



PSE après un contrat d'apprentissage

Par **chloe82**, le **20/01/2014** à **16:00**

Bonjour,

Je viens d'apprendre que je suis concernée par un PSE.

Je suis salariée depuis septembre 2012. De septembre 2012 à septembre 2013, j'étais en contrat d'apprentissage avec un salaire de 800 euros.

Depuis le 1er octobre 2013, je suis en CDI.

On m'indique que l'allocation de référence est calculée sur les 12 derniers mois, ce qui n'est vraiment pas avantageux pour moi. J'ai lu qu'il était possible de bénéficier d'un accord d'application qui prendrait en compte les trois derniers mois d'activité pour le calcul de mes indemnités. Cependant, je ne trouve rien de clair sur le sujet. Ni le cabinet de reclassement, ni le pôle emploi ne peuvent me dire si je peux en bénéficier. Est-ce quelqu'un peut m'éclairer ? D'avance merci de votre aide.

Par **Juriste-social**, le **20/01/2014** à **16:51**

BOnjour,

Il est étonnant que votre PSE n'ait pas prévu la possibilité de prendre en compte un salaire de référence limité à trois mois s'il est plus favorable au salarié.

En tout état de cause, votre salaire de référence devrait concerner uniquement votre période en CDI car la prise en compte de votre période d'apprentissage constituerait une inégalité de traitement au regard de votre situation de précarité résultant de l'apprentissage.

Par **chloe82**, le **20/01/2014** à **17:00**

Bonjour et merci beaucoup de votre réponse rapide.

A ma connaissance, et après avoir consulté les élus et la DRH, rien n'est prévu dans mon cas. Savez-vous à quel texte je peux me référer afin de mettre en exergue l'inégalité de traitement ?

Merci encore.

Bien à vous.

Par **P.M.**, le **20/01/2014** à **17:45**

Bonjour,

Pour pouvoir essayer de vous répondre exactement, il faudrait que vous précisiez de quelle allocation de référence, il s'agit précisément...

Par **Juriste-social**, le **20/01/2014** à **18:13**

Le principe d'égalité appliqué au droit du travail est un principe sans texte invocable tel quel.

Vous pouvez soutenir que la prise en compte de votre période d'apprentissage dans le salaire de référence a pour effet de réduire le montant de votre allocation spécifique (quelle qu'elle soit) et constitue en conséquence une inégalité de traitement comparée à des salariés qui n'ont pas débuté par l'apprentissage dans cette entreprise et qui ont donc un salaire de référence sur la base d'un CDI.

Par **chloe82**, le **20/01/2014** à **18:20**

Bonjour,

Il s'agit de "l'allocation spécifique de reclassement" dans le cadre d'un Contrat de Sécurisation Professionnelle.

Il est spécifié dans les documents transmis "l'allocation est égale à 80% du montant journalier de référence pendant 12 mois maximum".

Je vous remercie par avance,
Bien à vous

Par **P.M.**, le **20/01/2014** à **18:35**

Donc d'après votre complément d'information, c'est Pôle Emploi qui vous la versera et vous auriez beau prétendre à un quelconque principe d'égalité que ça ne changerait rien...

Le calcul se fait sur des 12 derniers mois pleins des salaires perçus avant la rupture du contrat de travail...

Par **Juriste-social**, le **20/01/2014** à **18:53**

BOnjour,

Cette allocation ne constitue pas une aide versée par l'employeur au titre du PSE, vous ne

pourrez donc invoquer une inégalité de traitement.

Par **P.M.**, le **20/01/2014** à **19:01**

Je vous conseille donc de ne pas tenir compte de cette réponse précipitée sans savoir de quoi il s'agit :

[citation]Le principe d'égalité appliqué au droit du travail est un principe sans texte invocable tel quel.

Vous pouvez soutenir que la prise en compte de votre période d'apprentissage dans le salaire de référence a pour effet de réduire le montant de votre allocation spécifique (quelle qu'elle soit) et constitue en conséquence une inégalité de traitement comparée à des salariés qui n'ont pas débuté par l'apprentissage dans cette entreprise et qui ont donc un salaire de référence sur la base d'un CDI.[/citation]

Même si son auteur ne s'est pas excusé...

