



Formation reconversion suite à un PSE

Par geramasoi

Bonjour,

Suite à un PSE dans mon entreprise, j'ai entrepris un départ volontaire pour une formation de reconversion professionnelle.

Ma formation à commencer le 14 Octobre 2024 et comme le PSE devait être validé par la DREETS fin octobre, il a été convenu avec mon employeur que je pouvais commencer ma formation le 14 Octobre et le temps que la dreets valide le PSE fin octobre que mon employeur me prennes mes congés payés jusqu'à fin octobre.

Ma RH m'a certifié par oral lors de l'entretien que après validation de la DREETS fin Octobre que mon départ serait validé au plus tôt le 1er novembre 2024 et pendant ce temps j'avais assez de congé payé pour palier à celà.

jusqu'à ce que je puisse signer mon congé de reclassement et débuté mon préavis + congés de reclassement.

Maintenant mon employeur me réclame encore des congés pour couvrir le mois de novembre et décembre et comme j'ai plus de jours il me demande un courrier pour j'autorise une avance sur mon solde de tout compte finale pour être payé pour novembre et decembre.

Entre temps mon employeur à reculé cette date en prétextant que les salariés licenciés doivent signer avant leur refus de mutation sur d'autres sites et ainsi reculé la date de départ à décembre voir fin décembre.

Du coup pour moi étant en formation depuis le 14 Octobre, je suis également en congé chez mon employeur.

Vu que je n'est plus de congé, maintenant il me demande que je lui fasse un courrier pour que je donne mon autorisation pour avoir une avance qui sera déduit de mon solde finale de licenciement sinon je n'aurais aucune rentrée d'argent pour novembre et décembre.

J'ai enregistré mon entretien avec ma RH et celle ci m'avait certifié que mon préavis devais commencer le 1er novembre. Même les élu syndicaux du site que j'ai contacté par mails m'ont dit que s'était normale.

J'ai signé les documents de refus de mutation et le congé de reclassement le 19 novembre et d'ailleurs il est stipulé sur ce dernier

" Aucune action de formation ne pourra débuter avant la signature, par la société et le salarié, d'un document précisant les conditions d'exécution du congé de reclassement ".

Qu'elle serait mes recours et suis je bien dans mes droits car je ne me serais pas lancé dans une formation sans être payé pendant 2 mois surtout pendant les fêtes de Noël.

Par cgravedoctor

1. Vérification de l'accord oral et des écrits

Enregistrement de l'entretien avec la RH :

Si votre RH vous a effectivement assuré que votre préavis commencerait le 1er novembre et que vos congés payés suffisaient à couvrir la période jusqu'à cette date, cet enregistrement peut servir d'élément de preuve en cas de litige.

Toutefois, assurez-vous que l'enregistrement a été réalisé légalement. En France, il est possible d'utiliser un enregistrement si vous y avez participé, mais son admissibilité dépendra du juge.

Document signé le 19 novembre :

Vous mentionnez que votre congé de reclassement ne devait pas commencer avant la signature d'un document. Cela semble contradictoire avec votre situation, car vous étiez en formation dès le 14 octobre. Cet élément peut jouer en votre faveur pour démontrer une incohérence dans la gestion du dossier.

2. Recours liés à votre rémunération

Pendant le congé de reclassement, l'employeur est tenu de vous verser une rémunération équivalente à votre salaire brut. Si le congé n'a officiellement commencé que le 19 novembre, votre situation entre le 14 octobre et cette date doit être clarifiée :

Congés payés : Il semble que vos congés payés aient couvert jusqu'à fin octobre. Si votre employeur vous a demandé de prolonger cette période en "avance sur solde", c'est une pratique qui peut être contestable.

Absence de salaire en novembre/décembre : Vous êtes en droit de contester une absence de rémunération si vous êtes toujours sous contrat de travail, même si vous n'avez plus de congés. L'employeur doit légalement vous rémunérer, sauf si une absence injustifiée est prouvée.

3. Recours possibles

A. Contacter la DREETS

La DREETS (Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) valide le PSE et peut intervenir

en cas de litige concernant son application. Vous pouvez signaler que votre employeur n'a pas respecté les modalités prévues dans le cadre du PSE, notamment concernant la date de début de votre congé de reclassement.

B. Inspection du travail

L'inspection du travail peut également être saisie pour vérifier que l'employeur respecte ses obligations légales, notamment en matière de rémunération pendant le préavis et le congé de reclassement.

C. Conseil des Prud'hommes

Si aucune solution amiable n'est trouvée, vous pouvez engager une action devant le Conseil des Prud'hommes pour :

Exiger le paiement des mois non rémunérés (novembre et décembre) ;

Réclamer des dommages et intérêts si l'employeur n'a pas respecté les engagements pris dans le cadre du PSE.

D. Assistance syndicale

Vous avez déjà contacté les élus syndicaux, ce qui est une bonne initiative. Demandez-leur un accompagnement pour formaliser vos démarches, car ils ont souvent l'expérience de ce type de situation.

4. Actions concrètes à court terme

Envoyez une mise en demeure à votre employeur :

Rédigez une lettre recommandée avec accusé de réception demandant :

Une clarification écrite de votre situation (date de début du préavis, statut entre le 14 octobre et le 19 novembre, rémunération de novembre et décembre) ;

Le paiement des salaires dus.

Mentionnez que l'absence de réponse sous un délai raisonnable (ex. : 8 jours) entraînera une saisine de la DREETS et du Conseil des Prud'hommes.

Consultez un avocat spécialisé en droit du travail :

Un avocat pourra vous aider à rédiger une mise en demeure solide et vous conseiller sur l'utilisation de l'enregistrement comme preuve.

Conservez toutes les preuves :

E-mails avec les élus syndicaux, documents signés, enregistrement de l'entretien avec la RH, etc.

Vérifiez vos droits via le PSE :

Consultez le document détaillant les modalités du PSE pour confirmer les engagements de votre employeur. Ce document peut être utilisé pour appuyer votre démarche.

5. Points de vigilance

L'avance sur le solde de tout compte :

Donner votre autorisation pour cette avance peut compliquer votre situation, car cela pourrait être interprété comme une acceptation tacite de l'absence de rémunération. Il est préférable de refuser tant que la situation n'est pas clarifiée.

Statut pendant la formation :

Si votre formation a commencé avant la validation du congé de reclassement, l'employeur pourrait tenter de faire valoir que cette période ne relève pas de ses obligations. Il faudra démontrer que vous avez agi sur la base des engagements pris par la RH.

6. Synthèse

Vous êtes en droit de réclamer :

Une clarification immédiate de votre situation contractuelle ;

Le paiement des salaires de novembre et décembre si vous êtes toujours sous contrat ;

Le respect des engagements pris lors de l'entretien avec la RH.

Si l'employeur persiste dans sa position, saisissez la DREETS et, en dernier recours, engagez une procédure devant les Prud'hommes. Une assistance juridique (avocat ou syndicat) sera essentielle pour faire valoir vos droits.

Par geramasoi

Merci beaucoup pour ce message très clair et instructif, j'ai déjà contacté mon assurance juridique en expliquant la situation afin de voir comment procéder, j'attends leurs retours.

J'irai sans doute voir les prud'hommes cette semaine avec tous mes documents afin de voir ce qui peut être fait.