



Droit au mesures PSE lors d'une reprise suite à liquidation

Par **Varadero99**, le 21/03/2015 à 11:08

Bonjour,

mon entreprise est en liquidation avec continuité d'activité de 1 mois durant lequel la direction doit recueillir un certain nombre d'accord des salariés au plan de compétitivité signé entre les partenaires sociaux et la direction. Cette démarche sera réalisée par lettre recommandée envoyée la semaine prochaine avec demande de réponse sous 15 jours maximum.

Le nouveau plan de compétitivité qui sera proposé à chacun prévoit, entre autres, 148 suppression de poste et un aménagement des modalités d'obtention d'une prime annuelle.

Par lettre de communication rédigée sous forme de question réponse, il est dit :

Mon poste n'est pas impacté par la réorganisation proposée dans l'offre de reprise, est-ce que je pourrai

quand même partir et bénéficier des mesures du PSE ?

- Sous réserve des mesures finalisées dans le PSE, si votre demande de départ volontaire de la société est

autorisé par les AJ parce qu'il permet le reclassement d'un salarié impacté vous devriez pouvoir

bénéficier du plan social

J

Je suis dans ce cas, mon poste n'est pas impacté et je me pose la question : "à quel titre les administrateurs judiciaires pourrait s'opposer à mon départ et pourquoi je ne pourrait pas bénéficier des mesures du PSE?".

la direction répond que les AJ ne peuvent pas s'opposer à un départ, mais que le salarié devrait démissionner ce qui ne donne pas droit aux mesures...

alors que dans un autre courrier d'information il est clairement dit : " En cas de refus de cette modification (il est tout aussi nécessaire de l'indiquer expressément), nous serions alors contraints d'envisager votre licenciement pour motif économique.

Dans ce cas, le licenciement dont vous feriez éventuellement l'objet vous ouvrirait droit, bien entendu, à tout le dispositif applicable aux licenciements économiques et en particulier aux indemnités de licenciement auxquelles vous pourriez prétendre en fonction de votre ancienneté."

merci pour vos éclaircissements sur cette situation qui fait planer le doute dans mon esprit.

dans l'attente, bien à vous

Par **P.M.**, le **21/03/2015** à **15:20**

Bonjour,

La mesure de licenciement économique ne concerne apparemment que les postes impactés par la réorganisation mais je vous conseillerais de vous rapprocher de la DIRECCTE éventuellement par l'intermédiaire de l'Inspection du Travail...

Par **Varadero99**, le **21/03/2015** à **18:50**

merci de cette réponse, mais il est dit que si le salarié n'accepte pas le nouveau plan de compétitivité, il sera licencié. Il n'est pas mis en condition que son poste soit supprimé. Comment dois-je comprendre ces différentes informations?

merci

Par **P.M.**, le **21/03/2015** à **19:04**

C'est une autre version car vous parlez maintenant de refus du plan de compétitivité alors que ce n'est pas a priori au salarié de l'accepter ou le refuser et donner un avis sur des phrases qui ne sont pas reproduites textuellement en plus sorties de leur contexte me paraît impossible d'ailleurs si je pensais pouvoir vous répondre directement, je ne vous aurais pas conseillé de vous rapprocher de la DIRECCTE...

Par **Varadero99**, le **22/03/2015** à **21:38**

Pour bien synthétiser la situation actuelle :

l'entreprise est en liquidation avec prolongation de l'activité durant laquelle la direction doit présenter l'accord des salariés au projet de reprise venant de la direction. (rachat de la société par la même direction en créant une nouvelle société.)

un accord a été signé entre la direction et les partenaires sociaux se traduisant par la signature d'un plan de compétitivité.

Celui ci touchant aux bases des contrats de travail (rémunération d'une prime annuelle) la direction doit recueillir l'accord de l'ensemble des salariés à ce plan. décision de justice lors de la dernière audience.

Ceci se traduisant par la validation du plan de compétitivité de la part de chaque salarié.

Chose que je prévois de ne pas accepter et donc d'être d'office cataloguer dans les personnes à licencier.

Par contre une lettre d'information dit que l'administrateur peut s'opposer à ce que je bénéficie des mesures du PSE du fait que mon poste n'est pas supprimé.

mais comme je n'accepte pas les nouvelles conditions proposées à mon contrat de travail je bascule automatiquement dans les personnes licenciés donc logiquement j'ai droit au

mesures du PSE comme un autre. Dans celles ci, il n'est nullement mentionné que les mesures PSE ne concernent que personnes dont le poste est supprimé....

Je ne comprends pas à quel titre l'administrateur judiciaire s'opposerait à ce que je bénéficie des ces mesures...

bien à vous.

Par **P.M.**, le **22/03/2015** à **22:04**

Bonjour,

En tout cas, je ne pense pas qu'il faille l'accord de l'unanimité des salariés pour que le plan de compétitivité soit adopté et appliqué...

Encore une fois sans avoir textuellement la lettre d'information, il est difficile de se prononcer et à la limite, je ne comprends pas non plus à quel titre l'Administrateur Judiciaire pourrait ne pas vous licencier mais pas forcément dans le cadre du PSE mais simplement pour refus de modification du contrat de travail pour raison économique...