



## Retour de congé maternité

-----  
Par Visiteur

Bonjour,

A mon départ en congé maternité, j'occupais le poste de responsable de service.

Durant mon congé maternité, une réorganisation de la direction a eu lieu. Le nouvel organigramme diffusé en interne me positionnait tout en bas, au même niveau que les équipes que j'encadrais avant mon départ.

Un mois avant mon retour, j'ai pris RDV avec ma correspondante RH pour discuter du poste que j'allais occuper à ma reprise. A l'issue de cet entretien, aucun poste ne m'a été proposé, à l'exception d'une proposition de mobilité interne sans assurance d'affectation.

Pendant 5 mois, j'ai alors cherché un poste en répondant à des offres d'emplois internes, passé plusieurs entretiens, mais aucun poste n'a finalement abouti.

En attendant, je travaille toujours dans mon ancien service mais j'effectue des tâches qui n'étaient auparavant pas du tout de ma responsabilité (mais de celle des personnes que j'encadrais).

Lassée de cette situation, j'ai fait remarquer à mon employeur que je n'avais pas été très aidée dans ma recherche, il m'a alors répondu qu'il avait tout fait pour moi et que les opérationnels que j'avais rencontré ne m'avaient pas trouvé motivé lors des entretiens.

Il est vrai que certains postes auxquels j'ai postulé étaient très éloignés de mon profil et certains opérationnels ont pu ressentir un manque de motivation. Cela n'a pas été le cas pour tous les postes auxquels j'ai postulé.

Aujourd'hui, ma frustration est grande d'autant plus que mon employeur laisse supposer que l'échec de ma réintégration m'incombe.

Quels sont mes droits ? Quels sont les obligations de mon employeur ? Aurait-il dû me faire une proposition écrite pour un poste similaire (quel est le formalisme)? Est-ce normal que je doive passer des entretiens en interne, et que tout le processus soit à mon initiative ? La proposition de mobilité interne est-elle une proposition acceptable de la part de mon employeur ? Si je fais valoir mes droits aux prud'hommes ai-je une chance de gagner ? Quelle est la jurisprudence ? Quel(s) texte(s) de loi puis-je opposer à mon employeur ?

Merci d'avance pour votre retour.

-----  
Par Visiteur

Bonjour madame,

Conformément à l'article L1255-55 du Code du travail:

A l'issue du congé parental d'éducation ou de la période de travail à temps partiel ou dans le mois qui suit la demande motivée de reprise de l'activité initiale mentionnée à l'article L. 1225-52, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Or, dans la mesure où votre poste a été supprimée et que l'employeur n'a pas pu vous rendre votre poste, il avait alors l'obligation de vous proposer un reclassement, autrement dit, un poste moins rémunérée ou inférieur, que vous aviez alors la possibilité d'accepter ou de refuser.

En cas de refus, il s'agit alors d'un licenciement économique. En effet, en vertu de l'article L1233-3 du Code du travail:

Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.

En cas d'acceptation, vous travaillez dans les nouvelles conditions sans possibilité d'obtenir une quelconque indemnité.

En conséquence, soit vous refusez et vous êtes licenciée, soit vous acceptez les nouvelles conditions de travail. Aussi, il serait intéressant de savoir ce qui a vraiment justifié la réorganisation. S'il s'agit bien d'un motif économique, c'est la

procédure décrite ci-dessus qui s'applique. Si au contraire, il ne s'agit pas d'un motif économique, le licenciement prononcé à votre encontre s'analyserait en un licenciement abusif ouvrant droit à des indemnités plus importantes.

Bien cordialement.

-----  
Par Visiteur

Bonsoir,

Merci pour votre réactivité.

Mon poste n'a pas vraiment été supprimé mais confié à une autre personne. Cette personne a géré mes dossiers en plus de ceux qu'elles gérait auparavant.

Mon employeur est une grosse entreprise qui appartient à un grand groupe bancaire qui peut facilement me trouver un poste équivalent à celui que j'occupais avant. Je pense que le motif économique ne peut être valable.

Je suis étonnée de voir que je suis obligée d'accepter un poste non équivalent voir moins rémunéré.

De plus, mon employeur ne m'a rien proposé si ce n'est une mobilité. J'ai moi même cherché un poste en interne. N'aurait-il pas dû me proposer officiellement un poste que j'aurai pu ou non accepter ? Quel est le formalisme que sa proposition aurait du prendre (lettre écrite...etc) ?

Merci pour votre retour.

-----  
Par Visiteur

Chère madame,

Je suis étonnée de voir que je suis obligée d'accepter un poste non équivalent voir moins rémunéré.

Je rejoins alors votre analys sur l'impossibilité d'un licenciement économique. IL s'agit alors d'un licenciement abusif si vous refusez un poste inférieur et que votre employeur vous licencie.

Vous n'avez aucune obligation d'accepter un poste moins rémunérée. Simplement, les conseils des prud'hommes ne prononcent que très rarement la réintégration du salarié en cas de non respect de la procédure de licenciement. En effet, cela reviendrait pour un tribunal à "administrer" un organisme privé, ce qui est juridiquement possible mais pratiquement très délicat.

N'aurait-il pas dû me proposer officiellement un poste que j'aurai pu ou non accepter ? Quel est le formalisme que sa proposition aurait du prendre (lettre écrite...etc) ?

Si bien sûr. C'est l'article L1233-4 Code du travail,

Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient.

Le reclassement du salarié s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent. A défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, le reclassement s'effectue sur un emploi d'une catégorie inférieure.

Les offres de reclassement proposées au salarié sont écrites et précises.

Il est clair que si licenciement il y a, celui-ci n'est pas du tout justifié.

Si je peux vous donner un conseil, c'est de consulter un avocat spécialisé afin qu'il vous guide dans une éventuelle procédure en vue de récupérer votre ancien poste.

Bien cordialement.