



Retrogradation disciplinaire ou de fait

Par **betrancourt**, le **08/03/2009** à **10:22**

bonjour,rnrnje sais qu'en cas de rétrogradation disciplinaire, et de refus du salarié, le licenciement peut être prononcé pour faute.rnrnqu'en est-il en cas de rétrogradation de fait, pour refonte d'un service par exemple, si le salarié refuse ? y'a t-il également possibilité de licenciement pour faute ?rnrnmerci

Par **julius**, le **08/03/2009** à **21:51**

[citation]qu'en est-il en cas de rétrogradation de fait, pour refonte d'un service par exemple, si le salarié refuse ? y'a t-il également possibilité de licenciement pour faute ? [/citation]rnrnC'est n'est pas une rétrogradation mais un changement de poste pour reclassement !!!rnrnEn effet , en cas de rétrogradation , il s'agit d'une sanction ; en revanche en cas de remaniement de service , il s'agit d'un reclassement.rnrnSi vous refusez le reclassement , et si l'employeur décide que votre choix est préjudiciable à la bonne marche de l'entreprise , il peut faire un licenciement [fluo]à ses torts[/fluo] (sans cause réelle et sérieux).rnrnVous toucherez alors toutes vos indemnités (préavis , congés , et licenciements).

Par **milou**, le **09/03/2009** à **13:05**

Bonjour,rnrnJe parlerai plutôt d'un licenciement économique, avec les indemnités qui lui sont inhérentes. Mais dans tous les cas, (éco ou perso), le licenciement devra avoir une cause réelle et sérieuse!!!