



Transaction pour aider mo employeur dans un pse

Par **ukstriker**, le **08/07/2012** à **23:01**

Bonjour,

Je suis le directeur d'un entrepôt logistique et j'ai été approché la semaine dernière car le groupe auquel j'appartiens souhaite restructurer la filiale française et notamment fermer l'entrepôt dont je suis le responsable.

Ils m'ont dit que, si je les aidais, à mettre ceci en place, alors il me permettrait de toucher :

- mes indemnités légales, conventionnelles,
- toute disposition du plan social qui serait mise en place et me serait favorable,
- une indemnité transactionnelle équivalente à 10 mois de salaires

Pour cela, je dois signer un accord transactionnel, garder tout ceci confidentiel et m'engager à rester professionnel et tout mettre en oeuvre pour les aider à mettre en place ce PSE.

Ma réflexion est la suivante :

- ils ont l'air décidé à mettre en oeuvre ce PSE (la société française perd de l'argent depuis de nombreuses années et honnêtement n'en gagnera pas dans les 5/10 ans qui viennent),
- la fermeture de l'entrepôt peut-elle être combattue devant les tribunaux en argumentant du fait que le groupe n'a pas tout fait pour amener la société à l'équilibre économique (peu d'investissements, de l'activité délocalisée à l'étranger, nomination de dirigeants qui n'ont fait que plomber la filiale par leurs erreurs, refus de plans d'économies hors licenciements); je ne sais pas ,
- ils ont besoin de moi car ils ont un calendrier serré (annonce du plan à la rentrée et finalisation du PSE pour la fin d'année) et ne peuvent non plus se permettre trop de

perturbations de l'activité qui sera sous-traitée,

=====> mon intérêt est donc de signer ceci avec eux car je n'ai rien à perdre que le PSE se fasse ou pas je pense . Mon seul problème est que je pense que l'indemnité transactionnelle est faible ainsi que les avantages annexes. Je voudrais négocier ces points avec eux (j'ai 8 ans d'ancienneté dans l'entreprise et je pourrais très bien leur demander un reclassement à l'étranger dans une filiale si je voulais les "ennuyer", chose qu'ils ne m'ont pas proposé)

Qu'en pensez-vous ? Par exemple, des salariés ayant mon niveau hiérarchique sont déjà partis avec 12 mois de l'indemnité transactionnelle, leur véhicule de fonction, de l'outplacement et il s'agissait de salariés dont la société s'est séparé pour performances insuffisantes ou non adhésion à leur stratégie.

J'ajoute qu'ils veulent une réponse rapide de ma part cad la semaine prochaine.

Par **pat76**, le **10/07/2012** à **16:35**

Bonjour

Si le groupe fait du profit, je lui souhaite bien du plaisir pour mettre le PSE en place...

Il y a un comité d'entreprise?

Par **ukstriker**, le **11/07/2012** à **23:10**

Oui le groupe fait du profit au niveau mondial mais pas en France où il perd de l'argent depuis plus de 20 ans. Et oui il y a un CE.

Par **pat76**, le **12/07/2012** à **18:25**

Bonjour

Plan de sauvegarde de l'emploi.

Article L1233-61 du Code du Travail
Modifié par LOI n°2012-387 du 22 mars 2012 - art. 43:

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque le projet de licenciement concerne au moins dix salariés dans une même période de trente jours, l'employeur établit et met en oeuvre un plan de sauvegarde de l'emploi pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre.

Ce plan intègre un plan de reclassement visant à faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité, notamment celui des salariés âgés ou présentant des

caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile.

Article L1233-62 du Code du travail:

Le plan de sauvegarde de l'emploi prévoit des mesures telles que :

1° Des actions en vue du reclassement interne des salariés sur des emplois relevant de la même catégorie d'emplois ou équivalents à ceux qu'ils occupent ou, sous réserve de l'accord exprès des salariés concernés, sur des emplois de catégorie inférieure ;

2° Des créations d'activités nouvelles par l'entreprise ;

3° Des actions favorisant le reclassement externe à l'entreprise, notamment par le soutien à la réactivation du bassin d'emploi ;

4° Des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ;

5° Des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion de nature à faciliter le reclassement interne ou externe des salariés sur des emplois équivalents ;

6° Des mesures de réduction ou d'aménagement du temps de travail ainsi que des mesures de réduction du volume des heures supplémentaires réalisées de manière régulière lorsque ce volume montre que l'organisation du travail de l'entreprise est établie sur la base d'une durée collective manifestement supérieure à trente-cinq heures hebdomadaires ou 1 600 heures par an et que sa réduction pourrait préserver tout ou partie des emplois dont la suppression est envisagée.

Article L1233-63 du Code du Travail:

Le plan de sauvegarde de l'emploi détermine les modalités de suivi de la mise en oeuvre effective des mesures contenues dans le plan de reclassement prévu à l'article L. 1233-61.

Ce suivi fait l'objet d'une consultation régulière et détaillée du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

L'autorité administrative est associée au suivi de ces mesures.

Article L1233-64 du Code du Travail:

Les maisons de l'emploi peuvent participer, dans des conditions fixées par voie de convention avec les entreprises intéressées, à la mise en oeuvre des mesures relatives au plan de sauvegarde de l'emploi.

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 25 septembre 2007; pourvoi n° 05-42245:

" ... Le juge judiciaire est seul compétent pour se prononcer sur l'obligation pour l'employeur d'établir un PSE, peu important que l'autorité administrative ait ou non, en cas d'absence de plan, constaté la carence de l'employeur ou l'absence de contestation des représentants du

personnel, dont l'avis ne lie pas le juge."

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 26/02/2003; pourvoi n° 01-41030 - en date du 30/06/2004; pourvoi n° 02-42676 et en date du 16/01/2008; pourvoi n° 06-46313:

" L'obligation d'établir un PSE pesant sur l'employeur, c'est au niveau de l'entreprise qu'il dirige que doivent être vérifiées les conditions d'effectif et de nombre de licenciements imposant l'établissement et la mise en oeuvre d'un tel plan.

Ainsi, lorsque l'entreprise appartient à un groupe, c'est celui de l'effectif de l'entreprise (et non celui du groupe) qui doit être pris en compte pour apprécier le seuil de 50 salariés."

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 23 septembre 2008; pourvoi n° 07-42862:

" L'effectif à prendre en considération pour déterminer si un PSE doit être mis en place est apprécié au regard des seuls salariés relevant d'établissements de la société situés en France."

Plan de Sauvegarde (contentieux)

Plan sans mesures de reclassement: plan annulé - Un PSE qui ne présente pas de plan de reclassement mais seulement des mesures d'accompagnement de licenciements (ex. primes de départ volontaire) sera, en principe, annulé par le juge judiciaire.

Intervention judiciaire: - Le Tribunal de Grande Instance (saisi par le CE ou une organisation syndicale), comme le Conseil des Prud'hommes (saisi par le salarié qui conteste son licenciement), peut être saisi en tant que juge du fond, mais également en tant que juge des référés (recours qui s'avère en pratique, la formule la plus adaptée à ce type de litige). Dans ce dernier cas, le juge est saisi sur le fondement de l'article 809 du Code de Procédure Civile en ce qui concerne le président du Tribunal de Grande Instance ou sur le fondement de l'article R 1455-6 du Code du travail en ce qui concerne le juge prud'hommal.

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 23 mars 2011; pourvoi n° 09-72712:

" Un comité d'établissement, informé et consulté sur un projet de PSE, peut contester en justice la régularité de celui-ci."

Mesures précises et de nature à assurer le reclassement des salariés. Un PSE doit comporter des mesures précises et concrètes pour faciliter le reclassement du personnel et éviter ainsi des licenciements ou en limiter le nombre.

Par exemple, un plan ne comportant pas de précision sur la nature des postes offerts ni sur le nombre de salariés concernés (Cass. Soc. du 19/03/2002; pourvoi n° 00-41614) ou d'indication des entreprises du groupe susceptibles d'entrer dans le périmètre de reclassement interne ne répond pas à cette exigence (Cass. Soc. du 30/01/2008; pourvoi n° 06-45504 et du 03/12/2008; pourvoi n° 07-40789).

Il en est de même lorsque l'employeur se cantonne à collecter les vœux des salariés et ne

leur offre que des postes correspondant éventuellement à ces vœux (Cass. Soc. du 04/03/2009; pourvoi n° 07-42381).

à noter... Cette exigence de précision doit amener l'employeur à donner aux représentants du personnel consultés des indications sur le nombre, la nature et la localisation des emplois qui peuvent être proposés à l'intérieur de l'entreprise ou du groupe d'entreprises (Cass. Soc. du 12/02/2003; pourvoi n° 01-40342 et du 12/03/2008; pourvoi n° 07-40308).

Les recherches de reclassement doivent également porter à l'international si l'entreprise est présente dans plusieurs pays (Cass. Soc. du 16/12/2008; pourvoi n° 07-45001).

Des propositions concrètes de reclassement doivent être avancées, l'employeur devant, quand cela s'avère impossible, justifier que ses recherches ont été vaines.

A l'inverse, si le plan contient des mesures précises propres à assurer le reclassement dans d'autres établissements (et à l'extérieur de l'entreprise), l'employeur respecte ses obligations, quand bien même, par la suite, le personnel n'accepterait pas les propositions faites (Cass. Soc. du 20/04/2005; pourvoi n° 03-44429).

Afin de déterminer si les postes de reclassement offerts sont de nature à permettre un reclassement efficace, l'employeur doit préciser les catégories professionnelles concernées par le projet de licenciement collectif (Cass. Soc. du 28/03/2000; pourvoi n° 98-40228).

Le PSE est mis en œuvre à l'issue de la procédure de consultation des représentants du personnel (Cass. Soc. du 23/03/1994; pourvoi n° 92-43728)

Par **ukstriker**, le **14/07/2012** à **17:45**

Merci.

Et un PSE qui voudrait être justifié par une situation économique désastreuse alors que le groupe a refusé de mettre en place certaines mesures qui auraient permis d'améliorer la situation (rapatriement d'activités sous-traitées par exemple) et qu'il a délocalisé de l'activité chez un sous-traitant étranger ? cela pourrait-il être une cause d'annulation de ce PSE ?

Par **pat76**, le **17/07/2012** à **15:55**

Bonjour

Il faudra que le comité d'entreprise désigne un expert-comptable et que ce dernier démontre que la direction du groupe a laissé l'entreprise périr volontairement.

Si ces conditions étaient démontrées, le PSE pourrait être remis en cause.

C'est au comité d'entreprise d'agir dès que le PSE sera mis en place.

Article L2325-35 du Code du Travail

Modifié par LOI n°2012-387 du 22 mars 2012 - art. 43:

Le comité d'entreprise peut se faire assister d'un expert-comptable de son choix :

1° En vue de l'examen annuel des comptes prévu aux articles L. 2323-8 et L. 2323-9 ;

2° En vue de l'examen des documents mentionnés à l'article L. 2323-10, dans la limite de deux fois par exercice ;

3° Dans les conditions prévues à l'article L. 2323-20, relatif aux opérations de concentration ;

4° Dans les conditions prévues aux articles L. 2323-78 et suivants, relatifs à l'exercice du droit d'alerte économique ;

5° Lorsque la procédure de consultation pour licenciement économique d'au moins dix salariés dans une même période de trente jours, prévue à l'article L. 1233-30, est mise en oeuvre.

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 15 décembre 2009; Revue de Jurisprudence Sociale 3/10, n° 270, 2ème espèce:

" L'expert-comptable désigné par le comité d'entreprise, peut, dans le cadre d'une mission nécessaire à la compréhension des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise, se faire communiquer tous les documents qu'il estime utiles; il n'y a pas lieu de rechercher si les documents demandés sont nécessaires à l'accomplissement de la mission de l'expert."

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 29 octobre 1987,; Juri-Social, F69:

" Sur la communication de documents, la Chambre Sociale de la Cour de Cassation a jugé que:

L'expert-comptable du comité d'entreprise peut se faire communiquer toutes les pièces qu'il estime utiles à l'exercice de sa mission."

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 16 mai 1990; Droit du Travail 1990, n° 6:

Il n'appartient qu'à cet expert, dont les pouvoirs d'investigation sont assimilés à ceux du commissaire aux comptes, d'apprécier les documents qu'il estime utiles à l'exercice de sa mission dès lors qu'elle n'excède pas l'objet défini par l'article L 2535-25 du Code du travail. Les juges du fond ne peuvent substituer leur appréciation de l'utilité à celle de l'expert."

Arrêt de la Chambre Criminelle de la Cour de Cassation en date du 23 avril 1992; Droit du Travail 1992, n° 10:

" Selon la Chambre Criminelle, sauf référé éventuel devant le président du Tribunal de Grande Instance, il appartient à l'expert-comptable désigné par le comité d'entreprise en vertu des dispositions de l'article L 2325-35 du Code du travail, et dont les pouvoirs d'investigation sont assimilés à ceux du commissaire aux comptes, d'apprécier quels sont les documents

utiles à l'exercice de sa mission, dès lors que celle-ci n'excède pas l'objet défini par ledit article."

Arrêt de la Chambre Criminelle de la Cour de Cassation en date du 23 avril 1992; Cahier Social 1992, A35:

" L'expert-comptable désigné à l'occasion d'une procédure de licenciement collectif pour motif économique est en droit d'exiger communication du rapport établi par un cabinet de consultants à la demande de l'employeur."

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 27 novembre 2001; RJS 2/02, n° 194:

" L'expert-comptable a, comme le commissaire aux comptes, accès aux comptes et documents des sociétés mères et filiales."

même arrêt:

" Lorsqu'une entreprise de droit français, membre d'un groupe international, est en mesure de recueillir des informations relatives aux entreprises du groupe situées à l'étranger, elle doit les communiquer à l'expert-comptable du comité d'entreprise dès lors qu'il en formule la demande."

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 15 décembre 2009; RJS 3/10, n° 270, 2ème espèce: (déjà cité):

" L'expert, tenu par application de l'article L 2325-42 du Code du travail à des obligations de secret et de discrétion, ne peut se voir opposer le caractère confidentiels des documents demandés."

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 17 février 2004: RJS 6/04, n° 714:

" Le refus de l'employeur de communiquer à l'expert-comptable des documents nécessaires à l'intelligence des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise caractérise un trouble manifestement illicite."

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 29 octobre 1987; Juri-Social 1987, F69:

" L'expert-comptable peut demander communication de documents afférents à la comptabilité prévisionnelle."

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 22 octobre 1987; Juri-Social, F68:

" Lorsqu'une société est constituée de "divisions" ayant chacune des relations économiques, parfois même organiques, avec d'autres établissements ou sociétés dépendant du même groupe, l'expert-comptable du comité d'entreprise peut demander communication des éléments comptables propre à chaque division dès lors que les seuls documents établis au niveau de l'entreprise ne donnent pas un reflet fidèle de l'activité économique et sociale de

celle-ci."

Par **ukstriker**, le **25/07/2012** à **01:11**

Autre question : craignant une grève à l'annonce du PSE, le groupe a contacté des sous-traitants pour prendre en charge l'activité de mon site en cas de grève du personnel. Est-ce légal ? quelles sont les risques juridiques encourus pour les personnes y participant ?

Par **pat76**, le **25/07/2012** à **16:09**

Bonjour

A la limite de la légalité. Je fais des recherches en ce sens.

Ces le remplacements de grévistes par des intérimaires ou des salariés en CDD qui est illégal.

Les risques sont pour l'employeur pas pour les sous-traitants.

Le comité d'entreprise est informé que des sous-traitants ont été contactés en prévision d'un grève du personnel à l'annonce du PSE?

Par **ukstriker**, le **26/07/2012** à **00:54**

Non le CE n'est bien entendu pas informé puisqu'il n'y a pas de PSE encore d'annoncé.

Ma question sur les risques était en fait aussi pour moi puisque je donne des informations aux sous-traitants en vue pour eux de bien saisir notre activité. A ce jour, ce n'est pas moi qui leur demanderait de se substituer à nous si grève mais je me demandais juste si on pouvait me reprocher une certaine complicité puisque j'ai donné des infos et aussi parce que je suis le président du CE de mon établissement. Je pense que non mais on ne sait jamais.

Par **pat76**, le **26/07/2012** à **17:50**

Bonjour

Vous êtes le président du CE et de par votre fonction, vous êtes obligatoirement informé des tractations avec les sous-traitants et vous dissimuleriez des informations au CE si vous ne faisiez pas état des accords passés avec ces sous-traitants en cas de grève des salariés suite à la mise en place du PSE.

Pour information voici ce qu'indique un arrêt de la Cour de Cassation en date du 15 février

1979; pourvoi n° 76-14527:

" En cas de grève, l'employeur peut recourir à la sous-traitance."

Comme le recours à la sous-traitance en cas de grève des salariés est légal, il n'y a pas de raison pour ne pas en informer le CE en temps utile.

L'employeur peut également en cas de grève, avoir recours à des bénévoles (Cass. Soc. du 11/01/2000; pourvoi n° 97-22025) ou faire exécuter des heures supplémentaires aux non-grévistes.