Image not found or type unknown

Ruptures conventionnelles : leur multiplication peut imposer la mise en place d’un PSE

Jurisprudence publié le **07/03/2022**, vu **1294 fois**, Auteur : Assistant-juridique.fr

Les ruptures conventionnelles doivent être prises en compte pour déterminer les obligations de l’employeur en matière de plan de sauvegarde de l’emploi lorsqu’elles ont une cause économique.

Afin d'éviter que les employeurs procèdent à des petits licenciements de manière répétée pour échapper à la procédure des grands licenciements, plus lourde, l'article L 1233-26 du Code du travail prévoit que, lorsqu'une entreprise d'au moins 50 salariés a procédé pendant 3 mois consécutifs à plus de 10 licenciements au total sans atteindre 10 licenciements dans une même période de 30 jours, tout nouveau licenciement économique envisagé au cours des 3 mois suivants est soumis aux dispositions régissant le licenciement d'au moins 10 salariés sur 30 jours. L’employeur est donc tenu, dans ce cas, de mettre en oeuvre un plan de sauvegarde de l’emploi.

Pour la Cour de cassation, sont à retenir tous les modes de rupture du contrat de travail, y compris les départs en préretraite (Cass. soc. 1-2-2011 n° 09-70.121 F-D) et les ruptures conventionnelles s'inscrivant dans un processus de réduction des effectifs pour une cause économique (Cass. soc. 9-3-2011 n° 10-11.581 FS-PBRI). La Cour de cassation a précisé ultérieurement que seules devaient être prises en compte, à ce titre, les ruptures conventionnelles effectivement homologuées par l’administration du travail et ayant entraîné la rupture du contrat de travail (Cass. soc. 29-10-2013 n° 12-15.382 FS-PB).

La règle est rappelée par la Cour de cassation, à l’occasion d’un litige introduit par un salarié licencié pour motif économique après la cession de son entreprise, une société de presse. Il soutenait que l’employeur aurait dû mettre en oeuvre un plan de sauvegarde de l’emploi. Le plan de réorganisation de l’entreprise présenté aux représentants du personnel faisait en effet état, assez naïvement, de 12,24 postes supprimés « compensés par 10,37 ruptures conventionnelles » intervenues au cours des 2 mois précédant l’engagement de la procédure de licenciement, et conclues avec des salariés journalistes ayant fait jouer la clause de cession.

Source : efl.fr

Pour plus d'infos : Comment se déroule une rupture conventionnelle (conditions, indemnité) ?

Voir aussi notre guide : Rupture conventionnelle : mode d'emploi 2020-2021

Articles sur le même sujet :

- Guide pratique de l'association
- Guide pratique de la SARL
- Rupture conventionnelle : mode d'emploi
- Licencier un salarié pour faute
- Saisir le Conseil de Prud'hommes

- Annulation d'une rupture conventionnelle : possible ou pas ?
- Homologation d'une rupture conventionnelle : procédure
- Annulation d'une démission
- Démission d'un salarié en CDI : comment démissionner ?
- Démission : préavis obligatoire ?
- Les indemnités de démission d'un salarié
- Prise d'acte de la rupture du contrat de travail : mode d'emploi
- Résiliation en justice du contrat de travail : mode d'emploi

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés