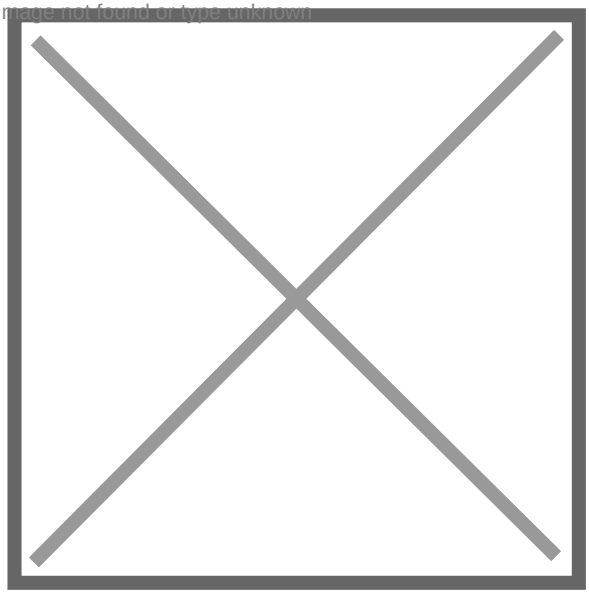
Image not found or type unknown



# Procédure et points concernant licenciement pse

Par **zephir21**, le **05/08/2011** à **16:21**

Bonjour,

Dans le cadre d'un licenciement avec PSE ( plus de 10 personnes et + de 1000 employés groupe ), plusieurs aspects m'interpellent :

1/ Avant la validation du PSE par les instances ( CE et CHSCT ont rendu un avis défavorable ), j'ai reçu un mail privé d'un membre du CE avec des informations qui étaient encore confidentielles ), celà peut-il remettre en cause le PSE ?

2/ On me propose 2 postes dans mon domaine de compétence en région Parisienne, mais je suis de Côte d'Or et je viens d'acheter une maison, je souhaite donc refuser ces 2 offres, cependant, tous mes autres collegues ont eu des offres en restant dans leur région, et 3 autres ont eu des propositions plus interessantes ( promotion ). D'après les critères et le respect des odres de priorité, ces postes auraient dû également être proposés à tous mes collègues et moi ( nous avons tous le même poste de responsable informatique en région ) ? Puis-je contester , sachant que je ne suis pas encore licencié, date limite pour répondre à ces offres le 24/08?

3/Lors de mon futur entretien préalable à mon licenciement, on va me proposer, en + des indemnités légales, une transaction déjà négociée avec CE et identique pour tous afin de ne pas poursuivre mon employeur devant les prud'hommes, que dois-je en penser ?

Un grand merci d'avance en cette période délicate

Par **pat76**, le **05/08/2011** à **18:12**

Bonjour

Voici un peu de lecture en souhaitant que vous y trouverez des réponses à vos questions.

Source Mémento Pratique Francis LEFEBVRE "SOCIAL 2011"

page 747 : 48010- (Code du travail articles L 1233-61 à 1233-64 et L 1235-10)

Elaboration d'un Plan de sauvegarde et de l'emploi:

L'employeur, et lui seul (Cass. Soc. du 13/01/2010, pourvoi n° 08-15776), doit, sous peine de nullité de la procédure de licenciement, établir un plan comprenant des mesures concrètes et précises (Cass. Soc. du 13/07/2010, pourvoi n° 09-43028) de nature à éviter les licenciements ou à en limiter le nombre.

Sauf si la réduction d'effectifs repose exclusivement sur le volontariat l'employeur peut, à cette fin, prévoir des mesures de reclassement dans l'entreprise ou le groupe auquel il appartient. Mais il ne saurait s'en contenter (Cass. Soc du 28/03/200, pourvoi n° 98-21870). Il doit en étudier toutes les mesures susceptibles d'éviter les licenciements telles que réduction de la durée du travail, passage à temps partiel, développements d'activités nouvelles, actions de formation.

Le PSE doit également intégrer un plan de reclassement visant à faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité, notamment celui des salariés âgés ou dont la situation rend la réinsertion difficile.

Il définit par ailleurs les conditions de mise en oeuvre de la CRP ou du congé de reclassement, selon le cas (Les salariés peuvent bénéficier d'actions de reclassement, dont le contenu et les modalités d'exécution diffèrent selon la taille de l'entreprise: congé de reclassement si l'entreprise compte au moins 1000 salariés, convention de reclassement persoonalisée(CRP) dans le cas contraire).

L'établissement et le contenu du PSE peuvent faire l'objet d'un accord de méthode.

