



Principe d'égalité de traitement

Par **seb33**, le **01/07/2013** à **23:19**

Un Plan volontaire est mis en place dans ma société associé à un PSE. Plusieurs vagues de départ sont prévues entre juin 2012 et juin 2014. Mon poste est prévu supprimé en 2014. Je recherche un emploi et après avoir une promesse d'embauche en CDI, je décide de partir de mon entreprise en congés sabbatique afin de pouvoir m'inscrire dans le cadre du PSE et ne pas risquer de perdre le nouvel emploi que j'ai trouvé. Ma société avait déjà acceptée des départs volontaires de personnes en congés sabbatique ou parentaux lors de précédents PSE.

La suppression de mon poste est annoncée en juin 2013, je me porte volontaire. Nous sommes 2 à détenir les conditions de départ pour ce poste, l'autre personne ayant été détaché dans un autre service. Selon les priorités de départ, mon projet : un CDI, son projet : un reclassement professionnel, j'étais prioritaire conformément aux prévisions du Plan. Or il m'a été annoncé un refus. Le motif, je ne suis plus en poste, je ne peux donc pas prétendre à partir au titre du poste supprimé. Quel sont mes recours ?
Merci de votre aide.

Par **P.M.**, le **02/07/2013** à **08:18**

Bonjour,
Il faudrait déjà savoir ce que prévoit le PSE à ce propos...
Je vous conseillerais de vous rapprocher des Représentants du Personnel...

Par **seb33**, le **02/07/2013** à **17:30**

Rien n'était précisé quant à la situation du candidat, si ce n'est faire parti des effectifs de l'entreprise. Ma dernière fiche de paie concernait bien le poste supprimé. Les représentants du personnel me renvoient vers les RH...

Par **P.M.**, le **02/07/2013** à **18:15**

Pendant le congé sabbatique, ce qui ne semble pas avoir été une bonne idée, le contrat de travail est suspendu mais normalement vous faites toujours partie des effectifs de l'entreprise, c'est donc sur ceci que vous pourriez vous baser...