Image not found or type unknown

Rétrogradation abusive insuffisance professionnelle

Par **Brion Matthieu**, le **21/11/2016** à **15:22**

Bonjour,
J'ai été retrogradé en Janvier 2016 pour insuffisance professionnelle.

Ainsi, j'ai été promu en manager en Octobre 2016 passant ainsi d'un salaire de 1511 Brut à 1900 brut. Les objectifs ont toujours eté depassés durant les 4 mois de ma période d'essai. Ai été felicité pour avoir été meilleur manager sur mon lieu de travail (sur 4 managers) et ai obtenu les meilleurs résultats productivité / qualité / équipe.

Cependant à une semaine de ma fin de période d'essai (sur avenant) j'ai été rétrogradé. L'on ma invité à m'installer dans un bureau et l'on m'a annoncé que l'on devait mettre fin à ma période d'essai pour cause de réorganisation de l'entreprise (je coutais trop cher). Ainsi une réunion à eu lieu avec l'ensemble des salariés (38 personnes) indiquant que mes compétences n'étaient pas remises en cause et que je serai prioritaire sur le même poste dès lors que l'entreprise le permettrait.

Cependant l'on m'a fait signer un document de fin d'avenant pour "insuffisance de résultats". Ce document est en totale contradiction avec le discours tenu lors de la réunion (signé sous le coup de l'émotion).

J'ai par la suite passé un entretien annuel stipulant que mes compétences étaient au dela des attentes en temps que manager. Cependant ce document ne m'a jamais été donné, puisque apperemment "introuvable" ou "perdu".

Que pensez vous de la situation et quelles sont mes solutions ?

Merci à tous par avance,

Par **P.M.**, le **21/11/2016** à **17:46**

Bonjour,
En cas de promotion et de changement de poste, il ne s'agit pas d'une période d'essai mais probatoire qui doit être inscrite à l'avenant et qui, si elle n'est pas concluante, vous fait revenir à l'emploi précédent...
En revanche, si c'est suite à une réorganisation de l'entreprise, il ne s'agit pas de la même

chose et l'employeur doit éventuellement vous proposer la modification du contrat de travail pour raison économique par lettre recommandée avec AR en vous laissant un mois de réflexion, en cas de refus, s'il maintient sa décision, il doit procéder au licenciement économique au terme du délai...
Le problème est le document que vous avez signé pour savoir si vous y avez donné votre accord sur son contenu ou simplement signé pour en accuser de réception et les preuves sur le contexte...

Par **Brion Matthieu**, le **21/11/2016** à **17:53**

Bonjour,

La signature à été effectuée pour simplement accuser reception du document. A ce jour l'ensemble des employés ont assistés à la réunion stipulant la non remise en cause de mes compétences.

Rien n'a laissé apparaître le moindre signe d'une réorganisation hormis le discours du PDG et DRH.

Merci par avance,

Par **P.M.**, le **21/11/2016** à **18:14**

Donc, on ne peut pas vous opposer un acquiescement à la période probatoire non concluante et il faudrait savoir si le poste de manager a disparu donc si vous n'y avez pas été remplacé car je crains que vous ayez du mal à recueillir des témoignages parmi vos collègues faisant encore partie de l'entreprise...

Par **Brion Matthieu**, le **30/11/2016** à **17:44**

Bonjour,

J'ai possibilité d'obtenir une vingtaine d'attestation. Mais quelles seraient les suites envisageables ?

Merci par avance,

Par **P.M.**, le **30/11/2016** à **18:46**

Bonjour,
Il faudrait déjà que les attestations revêtent les formes prévues à l'art. 202 du code de procédure civile...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Je vous conseillerais de vous rapprocher d'un défenseur syndical (liste disponible normalement sur le site de la DIRECCTE de la Région) ou d'un avocat spécialiste pour envisager un recours devant le Conseil de Prud'Hommes si l'employeur ne veut pas revenir sur sa décision et régulariser...

Par **Brion Matthieu**, le **01/12/2016** à **14:11**

Bonjour,

L'ensemble des attestations sont sous la forme du CERFA demandé.

Je vais me rapprocher au plus vite des spécialistes pour presenter le dossier.

Cordialement,

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés