'a fait comprendre vu mon salaire ça ne ferait pas

J'aimerais connaître mes droits vu la situation vu comment ça s'est passé je me dis que ce reclassement était bidon un arrangement en vue de me licencier

Merci

Par **P.M.**, le **25/03/2018** à **19:54**

Comme j'ai commencé à vous le dire, l'employeur ne pouvait pas vous imposer une nouvelle période d'essai mais une période probatoire et il avait tout le temps pendant celle-ci de tester vos compétences professionnelles pour ce nouveau poste...

Je vous conseillerais de vous rapprocher des Représentants du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, d'une organisation syndicale ou même de l'Inspection du Travail...

Par **LILA853I**, le **26/03/2018** à **17:21**

Il s'agit d'une période probatoire qu'ils ont passé en période d'essai

Ce reclassement est bidon un arrangement entre service une personne en intérim va être embauché (3<sup>e</sup> eme cdd) son salaire est très inférieur au mien- dès le départ la responsable m'avait précisé comme quoi elle ne comprenait ce que je faisais là et salaire trop élevé vu le poste

Par **P.M.**, le **26/03/2018** à **18:39**

Bonjour,

L'employeur ne peut pas faire passer une période probatoire en période d'essai par un tour de magie...

Autrement dit s'il veut se séparer de vous et que vous n'acceptiez pas une rupture conventionnelle, il ne peut le faire qu'en procédant au licenciement et en trouvant une cause réelle et sérieuse peu importe ce qui s'est passé avant et ce qui se passera après...

Par **DRH France**, le **26/03/2018** à **20:35**

Bonsoir,

Lorsque le reclassement d'un salarié en CDI est un échec, notamment pendant une période probatoire, l'on revient à la situation précédente. Un autre reclassement est-il possible ou non

? Si non, cela ouvre la porte au licenciement économique (suppression de poste) et impossibilité de reclassement. Bien sûr il faut que le motif soit réel et sérieux.  
Concernant une rupture conventionnelle, il faut savoir que le dépassement en indemnité par ce qui est versé en rupture conventionnelle par rapport à ce qui l'est avec un licenciement engendre un différé d'indemnisation par Pôle Emploi. En outre avec la rupture conventionnelle, il n'y a qu'un temps de procédure, pas de période d'essai et pas de possibilité de Contrat de sécurisation professionnelle.  
Si vous avez l'alternative entre un licenciement économique et une rupture conventionnelle, essayez de trouver un syndicaliste qui puisse vous aider à faire le bon choix.  
Bien cordialement.

Par **P.M.**, le **26/03/2018** à **21:28**

Sauf qu'en l'occurrence, il ne peut pas y avoir de retour à la situation précédente puisque le poste a été supprimé...  
Il resterait donc le licenciement économique en absence réelle d'un nouveau reclassement...

Par **DRH France**, le **27/03/2018** à **18:12**

C'est ce que j'ai dit : le reclassement étant annulé, le retour à la situation précédente est celle d'un poste supprimé, avec soit un autre reclassement si c'est possible (peu probable), soit le licenciement économique.  
Cordialement.

Par **P.M.**, le **27/03/2018** à **18:44**

Bonjour,  
[citation]Lorsque le reclassement d'un salarié en cdi est un échec, notamment pendant une période probatoire, l'on revient à la situation précédente.[/citation]  
Ce n'est pas exactement ce que vous avez indiqué ou du moins cela pouvait prêter à confusion d'où mon message pour éclaircissement...  
De plus en l'occurrence, il semble que la période probatoire soit terminée donc on ne peut pas considérer que le reclassement est un échec, il faudrait donc trouver une cause réelle et sérieuse de licenciement pas forcément économique si le nouveau poste n'est pas par exemple supprimé...