



Mobilité internationale catastrophique

Par Lifestyle83

Bonjour,

Pour introduire ma question, je me situe actuellement dans une grande entreprise en tech d'environ 8000 employés répartis dans plusieurs filiales dans le monde. Après deux ans d'ancienneté, il était prévu depuis Septembre 2023 que je sois envoyé sur un nouveau poste dans la filiale de Thaïlande, en contrat local de type CDI. Je précise que l'entreprise ne se porte pas bien depuis un an et il m'a été communiqué que des licenciements sont à prévoir. Toute la direction et le management sont sous tension.

Par rapport à ma situation ci-dessous, il me paraît probable que tout cela finisse devant le Conseil des Prud'homme un jour et je souhaiterais votre avis pour estimer si j'ai suffisamment de quoi me défendre.

Comme je l'expliquais, il était prévu qu'en février 2024 je sois envoyé en CDI local en Thaïlande sur un nouveau poste. Je précise qu'il s'agit d'un accord tripartite me permettant de conserver une certaine ancienneté dans l'entreprise une fois arrivé à destination (il était notamment prévu que mes CP soient pris ou transférés). Cette mobilité a été un enchaînement de problème du début jusqu'à la fin :

- L'équipe de mobilité qui "devait s'assurer que tout se passe sans problème" découvre très tardivement qu'il me faut exactement deux ans d'expérience professionnelle pour faire ma demande de visa. On repousse la date du 1er février prévu de base, au 05 mai 2024.

- Le 12 avril, j'atteins mes deux ans d'ancienneté, la demande de visa est faite. Or, parmi les papiers que l'entreprise a du remplir, une erreur involontaire a été commise. De fait, la demande de visa est refusée le 23 avril, mais je n'en suis pas informé. Une semaine plus tard, mon entreprise me communique enfin ce refus. Je me retrouve dans une situation très compliquée car, mon départ étant prévu le 05 mai, mon logement dont j'étais locataire est déjà rendu, et je me retrouve à devoir payer à mes frais des transports pour vivre chez des amis pendant un mois.

- Finalement le 08 juin, après avoir obtenu le visa, j'arrive enfin en Thaïlande. Je bénéficie du vol aller offert par l'entreprise, ainsi que de deux semaines d'hôtel le temps de trouver un logement permanent. Le 17 juin, mon entreprise m'envoie par email un accord de mobilité à signer, daté du 05 juin. Parmi les clauses se trouvent ce que les frais que l'entreprise paye (transport, logement, immigration, ...), mais également des clauses jamais mentionnées auparavant concernant des conditions de remboursement si jamais je devais démissionner dans les 6 prochains mois. Je n'ai pas d'autre choix que de signer ce qui est écrit étant donné que je suis déjà arrivé à destination (si je ne m'abuse il s'agit d'un dol ?).

- Il m'a été communiqué à l'écrit après accord, que mes CP et RTT seront soit pris, soit transférés à l'issu de mon changement de contrat. Oralement, nous nous étions mis d'accord pour que je prenne mes congés et qu'il n'y aurait pas de transfert, ce que je comptais faire rapidement après mon arrivée en Thaïlande. Or, les difficultés s'amassent et j'apprends que je ne recevrai pas mon permis de travail avant début août. Sachant que si jamais on me le refuse pour X raison, mon visa court terme expirant début septembre, il faudrait refaire ce visa et permis de travail à 0, ce qui nécessiterait que je quitte la Thaïlande. Tout ça m'a été expliqué par les RH, je n'invente rien. Pour cette raison je conserve mes CP dans le cas où je dois les utiliser pour quitter et revenir dans ce pays.

- A ce stade, j'ai atteint un niveau de stress énorme dans cette entreprise. Ma situation personnelle est instable, l'activité ne se porte pas bien, les managers sont sous tension, on me menace de me licencier en public sans justification, je suis à la limite de qualifier la situation de harcèlement. Je pense me diriger rapidement vers un burnout à ce rythme et j'ai besoin de prendre des vacances mais cette situation avec le visa me retient pour le moment.

- Le 05 août, enfin j'obtiens le permis de travail thaïlandais et le visa longue durée. Je préviens les RH qu'on peut procéder au changement de contrat. Or, je découvre le même jour que le changement d'entité s'est déjà opéré dans les systèmes de l'entreprise le 27 juillet, ce que les RH me confirment. Cette date du 27 juillet ne m'a jamais été communiquée. On me précise que c'était une date "théorique" de la réception de mon permis de travail (date réelle le 05 août). Du fait de mon changement de contrat, mes indemnités de CP me sont versées sur solde tout compte. Au téléphone les RH français m'expliquent que mon solde de CP est à 0, et que je ne peux pas m'en servir pour prendre

des vacances maintenant que mon contrat change. Je rappelle qu'à ce moment là, je n'ai toujours rien signé. J'ai donc travaillé pendant quelques jours sans aucun cadre juridique, et ce à mon insu. Il ne m'a jamais été communiqué que le changement de contrat se ferait très exactement à la réception du permis de travail.

- Demain je dois recevoir un appel des RH en Thaïlande qui doivent m'expliquer la situation et la suite. Je voudrais demander des congés sans solde qui correspondraient aux CP qui m'étaient dus, mais vu la manière dont ils se sont comportés jusqu'à présent, je m'attends à ce qu'on me les refuse.

La situation est telle que je suis poussé à bout, il y a un vrai manque d'empathie de la part des personnes chargées de mon dossier mobilité. Je crains de faire partie des licenciements à venir, surtout maintenant que je suis moins bien protégé juridiquement en Thaïlande qu'en France. Et donc bien entendu, cela signifierait que mon visa serait annulé, et je devrais assumer vol retour en France, et mes frais très élevés de logements ici à Bangkok.

Si ça devait se produire, je pense faire appel au Conseil des Prud'homme pour obtenir justice et réparations. Pensez-vous que mon dossier est suffisamment solide ? Auriez-vous des conseils à me donner pour mieux gérer la situation ?

Meric beaucoup par avance.