



Retrogration et baisse de salaire

Par Visiteur

Bonjour, j'explique un peu mon parcours avant !. En 2006 je me suis trouvé dans une entreprise où j'étais employé comme Chef de cuisine est cela depuis 1981, cette entreprise nous a concédé à une société de restauration conformément à l'article L112-2 mais avec un accord de ne pas me laisser sur cette entreprise. L'alsacienne de restauration m'a fait une proposition des plus alléchante sur un site en temps que Chef Gérant où je n'aurai plus à travailler les soirs, week-end et jours fériés ce que j'ai accepté sans tarder, je suis resté sur ce site où j'ai accompli mes tâches demandées par mon employeur pendant 18 mois de même que j'effectuais la gestion d'un deuxième site en parallèles. Pour mon évolution dans cette entreprise je leur ai demandé une mutation sur un autre site plus important ce que j'ai obtenu au 1er janvier 2008 mais sans succès car la gestion trop importante, le 9 juin il m'a affecté sur un autre site toujours en temps que chef gérant dont je me suis assuré d'une bonne ouverture car c'était un nouveau site pour la société Alsacienne de restauration ou jusqu'à ce jour tout ce qui est passé très bien ! le 13 et 14 octobre 2008 j'ai demandé des jours de RTT à mon Chef de secteur qui me les a accordés sans plus attendre et qui m'a même proposé de prendre le reste de mes RTT de l'année passée, donc j'ai pris en plus mon 15 et 16 octobre et je suis retourné au travail le 15 pour effectuer la gestion et les commandes pour les semaines à venir. Ce vendredi 15 j'ai reçu un appel téléphonique de mon chef de secteur m'expliquant que pendant mon absence ils avaient eu un entretien avec le client sans m'en avoir convié, que ma prestation était bonne mais vu que j'avais pas atteint l'objectif que le client désiré (pour l'objectif attendu il se base de juin 2007 à fin septembre 2008), donc vu que j'avais pas atteint cet objectif mon chef de secteur m'a dit qu'il ne pouvait que me sortir de ce site : à t'il le droit sans m'en avertir par lettre recommandée ?

Lundi 20 octobre j'ai eu un entretien avec mon chef de secteur où il me dit qu'à ce jour il n'est pas en mesure de me proposer un poste en temps que chef gérant mais qu'en temps que cuisinier mais avec une réduction de salaire : on t'il le droit ? doit t'il m'en avoir avisé encore par lettre recommandée ?

Dans l'attente d'une réponse je vous remercie.
Cordialement

Par Visiteur

Bonjour.

Je vais essayer de tout bien vous résumer car la situation est délicate.

- S'agissant de la procédure elle-même, l'employeur est tenu de respecter la procédure décrite aux articles L1332-1 et suivants du code du travail.

- Ainsi l'employeur doit vous informer par écrit des griefs retenus contre lui.

- "Lorsque l'employeur envisage de prendre une sanction, il convoque le salarié en lui précisant l'objet de la convocation, sauf si la sanction envisagée est un avertissement ou une sanction de même nature n'ayant pas d'incidence, immédiate ou non, sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié.

Lors de son audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Au cours de l'entretien, l'employeur indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié.

La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc, ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien. Elle est motivée et notifiée à l'intéressé." L.1332-2.

- Visiblement, votre employeur a violé la procédure disciplinaire.

Il appartient au juge de dire si cette violation peut entraîner la nullité de la sanction disciplinaire. Outre la nullité, le conseil des prud'hommes peut condamner votre employeur à vous verser des dommages et intérêts.

-S'agissant de la sanction elle même, elle est régulière. La rétrogradation n'est pas une sanction illégale. Ceci étant, dans la mesure où elle entraîne une modification de votre contrat de travail, votre employeur doit obtenir votre accord. Si vous ne le donnez pas, l'employeur peut, soit prononcer une autre sanction, soit vous licencier.

Toutefois, la non réalisation des objectifs est un motif qui, par lui même, semble excessif pour vous sanctionner d'une rétrogradation.

Ne connaissant pas la jurisprudence de votre conseil des prud'hommes locaux et la consultation approfondie de votre dossier étant nécessaire, je vous conseille vivement de prendre un avocat spécialisé en Droit du travail de votre région.

Cordialement.