



Changement de poste

Par Cecenuccia

Bonjour, suite à une restructuration interne mon poste est supprimé et l'on me propose (je n'ai pas le choix en fait) un autre poste avec un salaire équivalent mais un indice plus bas. Est-ce légal? Merci

Par janus2

Bonjour,
Je ne sais pas ce qu'apporte, dans votre emploi, l'indice, autre justement que le salaire, mais vous ne devez rien perdre dans cette opération.

Par Cecenuccia

Merci. Je passerais d'un poste de maîtrise à ouvrier. Il semblerait que cela ait une incidence sur la fin de carrière et retraite ...

Par janus2

Dans ce cas vous pouvez refuser.
Votre employeur doit suivre la procédure pour modification de poste pour cause économique et en cas de refus, procéder au licenciement économique.

Code du travail :

Article L1222-6
Version en vigueur depuis le 01 juillet 2014

Modifié par Ordonnance n°2014-326 du 12 mars 2014 - art. 109

Lorsque l'employeur envisage la modification d'un élément essentiel du contrat de travail pour l'un des motifs économiques énoncés à l'article L. 1233-3, il en fait la proposition au salarié par lettre recommandée avec avis de réception.

La lettre de notification informe le salarié qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus. Le délai est de quinze jours si l'entreprise est en redressement judiciaire ou en liquidation judiciaire.

A défaut de réponse dans le délai d'un mois, ou de quinze jours si l'entreprise est en redressement judiciaire ou en liquidation judiciaire, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.

Par Cecenuccia

Merci. Oui là ce serait un peu radical, d'autant plus qu'il y aurait un poste équivalent au mien mais il ne serait pas pour moi, moi "j'hériterai" de l'autre à l'indice plus bas. Y a-t-il un texte de loi stipulant qu'un indice de poste ne peut être modifié à la baisse ?

Par janus2

Y a-t-il un texte de loi stipulant qu'un indice de poste ne peut être modifié à la baisse ?

Cela constitue une modification essentielle du contrat de travail. Donc soit vous l'acceptez et donc signez un avenant au contrat, soit vous refusez et l'employeur doit alors prendre ses responsabilités.