



Retrogradation d un cadre

Par **joksi**, le **23/10/2012 à 15:34**

Bonjour,rnrnJe me permet de revenir pour trouver des conseils de vos par ,rnVoila je suis cadre au forfait 220 jours il y a 10 mois j ai demande a mon patron mes conges paternite , il me les a valide a condition de les fractionner ce que j ai refuse mais il a insiste retour de conge pater il ma retrogradeau poste de dispatcheur avec planning ecrite 6h 14h ou 13h 21 en me disent que c etait pour remplace une dispatch qui est parti en conge mater et cela a dure 9 mois elle n est jamais revenu !!!!! il on commence a me mettre la pression mon patron ma convoque dans le bureau en me disant que j etait mauvais que je ne savais rien faire alors qu a l evaluation janviers dernier il ma dit que des louange sur moi et que je devais continue comme cela au dp il a dit que j etais plus rex et que j etais dispatcheur affiche sur le tableau .j etais harcele pendant pres de 5 mois par lui et c est enfant je me suis retrouve 4 semaine en arret maladie cause anxio depressif sous calmant voila burn out de retour il a comment a me crie decu et a m envoye tout les jours des mail de reproche au bout de deux semaine de retour il m envoye un rar en proposition de retrogradation je ne sais pas quoi faire bref j ai rendez vous chez la psy de la medecine du travail voila merci par avance

Par **pat76**, le **23/10/2012 à 15:58**

BonjourrnrnQuel est l'emploi qui est indiqué sur votre contrat de travail?

Par **Lag0**, le **23/10/2012 à 16:28**

[citation]Voila je suis cadre au forfait 220 jours [/citation]rnBonjour,rnC'est étonnant quand on

sait que la limite maximale du forfait jour est de 218 jours...

Par **joksi**, le **24/10/2012 à 09:12**

rebonjour, PAT76 je suis responsable d exploitation a oui aussi il ne ma pas fait signe de convention individuel au forfait rnmerci par avance

Par **pat76**, le **24/10/2012 à 14:38**

Bonjour joksi
Article L3111-2 du Code du travail:
Les cadres dirigeants ne sont pas soumis aux dispositions des titres II et III.
Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement.
Arrêt de la Chambre Criminelle de la Cour de Cassation en date du 14 décembre 1993; pourvoi n° 93-81404:
" Exception faite de certains emplois de cadre supérieur rémunérés par un forfait ne comportant aucune référence à un horaire quelconque, l'existence d'une convention de forfait ne dispense pas l'employeur des obligations prévues par l'article L 620-2 (L 3171-1 et L 3171-2 nouveaux).
Article L 3171-1 du Code du Travail:
L'employeur affiche les heures auxquelles commence et finit le travail ainsi que les heures et la durée des repos.
Lorsque la durée du travail est organisée dans les conditions fixées par l'article L 3122-2, l'affichage comprend la répartition de la durée du travail dans le cadre de cette organisation.
La programmation individuelle des périodes d'astreinte est portée à la connaissance de chaque salarié dans des conditions déterminées par voie réglementaire.
Article L 3171-2 du Code du travail:
Lorsque tous les salariés occupés dans un service ou un atelier ne travaillent pas selon le même horaire collectif, l'employeur établit les documents nécessaires au décompte de la durée du travail, des repos compensateurs acquis et de leur prise effective, pour chacun des salariés concernés.
Les délégués du personnel peuvent consulter ces documents.
Article L 3171-3 du Code du travail:
L'employeur tient à la disposition de l'inspecteur et du contrôleur du travail les documents permettant de comptabiliser le temps de travail accompli par chaque salarié.
La nature des documents et la durée pendant laquelle ils sont tenus à dispositions sont déterminés par voie réglementaire.
Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 23 septembre 2009; pourvoi n° 08-41377:
" En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail effectuées dans le cadre de la conclusion d'une convention de forfait-jours, l'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié afin que le juge forme sa conviction au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles, sans que la preuve en incombe en particulier à l'une ou l'autre partie."
Article L1152-1 du Code du Travail:
Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.
Arrêts de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 24 septembre 2008; pourvoi n° 06-45579, pourvoi n° 06-45747, et

pourvoi n° 06-43504:rn" Dès lors que le salarié concerné établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement, il incombe à la partie défenderesse, au vu de ces éléments, de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement."rnDans votre contrat de travail initial, votre fonction est bien indiquée, "responsable d'exploitation" ainsi que sur vos bulletins de salaire?rnVous avez eu un arrêt maladie de 4 semaines, de quelle date à quelle date?rnVous aviez sollicité un examen médical de reprise à la médecine du travail à l'issue de cet arrêt maladie ou l'employeur avait pris un rendez-vous pour l'examen médical de reprise?rnVous pouvez assigner votre employeur devant le Conseil des Prud'hommes pour harcèlement moral.