Image not found or type unknown

Suppression de poste et fausse opportunité de détachement

Par **Eagle4**, le **06/02/2015** à **17:04**

Bonjour,

Je suis cadre en CDI dans une entreprise du CAC40 depuis 3 ans. Mon poste à Paris disparait en 2014 (on a plus besoin de moi en France et on me conseille de trouver un travail ailleurs).

J’accepte alors un poste à l’étranger (basé en UE) sur un site du groupe dans l'optique d'un détachement familiale aprés période probatoire de 3 mois.
La conséquence : Je suis déclassé hiérarchiquement mais mon salaire est maintenu. Pas d’accompagnement linguistique.Pas d’officialisation du poste au sein du site de travail. Pas de périodes de récupérations pour les trajets A/R hebdo (malgré que cela soit prévue pour des déplacement >4h dans ma convention collective). C'est une période trés difficile (santé,burn out, stress sur la famille).

Mon employeur reconduit plusieurs fois la période probatoire : 3 mois initiaux puis 6 mois de plus et 3 mois supplémentaires (en cours). C'est trés surprenant alors que dans le cadre d'une embauche en CDI, ma convention collective fixe à 6 mois max la période d’essai.

Après 9 mois d'essai, j’atteint mes objectifs quantitatifs mais je ne suis pas validé dans le poste pour « capacité managériale ». Pourtant on ne m’impute aucunes insuffisances ou fautes.

Au début de la 3iéme période d’essais, suite à mon incompréhension je demande des explications. Le détachemnt n'est plus d'actualité car mon employeur veut « négocié » mon départ à fin mars 2015.

Cependant, il y a un PSE en cour depuis fin 2014 qui impacte le site Parisien auquel je suis toujours rattaché meme si je n'y travaille plus.
Il ne veut pas me faire bénéficier du PSE « assez généreux » sous prétexte que mon poste à été supprimé avant l’annonce du PSE. En attendant, il m'invite une nouvelle fois à chercher du travail ailleurs en m'indiquant meme que notre concurrent recrute.

Je pense, dans ces conditions, qu'une rupture conventionelle est hors de question est serait de tout facon refusée.

Questions: Puis je le forcer à m’accorder le PSE meme si mon ancien poste n'est pas listé pas dans le PSE ?.

Est-ce qu’une transaction peut être plus avantageuse que le PSE ?.
Que me conseillez vous de faire ?.

à l'avance merci pour votre retour.

Par **P.M.**, le **06/02/2015** à **18:52**

Bonjour,
Il faudrait déjà savoir quelle durée de période probatoire était indiquée à l'avenant et si son éventuel renouvellement était prévu, par ailleurs si vous avez donné votre accord exprès au renouvellement...
Tant qu'un contrat de travail n'est pas rompu, on ne peut pas anticiper une négociation à venir donc l'employeur ne devrait pas pouvoir vous exclure du PSE...
Je vous conseillerais de vous rapprocher des Représentants du Personnel...

Par **Eagle4**, le **06/02/2015** à **20:16**

Merci pour votre retour.

Le 1er avenant était de 3 mois et ne mentionnait rien concernant la possibilité de renouvellement.
Le second avenant (de 6 mois cette fois) indiquait que ce serait la derniére période d'essais...
Cependant un troisiéme avenant (3 mois supplémenatire) est arrivé.
Mon CDI c'est transformé en une succession de CDD et mes conditions de travail ce sont dégradés. On essaye de me pousser à la démission.
Avec un PSE ouvert je pense qu'il serait plus facile pour l'employeur de procédé à un licenciement économique.

Par ailleurs, me rapprocher des représentants du personnel dans quel but ?.

Merci

Cordialement

Par **P.M.**, le **06/02/2015** à **21:21**

Il ne s'agit pas de périodes d'essai mais probatoire...
Donc apparemment, vous avez accepté par avenant ke renouvellement des périodes probatoire même si elle pourraient être contestées...
Les Représentants du Personnel ont dû égocier le PSE et pourraient mettre l'employeur face à ses responsabilités et obligations...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **Eagle4**, le **06/02/2015** à **22:25**

C'est exact.

Je vais demander le support des représentants du personnel afin qu'ils appuient mon cas pour pouvoir beneficier du PSE.
Si l'employeur refuse toujours, pensez vous que je puisse obtenir gain de cause au prud'homme base sur ;
Contestation des periodes d'essais.
Non application de la cc sur les heures de récupérations.
Degradation des conditions de travails avec consequences sur ma sante avérer.
Pas d'accompagnement sur le poste (je ne parle pas la langue du pays).
Presence en France que les WE.

Tout cela est a la limite du harcelement, non ?.

Cordialement

Par **P.M.**, le **06/02/2015** à **22:32**

Bonjour,
Je ne sais pas si le Conseil de Prud'Hommes vous suivra sur tous ces points mais je le pense au moins sur la contestation des périodes d'essai et du fait de vous écarter du PSE...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés