



## Congé sabbatique et GPEC

Par **NicoSG**, le **23/02/2015** à **11:43**

Bonjour,

J'ai une question un peu pointue, pour une situation pas forcément très ordinaire, mais j'espère que certains sauront répondre ou du moins me donner quelques indications.

Je suis actuellement en congé sabbatique. Mon employeur est en train de mettre en place un plan de départ volontaire (DAEC). Je suis pour ma part sur le point de signer un nouveau contrat de travail avec un nouvel employeur (autorisé dans les conditions de mon congé sabbatique) et je souhaitais donc éventuellement écourter la durée de mon congé sabbatique, en accord avec mon ancien employeur, afin de bénéficier des indemnités du plan de départ volontaire. A minima, je souhaitais attendre la fin de mon congé sabbatique pour en bénéficier car le plan couvre cette période. Mais les gestionnaires RH avec qui j'ai été en contact semblent vouloir me compliquer la tâche ... Quelqu'un a-t-il déjà été confronté à cette situation ou saurait me donner quelques éclairages ? Dois je continuer à creuser ou bien est ce peine perdue ?

Merci d'avance pour vos réponses

Cordialement

Nicolas

Par **P.M.**, le **23/02/2015** à **18:09**

Bonjour,

Il faudrait savoir en quoi on semble vouloir vous compliquer la tâche...

Par **NicoSG**, le **24/02/2015** à **01:06**

Bonjour,

Voici quelques précisions sur ce que j'entends par "compliquer la tâche".

Dans un premier temps on m'a dit que je ne pouvais pas bénéficier du plan de départ. Puis on m'a dit qu'il fallait de toute façon terminer le congé sabbatique (ce que je comprends) et reprendre une activité chez mon ancien employeur pour une courte durée (ce que je ne

comprends pas très bien).

Il semble aussi qu'il faille faire quelques entrevues avec les RH de la boîte, or il se trouve aussi que je suis désormais à l'étranger, vraiment très loin, et ne pourrais donc évidemment pas me déplacer juste pour un entretien administratif qui peut se faire par skype par exemple, mais on m'a soutenu que ça faisait partie de la procédure et que c'était essentiel. Bref, j'ai besoin de savoir ce qui est vrai dans tout ça et ce qui relève de la mauvaise volonté s'il en est.

J'espère que c'est un peu plus clair.

Cordialement

Nicolas

Par **P.M.**, le **24/02/2015** à **08:28**

Bonjour,

A priori, ce qui est vrai doit être inscrit dans le plan et la procédure, autrement le reste n'est que de l'invention...

Je vous conseillerais de vous rapprocher des Représentants du Personnel...

Par **NicoSG**, le **24/02/2015** à **09:08**

Ok, merci pour votre réponse.