La validité du plan est apprécié au regard des moyens dont dispose l'entreprise (notamment Cass. Soc. du 11/10/2006, pourvoi n° 04-47950) ou, le cas échéant, l'unité écionomique et sociale ou le groupe, et en fonction de l'évolution de son contenu dans le temps (Cass. Soc. du 14/02/2007, pourvoi n° 05-45887).

Lorsqu'il prévoit des postes de reclassement dans l'entreprise ou dans le groupe, le PSE doit en préciser le nombre, leur nature et leur localisation Cass. Soc. du 13/07/2010, pourvoi n° 09-43028) ainsi que les catégories professionnelles concernées par le projet de licenciement (Cass. Soc. du 11/03/2003, pourvoi n° 01-45467). Il doit aussi assuré aux interessés une priorité par rapport à des candidats extérieurs (Cass. Soc. du 12/07/2010, pourvoi n° 09-15182).

Lorsque le plan prévoit des reclassements dans d'autres entreprises, l'employeur doit

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

informer loyalement les salariés des éventuels risques présentés par les emplois proposés (Cass. Soc. du 06/06/2007, pourvoi n° 06-41001.

En revanche, le PSE n'a pas à contenir la liste des salariés licenciés (Cass. soc. du 07/10/1998, pourvoi n° 96-40424) et ne dispense pas l'employeur de chercher préalablement à reclasser chacun des intéressé.

Si le PSE peut contenir des mesures réservées à certains salariés, c'est à la condition que tous les salariés de l'entreprise placés dans une situation identique puissent bénéficier de l'avantage accordé et que les règles déterminant les conditions d'attribution de cet avantage soient préalablement définies et contrôlables (Cass. Soc. 10/12/2003, pourvoi n° 01-47147).

Le PSE est soumis au représentant du personnel.
Il peut être amélioré ou modifié en cours de procédure, sans qu'il soit nécessaire de reprendre la procédure de consultations des représentants du personnel à ses débuts (Cass. Soc. du 29/01/2008, pourvoi n° 06-44189) et sans que cela invalide les propositions de modification de contrat de travail faites antérieurement aux salariés 5Cass.soc. du 27/11/2007, pourvoi n° 06-43943), sous réserve que le plan présente dès le départ un contenu suffisant et que les changements ne conduisent pas à l'établissement d'un plan entièrement nouveau.

Si la nullité du plan est prononcée par le juge avant notification du licenciement, la procédure doit être recommencée à ses débuts (Cass. Soc. du 10/02/2004, pourvoi n° 02-40182).

En revanche, une simple irrégularité de la procédure suivie lors de la dernière consultation du CE entraîne seulement la suspension de la procédure et la tenue d'une nouvelle réunion au lieu et place de la réunion irrégulière (Cass. Soc. du 17/12/2004, pourvoi n° 03-17031).

Sur l'incidence de la nullité du plan sur le licenciement prononcé:

Réintégration: Le salarié a droit à être réintégré dans son emploi ou à défaut, dans un emploi équivalent (Cass. Soc. du 30/04/2003, pourvoi n° 00-44811), sauf si sa réintégration est matériellement impossible.
Toutefois, le salarié dont le licenciement économique est nul en raison de l'absence ou la nullité du plan de sauvegarde de l'emploi a droit à une indemnité pour licenciement illicite au moins égale aux 12 derniers mois de son salaire, s'il a au moins 2 ans d'ancienneté, ou à la réparation du préjudice subi dans le cas contraire. (Code du Travail article sL 1235-11 et L 1235-14).

Le salarié renonçant à sa réintégration parce que l'employeur s'y oppose a droit, en sus des indemnités ci-dessus, à une indemnité égale à la rémunération qu'il aurait perçue jusqu'à sa renonciation (Cass. Soc. du 26/09/2007, pourvoi n° 06-40039).

Différentes notes sous l'article L 1233-4 du Code du Travail où sont indiqués ces différents arrêts de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation:

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de Cassation en date 13 novembre 2008, pourvoi n° 06-46227:

Ne manque pas à son obligation de reclassement, l'employeur qui fait une proposition de poste refusée par le salarié pour des considérations personnelles et justifie l'absence de

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

poste en rapport avec les compétences de celui-ci dans le périmètre géographique de reclassement souhaité par le salarié.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de Cassation en date du 29 janvier 2003, pourvoi n° 00-46323:

Les salariés menacés de licenciement économique sont en droit de refuser les mesures de reclassement qui leur sont proposées; les salariés qui n'adhères pas à la mesure de préretraite interne, refusent une mutation géographique et ne recourent pas aux services d'un cabinet d'outplacement ne font qu'exercer leur droit.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de Cassation en date du 7 avril 2004, pourvoi n° 01-44191:

L'employeur doit ecécuter loyalement son obligation de reclassement.

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés