



## PSE et mutation volontaire à l'étranger

Par **Namor**, le **08/10/2015** à **00:49**

Bonjour à tous,

Je me permets de vous exposer ma situation et sollicite votre expertise et expérience pour m'apporter des éléments de réponses. Je vais apporter le plus de détail possible.

Je travaille depuis novembre 2011 pour une importante compagnie américaine en France, et suite à une initiative personnelle j'ai décidé de rejoindre le site qui se trouve en Angleterre (entretien ok en juin, je suis effectif sur le poste depuis le 01 septembre 2015). La branche française de cette compagnie est touchée cette année par un PSE depuis juin 2015, mon poste ainsi que le département dans lequel je travaillé n'est pas directement touché par celui-ci. Comme pour certains plans sociaux, un appel au volontariat a été proposé au collaborateur (avec un projet à côté) qui voulait quitter la compagnie pour sauver un collègue dont le service est touché par la suppression de poste.

Sachant que je partais en Angleterre sur la même période et que je libère un poste, j'ai rencontré la RH, les syndiqués et mon manager pour négocier avec eux mon départ volontaire pour l'Angleterre tout en sauvant un poste au sein de la compagnie. Tous m'ont répondu oralement que mon poste ne sera pas supprimé, que je ne fais pas parti du plan et que comme il s'agit d'un départ volontaire ça ne rentre en aucun cas dans le plan.

Septembre, une fois en Angleterre, et ayant accès aux offres d'emploi de la compagnie, je découvre mi septembre que mon poste a été mis en ligne par mon N+1 pour un reclassement.

Étant le seul départ de ce service et comme la description correspond au poste que j'occupe, j'ai été très surpris et vexé. J'apprends de la part de mes collègues français que l'ouverture du poste rentre bien dans le plan de sauvegarde d'un collaborateur touché par le PSE et qui sera éventuellement intéressé par celui-ci pour un reclassement.

Aujourd'hui je me retourne vers vous concernant ma situation et demander de l'aide et vos avis, ai-je des leviers dont je pourrai faire usage ? On m'a clairement menti concernant la suppression de mon poste et omis de m'informer que mon départ entré dans le plan pour la sauvegarde, de ce fait aucune indemnités ni primes ne m'a été proposée. À distance je suis un peu désespéré mais également en colère, si j'ai une chance de faire quelque chose je suis prêt à mener une action si nécessaire.

Par avance merci pour vos réponses, si vous avez besoin de détail n'hésitez pas.

Par **P.M.**, le **08/10/2015** à **16:31**

Bonjour,

Il faudrait déjà savoir quel est votre statut actuel et si vous êtes détaché à l'étranger ou si votre contrat en France a été rompu et dans quelles conditions...

Par **Namor**, le **08/10/2015** à **16:38**

Bonjour pmtedforum,

Mon contrat français a été transféré sur le contrat anglais. Concrètement j'ai mis fin à mon cdi pour un équivalent (= "permanent contract") avec attestation de fin de travail, solde tout compte etc...

Il s'agit d'une compagnie internationale mais dès lors que j'occupe un nouveau poste à l'étranger c'est comme si je quitté la compagnie française.

Par **P.M.**, le **08/10/2015** à **20:54**

Vous pourriez quand même demander des comptes par écrit à votre ancien employeur mais je crains que cela ne vous soit pas plus favorable...

Par **Namor**, le **09/10/2015** à **04:00**

C'est ce que je crains, d'où mon message sur ce forum pour avoir des conseils sur l'action à mener.

Je suis disposé à envoyer un recommandé à la direction avant d'enclencher une procédure. Mais avant cela j'ai besoin de m'assurer que je suis dans mon droit (départ à l'étranger, mon ancien poste en reclassement, pas de droits aux départs anticipés lié au pse)

Par **P.M.**, le **09/10/2015** à **08:27**

Bonjour,

Il pourrait vous être objecté qu'il n'y a pas de départ anticipé de votre part puisque votre décision était prise et que le contrat de travail est simplement transféré...

Par **Namor**, le **10/10/2015** à **06:08**

Bonsoir pmtedforum,

C'est effectivement un point à souligner dans la mesure où mon départ allait se faire avec ou sans le plan social. C'est d'ailleurs ce qui m'a été répondu lorsque j'envisageais le rapprochement.

Ca aurait pu se terminer à ce point (départ, transfert de contrat).

L'inconvénient c'est que le poste est remis à pourvoir pour un reclassement après départ. Donc ca rentre dans le cadre du PSE,

quel est votre avis?

Par **P.M.**, le **10/10/2015 à 08:13**

Bonjour,

C'est donc bien l'objection de l'employeur et je ne pense pas que vous pourriez la contester sérieusement même si finalement votre poste sera proposé en reclassement surtout qu'apparemment vous n'avez pas demandé officiellement votre transfert dans le cadre du PSE...

Par **Namor**, le **10/10/2015 à 08:18**

Effectivement je n'ai pas fait de demande officielle (aucune trace écrite, que des affirmations orales).

De ce fait, une obligation de transparence de l'employeur n'est pas exigée? Si finalement le poste est proposer au reclassement?

Par **P.M.**, le **10/10/2015 à 08:31**

Je ne vois pas quelle transparence vous devrait l'employeur après votre départ en dehors du PSE par transfert du contrat pour le quel vous avez peut-être même conservé votre ancienneté...

Par **Namor**, le **10/10/2015 à 08:35**

Obligation de prendre en compte tout départ de la société au moment du plan social, surtout si celui ci se présente après l'annonce de la RH, tout simplement???

Par **P.M.**, le **10/10/2015** à **08:41**

Vous n'avez pas répondu si vous conserviez votre ancienneté puisque vous restez dans le groupe et qu'il s'agit d'un transfert de contrat apparemment...  
Il m'étonnerait que "tout" départ de la société doive être pris en compte...

Par **Namor**, le **10/10/2015** à **08:50**

Oui je conserve l'ancienneté, en parallèle à cela j'ai reçu une attestation de fin de contrat à mon cdi (!).

Tout départ de la société après l'annonce d'un plan social doit se voir obligatoirement être pris en compte?

Par **P.M.**, le **10/10/2015** à **12:41**

Une attestation de fin de contrat pour l'entreprise française mais puisque vous conservez l'ancienneté, le contrat de travail n'est pas réellement rompu mais transféré et pour "tout" départ de la société qui devrait être pris en compte après l'annonce d'un PSE à ce titre, je vous est exprimé mon étonnement et le confirme notamment dans ce contexte...