



## Conseil sur la sasie par le tribunal prud'homal

-----  
Par Visiteur

Je me permets de vous solliciter afin d'obtenir un conseil sur le contentieux qui m'oppose a mon employeur.

J'ai été embauché en 2006 par une société française - Geodis overseas France-comme expatrié au Tchad

Transfère en 2007 vers une filiale française sans négociation possible comme expatrié au Tchad(modification du contrat de travail substantielle/interressement/CE/retraite...) - Geodis oil and Gas

La reprise de cette mission de s'est pas accompagné d'une modification salariale malgré mon changement de poste. Il existait une différence de 50K Eur entre mon salaire et mon prédécesseur

Mon statut était celui de cadres Cat C2 - Gestionnaire de contrat Pétrolier  
Montant contrat : 100 M USD annuel

En 2008, mon employeur a réalisé une rupture unilatérale de mon contrat de travail.  
J'ai été transféré en Belgique avec un contrat de droit belge(01/05/2008)- Geodis Wilson Belgique avec un contrat local.  
Ce transfert en Belgique ne correspond pas aux négociations ayant eu lieu avant la signature de mon contrat de travail

en sus j'ai rejeté une proposition d'un autre employeur sur les propositions de negociation de mon contrat Belgique-

Mon contentieux porte sur la modification de mon contrat de travail GOGLS:

- Le non paiement de ma clause de confidentialité
- Le non respect de ma clause de mobilité
- Préjudice financier et tromperie sur le contrat
- Le non paiement de mes CP non pris (21 jours)
- Les modifications contractuelles suivantes:
  - \*Convention collectives
  - \*Prévoyances (Mutuelle a mes frais)
  - \*Retraite
  - \*Salaire

Pouvez vous m'indiquer mes droits- éventuellement un devis pour un suivi sur ce litige.

En vous remerciant par avance.  
Cordialement

-----  
Par Visiteur

Bonjour Monsieur,

Est ce que la société qui vous emploie est Belge ou bien s'agit-il d'une entreprise française installée en Belgique?

Cordialement

-----  
Par Visiteur

En bref- pour répondre a votre question :  
la société qui m'emploie actuellement est Belge - mon contrat est un contrat local (flamand)

2006 : embauche au sein du groupe Geodis overseas - SA française - domicilié sur paris (1450 personnes)  
Juridiction travail: droits Français

Contrat travail français+ avenant expatriation  
Cadre C1 : Charge de mission  
Gestion service ventes/relation client  
Gestion Expat : 2 personnes  
Salaire de base 28000 Eur  
Prime expatriation 23000 Eur  
Avantage en nature (pack expat-voiture+villa+per diem)  
Assiette declaration fiscale (retraite+impot) : salaire de base + prime expat

2007 : Modification contractuelle sans négociation possible transfert des contrats de travail vers une société française  
GOGLS (43 personnes)  
Juridiction travail: droits Français  
Contrat travail français+ avenant expatriation  
Cadre C2 : Contract corporate manager  
Gestion d'un contrat pétrolier : 100 MUSD/an  
Gestion Expat : 3 personnes  
Salaire de base 28000 Eur  
Prime expatriation 23000 Eur  
Avantage en nature (pack expat-voiture+villa+per diem)  
Assiette declaration fiscale (retraite+impot) : salaire de base uniquement

2008 : Rupture unilatérale de mon contrat de travail et de l'avenant d'expatriation par mon employeur -Transfert de mon activité sur un contrat belge (+mutation en Belgique)  
Mon employeur est belge - mon contrat est de droit flamand  
Salaire base : 39000 Eur  
Salaire Net : 1500 Eur (Prélèvement des impôts à la source - découvert en Belgique-non communiqué à l'embauche -bulletin salaire 1)  
Pas de plan retraite  
Pas d'assurance chômage  
Pas de prévoyance  
juridiction travail: droits flamand  
Avantage en nature : Voiture  
Employé : project delegate  
Assistant CEO industrial project  
Gestion Expat : 0 personnes

Je souhaite connaître mes droits- vos conseils sur cette affaire- et les dommages pouvant être réclamés (ndlr tromperie sur contrat de travail/préjudice financier /non signature proposition emploi concurrente)

Cdmt

-----  
Par Visiteur

Bonjour.

