

Licencié pour l'exemple :

Une mise au point s'impose !

Les faits :

Depuis le mois de juin, les organisations syndicales ont dénoncé la menace de licenciement exercée par la Direction sur un ingénieur refusant une expatriation au Nigeria pour des raisons d'environnement familial et de sécurité.

Passant outre les manifestations de solidarité du personnel (pétition) et les multiples interventions des représentants du personnel dans les diverses instances, la Direction licencie cet ingénieur le 3 août dernier, en arguant du fait que le refus d'une expatriation au Nigeria constitue une violation de la clause de mobilité et que les raisons invoquées pour ce refus ne sont pas recevables.

Depuis le 17 août, de nombreux media se sont émus du sort réservé par Total à son salarié et ont débattu de la clause de mobilité et des expatriations en pays difficiles.

Ceci a conduit la Direction à réagir par différents communiqués, dont celui repris ci-dessous diffusé sur l'intranet société, jetant ainsi le doute dans bien des esprits.

La réaction de la Direction :

Dans son communiqué sur l'intranet, la Direction indique :

Licenciement à la suite d'un refus de mobilité géographique - mise au point de la DRHC

Depuis vendredi dernier, les médias se sont fait l'écho du cas d'un salarié du Groupe, licencié après avoir refusé une expatriation à Lagos, au Nigeria – refus qu'il motivait par des conditions de sécurité insuffisantes dans ce pays.

Le Groupe tient à apporter les précisions suivantes sur ce sujet.

Au début du mois d'août 2007, Total a effectivement adressé une lettre de licenciement à un collaborateur, ingénieur géologue, à la suite de son refus de mobilité géographique.

Cet ingénieur géologue a, en effet, refusé à plusieurs reprises et pour des raisons personnelles, des expatriations tant dans un pays OCDE que dans différents pays non OCDE. A partir de ce moment, il devenait impossible d'envisager la poursuite d'une carrière au sein du Groupe dans un métier qui, par nature, s'exerce majoritairement hors de France.

La Direction des Ressources Humaines et de la Communication

Dans sa communication, tant interne qu'externe, la Direction prétend que le licenciement est lié à un refus général de mobilité du salarié.

Cette assertion diffère des raisons invoquées dans la lettre de licenciement et ne correspond pas à la réalité des faits.

Mise au point :

Afin de rétablir la vérité, précisons que, depuis mai 2007, date à laquelle il a été sollicité pour une nouvelle affectation :

- aucune proposition d'expatriation, autre que le Nigeria, n'a été faite à l'ingénieur licencié ;
- en particulier, il n'a jamais refusé une affectation en Indonésie, comme affirmé par la Direction dans certains de ses communiqués ;
- sur 21 ans de carrière professionnelle, cet ingénieur a passé plus de 9 ans en expatriation (*dont 3 ans pour Total*), dans 3 pays différents et a fait de nombreuses missions ailleurs ;
- cet ingénieur est dans le Groupe depuis 1992 ; à l'issue d'une expatriation de 3 ans (*et non 2*) aux USA (09/2001 – 08/2004), il demande à enchaîner une nouvelle expatriation : on l'affecte à Pau. Huit mois plus tard, début 2005, lui est proposée une affectation en Ecosse. Il décline car, d'une part, cette affectation paraît contradictoire avec l'évolution de carrière et la formation définies peu avant et, d'autre part, parce que, à ce moment là, il se trouve confronté à de graves problèmes de santé de ses parents.
- il n'a jamais déclaré : « Le Nigeria est bon pour les autres, pas pour moi », comme le colportent certains ;
- son seul tort a finalement été d'écrire par mail, sur demande de la Direction, son refus d'aller au Nigeria et en Angola, dans sa situation actuelle. Nombre d'entre nous ont déjà refusé de partir au Nigeria (*ou ailleurs*) pour diverses raisons, sans être pour autant sanctionnés.

On est donc loin de la prétendue vérité affichée par la direction.

En fait, il apparaît que la Direction veut faire un exemple, espérant ainsi réduire les difficultés à trouver des volontaires à l'expatriation pour des pays difficiles comme le Nigeria.

Cette politique du bâton n'est pas la bonne. C'est un échec de la Direction en matière de ressources humaines (*gestion des carrières, politique de personnel et d'expatriation*). Ce n'est pas de cette façon que la Direction suscitera des vocations à l'expatriation ou améliorera le climat social. Pour qu'une expatriation soit réussie, il vaut mieux qu'elle soit librement consentie.

Pour éviter que pareille situation ne se renouvelle, les organisations syndicales ont des propositions à faire. La Direction doit les entendre.

Contactez-nous si vous faites l'objet de pressions ou de chantage au licenciement par rapport à une affectation non désirée dans un pays à risque.

Une politique de ressources humaines, respectueuse du personnel, ne saurait être basée sur la peur causée par les « licenciés pour l'exemple ».

Il nous appartient de rester, plus que jamais, vigilants et solidaires !