

Retrogradation unilatérale sans notification

Par **lejuristeenbois**, le **12/10/2018** à **12:37**

Je cherche des infos sur la rétrogradation, plus précisément quand celle-ci s'est faite de manière unilatérale de la part de l'employeur sans qu'elle ne dise son nom.

En fait il s'agit d'une "mise au placard" d'un employé. Celui-ci avait demandé devant les prud'hommes la requalification de son CDD en CDI, en guise de "vengeance" l'entreprise lui fait donc signer un nouveau contrat en CDI mais son salaire baisse et ses missions changent radicalement, pour un poste de technicien.

Donc je voudrais démontrer qu'il s'agit d'une rétrogradation de l'employeur. Dire que on retrouve les éléments d'une rétrogradation illégale de la part de l'employeur : baisse de salaire + poste à responsabilité limitée, par rapport à avant et que il n'y a pas eu notification de cette rétrogradation à l'employé et que celle-ci se fonde sur un motif de vengeance et non à titre disciplinaire.

Est-ce que alors on pourra dire qu'il s'agit d'une rétrogradation unilatérale de l'employeur (donc réintégré le salarié à son poste initial avec son ancien salaire) ? Et est-ce que cette rétrogradation fondée sur un motif illégitime aurait des conséquences en plus ?

Par **lejuristeenbois**, le **12/10/2018** à **13:19**

La seule difficulté pour moi c'est qu'il a signé le CDI mais sachant qu'on lui a pas présenté ce CDI comme une rétrogradation...

Par **Lorella**, le **14/10/2018** à **11:40**

Bonjour

Le salarié est stupide. Il donne son accord en signant le CDI et se rend compte ensuite que les conditions de son CDI sont moindres.

Chaque partie signataire du contrat est engagée, c'est le principe de la règle générale des contrats.

Par **lejuristeenbois**, le **15/10/2018** à **14:35**

Salut,

Votre commentaire m'a fait rire ! En effet le salarié est stupide, maintenant c'est à l'avocat de trouver une solution !

C'est pour cela que j'envisageais la piste d'une rétrogradation (mise au placard), malgré la signature du contrat il est tout de même anormal d'avoir un tel changement de conditions de travail, les missions confiées sont en déconnexion totale avec les compétences et le travail précédemment accomplis. Que faire ?

Par **lejuristeenbois**, le **15/10/2018** à **14:37**

On sait bien que le rapport de force employeur/salarié n'est pas à l'avantage de ce dernier. il doit y avoir quelque chose à faire non ??

Par **Lorella**, le **15/10/2018** à **17:05**

Le salarié peut proposer une rupture conventionnelle du CDI, parce que le climat ne va pas aller vers le réchauffement, mais plutôt vers une ère de glaciation. L'employeur va sauter de joie face à cette proposition pour enfin se débarrasser d'un gaulois réfractaire. Voilà une affaire réglée en deux cuillerées à pot.

Autre solution :

Saisir le CPH et demander une résiliation judiciaire du CDI pour motif de rétrogradation consécutive à la saisine du CPH au motif de requalification cdd en cdi. En raison de cette discrimination portant atteinte à sa liberté fondamentale d'agir en justice, demander des dommages et intérêts pour nullité du licenciement, plus élevés que licenciement sans cause réelle et sérieuse qui sont plafonnés.

L'employeur peut très bien dire : nous venons de réorganiser l'entreprise et nous n'avons pas pu lui offrir un CDI aux mêmes conditions. Il a donné son consentement sans rien dire.

Par **Lorella**, le **09/11/2018** à **21:30**

Bonsoir

Alors avez vous eu la correction de ce cas pratique ?

Merci pour le retour.