Le conseil des prud'hommes compétent est le tribunal Belge. Je pense que vous obtiendrez gain de cause. Ceci étant, étant moi-même spécialiste du droit du travail français, je ne peux me prononcer sur le montant des indemnités belges.

Cordialement.

-----  
Par Visiteur

Merci pour votre réponse - mon inquiétude vient du fait de mon acceptation du contrat belge - signature.  
En outre je ne peux aller devant les tribunaux belge sans adresse légale en Belgique ce qui est le cas actuellement.  
Enfin le préjudice connu est avec mon ex-employeur France 'GOGLS'. Pouvez-vous s'il vous plaît détailler votre réponse sur 'la saisie du tribunal des prud hommes en Belgique. En vous remerciant par avance. Cdmt

-----  
Par Visiteur

Bonjour Monsieur,

J'aimerais avoir des précisions. Je ne comprends pas votre employeur est belge ou Français? S'il est français je peux vous indiquer la marche à suivre pour la saisine du tribunal prud'hommal dans le cas contraire malheureusement je ne connais pas la législation belge.

Cordialement.

-----  
Par Visiteur

Je suis employé par le groupe Geodis - groupe français coté en bourse.

De 2006 a 2008 : je possédai un contrat français  
En 2008 : mon employeur a trsfere mon contrat en Belgique

Mon employeur actuel est donc une filiale Belge du groupe Geodis (français).

Je souhaite me retourner contre mon employeur français 'Geodis oil and gas'; mais également posséder un avis de juriste sur ce dossier en évaluant les possibilités : prud'hommes chances de succès? Demission? aspect legal de ces changements de contrat.

cdmt

-----  
Par Visiteur

Bonsoir Monsieur,

En signant votre contrat vous en avez accepté les termes et il me semble délicat de le contester après coup. Toutefois, si depuis la signature de ce contrat des modifications ont été apportées sans votre accord (à condition de connaître la nature de ces modifications) vous pourrez le cas échéant porter votre affaire devant les prud'hommes.

Cordialement

-----  
Par Visiteur

Vous venez de souligner et d'identifier mon litige - mon employeur m'a floué dans les négociations. Mes négociations ont eu lieu avec le directeur des projets responsable de la structure Française mais également Belge. Hors mon contrat de travail en France n'a jamais été rompu. En outre Mon employeur m'a fait signer un contrat Belge ne correspondant pas à nos accords. Il y a eu tromperie aujourd'hui je souhaite connaître mes droits. Mon salaire a été divisé par quatre.  
Cdmt

-----  
Par Visiteur

Bonjour monsieur.

Il est juridiquement très délicat, ou plutôt presque impossible de revenir sur un contrat qui a été signé par les 2 parties. Si effectivement, vous estimez que votre employeur a trompé votre confiance, sans doute pouvez-vous essayer d'obtenir la nullité de l'avenant au contrat pour cause de dol. Ceci étant, c'est particulièrement délicat et vos chances de succès sur cette voie sont pour le moins réduites.

-----  
Par Visiteur

Merci pour votre réponse - En reformulant et suite à mon investigation. Dans les faits je possède deux contrats de travail et un avenant d'expatriation. Tous ces contrats sont en cours et n'ont jamais été rompus légalement.

Mon salaire avant mon transfert en Belgique était de 4000 Eur + package expatrié + intéressements + primes(IVL, Voiture, villa, Billets avions, prévoyance) - depuis le 1er mai je touche 1500 Eur + voiture sans autres avantages.

Il me semble qu'un contrat est valable tant qu'il n'a pas été dénoncé. Il entraîne de fait la nullité de tout contrat de travail signé de manière postérieure.

Dans ce cas de figure je souhaite votre avis sur les indemnités "potentielles" :

- 1- Différence entre salaire "GOGLS" et salaire "Belgique".
- 2- Réintégration au sein de mon précédent contrat.
- 3- Paiement de la prime de confidentialité
- 4- Paiement des repos compensateurs
- 5- Indemnité pour non réalisation du préavis

Concernant ma réintégration potentielle :

- 1- Quelles est le salaire de base pour ma réintégration ?
- 2- Quelles sont les préavis pour la rupture d'un avenant

Cdmt

-----  
Par Visiteur

Monsieur,

J'ai le regret de vous informer que contrairement à ce que vous pensez votre deuxième contrat n'annule pas le premier et entraîne abrogation implicite du premier contrat car il y a unité entre vos deux employeurs.

Cordialement