



Changement de rôle - obligations & droits

Par **bientotlc**, le **27/07/2012** à **19:51**

Bonjour,

Je suis actuellement en CDI, convention cadre des industries des métaux.

Je faisais un programme de deux ans au sein d'un grand groupe. Après deux ans, mon employeur a notifié notre « classe » de programme (dont je faisais partie) que nous avons deux mois pour trouver un nouveau job dans la compagnie, après quoi le soutien financier cessera.

Nous sommes à deux mois... j'ai une proposition d'une entité légale différente (dans la même compagnie), mais je ne souhaite pas prendre ce rôle à cause de la localisation. Je sais que d'autres opportunités arrivent mais les ressources humaines me poussent à prendre ce rôle en m'indiquant qu'ils ne peuvent pas étendre mon emploi (sans parler de licenciement, de CDI...)

Est-ce que mon refus de prendre ce rôle (ou de poursuivre d'autres opportunités) implique que je démissionne ?

Est-ce que mon employeur peut cesser de me rémunérer ?

À mes yeux, il y a beaucoup de bluff dans les paroles des ressources humaines et ils n'ont aucun autre choix qu'un licenciement (sans réel motif), car les entités légales sont différentes et ils ne peuvent pas changer les conditions de travail...

Pouvez-vous me conseiller sur l'approche à adopter dans mes réponses par email ?

Une chose m'inquiète cependant, nous avons dû signer un document en anglais (en supplément du contrat) intitulé "acknowledgement – conditions of employment", l'un des paragraphes stipule: « I acknowledge that any statement of annual salary in the offer letter is for convenience of computation and does not imply a guarantee of employment for any specific period. I understand that employment with the Company is not for a fixed period of time and that, if employed, I may resign at any time, for any reason, or the Company may terminate my employment at any time for any reason (unless prohibited by law). I understand that my employment-at-will status may not be modified or changed except in a writing signed by a duly authorized officer of the Company"...

Est-ce que ceci a une valeur en France ? Je pense que cela va à l'encontre du CDI et convention française, et n'était valable qu'aux US.

Par avance merci

Par **P.M.**, le **27/07/2012** à **20:54**

Bonjour,

En tout cas, on ne peut pas vous forcer à démissionner...

Si un licenciement économique pouvait être envisagé, les offres de reclassement proposées par l'employeur doivent s'étendre à l'ensemble du groupe...

Normalement, le contrat de travail ou ses avenants et annexes doivent être rédigés en Français sauf pour les salariés d'origine étrangère dans une langue qu'ils puissent comprendre...