Il est par ailleurs fort rare qu'un employeur ait versé des allocations et c'est pourquoi je vous ai demandé la précision même si elle entre dans le Droit du Travail...

Par **Juriste-social**, le **20/01/2014** à **19:04**

Il n'est pas rare du tout qu'un PSE prévoit diverses allocations. L'auteur ayant présenté l'allocation versée comme étant celle prévue par le PSE, mon intervention était juste et non rapide.

Par **P.M.**, le **20/01/2014** à **19:18**

Un PSE n'a jamais prévu des allocations mais éventuellement des indemnités supplémentaires ou le maintien du salaire pendant une certaine période...

Cependant en plus vous basiez votre intervention juste après que j'ai demandé la précision sur le fait que :

[citation]Le principe d'égalité appliqué au droit du travail est un principe sans texte invocable tel quel.[/citation]

Donc vous vous êtes trompé lourdement même si c'est impossible pour vous de le reconnaître, en plus si c'était lentement après réflexion, ça n'arrange pas les choses mais personnellement, je ne vous invective pas pour autant...

Par **chloe82**, le **20/01/2014** à **19:24**

Merci à tous les deux pour votre aide. Cela m'a apporté des éléments à faire valoir auprès de mon employeur.

Bien cordialement

Par **P.M.**, le **20/01/2014** à **19:34**

Vous n'avez rien à faire valoir à votre employeur contrairement à ce que l'on a pu vous faire croire puisque c'est Pôle Emploi qui doit vous verser l'allocation d'après l'attestation de salaires réellement perçus dans les 12 derniers mois qui vous sera délivrée...

Par **Juriste-social**, le **20/01/2014** à **21:47**

Le principe d'égalité de traitement est bien un principe applicable sans texte, il n'y aucune erreur là dedans.

Une nouvelle fois, un PSE peut prévoir diverses allocations spécifiques, énoncer l'inverse constitue une erreur de votre part, mais peu importe.

Mon intervention ne contient nul erreur puisqu'elle répond aux premiers faits énoncés par Chloé.

Mais je vous laisse dans votre délire de toujours vouloir relever une faute de ma part sans jamais y arriver...

enfin, contrairement à vos enfantillages, je ne pointe pas vos erreurs comme vous tentez toujours de le faire avec moi. je me contente de vous corriger sans évoquer vos bêtises. Notamment le sujet concernant le CHSCT de coordinatio où vous avez laisser entendre qu'un accord collectif pouvait priver un CHSCT d'établissement de son droit à information/consultation. Je me suis contenté de corriger cette grosse bêtise sans vous attaquer.

Mais vous, vous en êtes incapable. Vous attaquez tel le taureau dans l'arène, mais celui-ci n'en sort jamais vainqueur... Méditez là dessus la prochaine fois que vous voudrez me charger sans raison ni justification tedy.

Par **Juriste-social**, le **20/01/2014** à **21:48**

Le principe d'égalité de traitement est bien un principe applicable sans texte, il n'y aucune erreur là dedans.

Une nouvelle fois, un PSE peut prévoir diverses allocations spécifiques, énoncer l'inverse constitue une erreur de votre part, mais peu importe.

Mon intervention ne contient nul erreur puisqu'elle répond aux premiers faits énoncés par Chloé.

Mais je vous laisse dans votre délire de toujours vouloir relever une faute de ma part sans jamais y arriver...

enfin, contrairement à vos enfantillages, je ne pointe pas vos erreurs comme vous tentez toujours de le faire avec moi. je me contente de vous corriger sans évoquer vos bêtises. Notamment le sujet concernant le CHSCT de coordination où vous avez laissé entendre qu'un accord collectif pouvait priver un CHSCT d'établissement de son droit à information/consultation. Je me suis contenté de corriger cette grosse bêtise sans vous attaquer.

Mais vous, vous en êtes incapable. Vous attaquez tel le taureau dans l'arène, mais celui-ci n'en sort jamais vainqueur... Méditez là dessus la prochaine fois que vous voudrez me charger sans raison ni justification tedy.

Par **P.M.**, le **20/01/2014** à **22:37**

Tiens, la phrase est déjà modifiée...

Je pensais que c'était à celui qui prétendait de le prouver et donc à vous d'indiquer quelles allocations peuvent être prévues dans un PSE...

Donc, ce n'est pas vous qui avez fait une mauvaise interprétation de la présentation sans demander un complément mais l'auteur du sujet qui n'a pas su donner les bonnes informations, c'est tout à fait élégant...

En plus vous qui vous en défendez, vous évoquez un autre sujet sans en fournir le lien dans lequel je n'ai pas commis l'erreur que vous me prêtez mais parce que vous n'avez rien compris à ce que j'avais écrit...

En tout cas je vous ai laissé apporter un complément d'information sans rien rétorquer...

Votre comparaison en vous posant en matador qui viendrait pour me "mettre à mort" démontre bien votre état d'esprit...

Je pensais peut-être naïvement vous connaissant que vous aviez suffisamment trompé l'intéressée pour ne pas revenir la ramener même si je savais déjà que pour vous c'était impossible de le reconnaître...

Par **Juriste-social**, le **21/01/2014** à **09:09**

La phrase n'a été modifiée que pour corriger une erreur de frappe... arrêtez votre paranoïa...

"Je pensais que c'était à celui qui prétendait de le prouver et donc à vous d'indiquer quelles allocations peuvent être prévues dans un PSE..." : allocation d'aide à la mobilité géographique, allocation pour exercice du droit de visite, allocation de frais de garde d'enfant ou de personne à charge en situation de handicap ou de dépendance, allocation d'aide à la reprise d'entreprise,...

Vous voyez, la liste des allocations spécifiques prévues dans les PSE est longue et varie d'un PSE à un autre. Et dans l'octroi de ces allocations, l'employeur doit respecter le strict respect du principe d'égalité de traitement entre les salariés placés dans une même situation.

Je perds une nouvelle fois mon temps en vous démontrant une énième fois que vos attaques sont injustifiées et que mes conseils ne sont nullement erronés.

Enfin, je note avec humour que contrairement à vos habitudes vous n'avez pas fourni directement le lien du sujet en question, sans doute vouliez-vous éviter que les internautes découvrent le pot aux roses vous concernant...

Voyez-vous, je ne suis pas sur ce forum pour rabaisser les personnes qui prennent de leur temps pour donner gratuitement des conseils, je me contente, lorsque je vois une erreur, de simplement corriger celle-ci sans attaquer l'auteur de l'erreur.

Or, vous n'agissez pas de la sorte, et à chaque occasion vous tentez de relever les erreurs en vous présentant comme le seul savant. Si cela à pu marcher avec d'autres jusque là, cela n'a jamais marché avec moi car je vous ai toujours répondu en vous démontrant, à votre plus grand malheur, que je n'étais nullement dans l'erreur.

Votre agacement à donc pris de l'ampleur, tel le rouge gorge sur le point d'exploser, et vous donnez l'impression, à chaque fois, d'exploser...

Par **P.M.**, le **21/01/2014** à **10:06**

Bonjour,

Rectification d'une erreur de frappe alors que la phrase :

[citation]Le principe d'égalité appliqué au droit du travail est un principe sans texte invocable tel quel.[/citation]

devient :

[citation]Le principe d'égalité de traitement est bien un principe applicable sans texte, il n'y aucune erreur là dedans.[/citation]

On continue à nous prendre pour des imbéciles...

Je tiens d'ailleurs à adresser mes remerciements pour les soutiens reçus ici ou ailleurs et continuerai à essayer à ce que ce forum ne devienne pas une arène ou même simplement un match duquel doit sortir un vainqueur et un battu mais à ce que de véritables informations ressortent...

On voit d'ailleurs qu'une nouvelle fois on nous présente faussement des allocations qui n'ont rien à voir pour la plupart avec un PSE alors que c'était l'objet de la question et en ignorant que le sens essentiel du mot allocation correspond à une subvention et que ce n'est pas l'employeur qui en verse mais des indemnités comme je l'ai indiqué, ce serait trop long à lui expliquer et surtout qu'il le comprenne...

D'autre part, je n'ai pas à fournir un lien sur un sujet si celui qui s'y réfère ne le fait pas mais pour prouver que nous disions la même chose [le voici](#)...

Je fais ceci pour pallier à ses insuffisances en pratique informatique alors qu'il n'est pas plus doué en Droit du Travail...

Vous pourrez apprécier une fois de plus, cher lecteur, qui en l'occurrence a foncé sans réfléchir et donne l'impression d'exploser avec le ridicule des comparaisons (taureau, rouge-gorge) dont il n'a pas dû comprendre tout le sens en les lisant dans des livres qui sont placés sur son étagère juste à côté de ceux à colorier...

Nous savons tous dans son aveuglement que quand il ne prétend pas à son infailibilité dans sa bulle papale, il se prend pour un matador...

Ne lui en veuillez pas, c'est l'expression de sa juvénilité et il faut bien la supporter, même si c'est incertain que ça lui passe avec l'âge...

Plus il a tort et plus il attaque les personnes comme on peut aussi le constater pour ensuite

passer en victime...

Si seulement, il pouvait cesser de perdre du temps comme il le prétend en me répondant et s'en tenir véritablement au sujets...

Pour ma part, je continuerai à la faire avec toute la prudence et l'humilité nécessaires à un tel exercice...

Par **Juriste-social**, le **21/01/2014** à **10:22**

C'est ces deux textes que vous visiez par "modification". Vous êtes d'un comique... IL n'y aucune erreur dans ces deux textes : le principe d'égalité (de traitement - dont le sens résultait de mon texte même) est un principe applicable sans texte en droit du travail.

Les mesures citées concernent bien des "allocations" selon l'expression utilisée par les partenaires sociaux eux-mêmes (mais j'oubliais, vous êtes plus doué que ces personnes et leur armée de juristes/avocats). Cf. notamment à l'accord PSE SANOFI AVENTI qui est, me semble-t-il, disponible en ligne. ET les partenaires sociaux utilisent à bon escient le terme "allcoation" puisqu'il s'agit bien de subventions versées par l'employeur... Encore faut-il avoir une pratique du droit du travail pour le savoir...

Merci, en outre, de palier à mes "insuffisances" en informatique (quel grand esprit êtes vous pour parvenir à mettre un lien direct !).

Vous êtes toujours aussi ridicule... Il ne suffit pas de proclamer sans cesse que vous êtes humble pour convaincre, sauf à vouloir vous convaincre... Votre manque d'humilité ressort à chacune de vos interventions, où vous attaquez toute personne qui donne un avis contraire du votre...

PS : je vous conseille ces lectures sur le taureau et le rouge gorge, vous y trouverez sans doute un reflet assez similaire...

Par **P.M.**, le **21/01/2014** à **10:55**

Encore l'expression de sa mauvaise foi, j'ai simplement dit :

[citation]Tiens, la phrase est déjà modifiée...[/citation]

Mais il brode, il brode...

En tout cas, on le voit, si le PSE SANOFI AVENTIS, est disponible en ligne, il n'a pas un esprit assez grand pour pouvoir à mettre le lien...

C'est vrai qu'il a beaucoup d'humilité quand il prétend aussi qu'il est le seul sans doute sur terre à pouvoir me répondre...

Je lui conseillerais pour ma part la fable de La Grenouille qui veut se faire aussi grosse que le Boeuf :

[citation]Une Grenouille vit un Boeuf

Qui lui sembla de belle taille.

Elle, qui n'était pas grosse en tout comme un oeuf,

Envieuse, s'étend, et s'enfle, et se travaille,

Pour égaler l'animal en grosseur,

Disant : "Regardez bien, ma soeur ;
Est-ce assez ? dites-moi ; n'y suis-je point encore ?
- Nenni. - M'y voici donc ? - Point du tout. - M'y voilà ?
- Vous n'en approchez point. "La chétive pécore
S'enfla si bien qu'elle creva.
Le monde est plein de gens qui ne sont pas plus sages :
Tout bourgeois veut bâtir comme les grands seigneurs,
Tout petit prince a des ambassadeurs,
Tout marquis veut avoir des pages.[/citation]
Mais je ne pense pas qu'il la comprendra plus que ce qu'il lit en Droit du Travail...
Pour moi ce sujet est terminé sauf si bien sûr l'intéressée a besoin d'informations
complémentaire sans confusions pour les expliquer le fonctionnement de "l'allocation
spécifique de reclassement" dans le cadre d'un Contrat de Sécurisation Professionnelle...

Par **P.M.**, le **21/01/2014** à **11:22**

Je n'ai rien appris du tout puisque vous n'avez pas permis de vérifier vos dires et que d'autre part si c'est de celui-ci dont il s'agit, le PSE a été recalé en Justice, je crois dans le courant du premier trimestre 2013...
Je ne sais pas qui est ce Tedy dans le cadre de ce sujet...
Mais effectivement, comme vous le reconnaissez, si c'est vous qui lui avez fourni l'information, la foudre vient de s'abattre sur cette personne...
Je vous laisse donc le dernier mot, vous le censeur qui profitez que les autres ne le soient pas car sinon, vous ne pourriez pas vous exprimer ainsi que vous le faites habituellement, comme aussi dans [ce sujet](#)...
Je vous laisse donc le dernier mot puisqu'il n'y a que ça qui vous intéresse ainsi que de faire monter votre compteur de messages en répétant certains à l'identique..

Par **P.M.**, le **21/01/2014** à **18:14**

Je me suis procuré l'[ACCORD DE PLAN DE DEPART VOLONTAIRE ET DE LICENCIEMENT COLLECTIF POUR MOTIF ECONOMIQUE ET DE PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI DANS LE CADRE DU PROJET DE REORGANISATION ET D'ADAPTATION SANOFI-AVENTIS RECHERCHE & DEVELOPPEMENT...](#)
Vous allez donc pouvoir nous dire où figure dans une des 149 pages le terme "allocation" pour ne pas vous décrédibiliser...

Par **Juriste-social**, le **21/01/2014** à **18:21**

Alors, d'une part, les exemples d'allocations citées l'ont été de mémoire et correspondent à plusieurs PSE.
D'autre part, dans le PSE SANOFI, il vous suffit de vous référer à la page 25 pour trouver

l'utilisation du terme "allocation", au sens où elle est versée par l'employeur.

Satisfait ?

Par **P.M.**, le **21/01/2014** à **18:47**

Effectivement, on le voit grâce à ce lien que j'ai fourni, le terme "allocation" est utilisé même si à mon avis le terme "indemnité" aurait été plus judicieux puisque c'est le cas mais je ne comprends toujours pas où la confusion est possible avec le présent sujet et où doit intervenir un salaire de référence sur 3 mois ou 12 mois...

Par **Juriste-social**, le **21/01/2014** à **19:00**

Effectivement, le terme "indemnité" aurait pu suffir. Mais le terme "allocation" est plus frappant et marquant et donne l'impression que l'employeur est juste dans le PSE et fait des "sacrifices". Tout est affaire de négociation et de politique sociale...

Concernant ce sujet, s'il s'agissait d'allocation consentie par l'employeur, et que l'employeur avait prévu un salaire de référence, de manière classique, sur la moyenne des douze mois, le salarié ayant eu des mois d'apprentissage avant un CDI aurait été moins bien traité que celui embauché directement en CDI au même moment.

Ainsi, un salarié qui n'a pas cumulé 12 mois de salaires, aurait vu son salaire de référence calculé sur la moyenne des salaires payés avant le PSE, disons 7 mois, alors que l'auteur de la question, en raison de son apprentissage, a cumulé 12 mois de salaires et verra sa moyenne fortement baissée en raison de ses mois d'apprentissage.

Ai-je été assez clair ?

D'où la nécessité d'invoquer le principe d'égalité de traitement dans ce cas.

Par **P.M.**, le **21/01/2014** à **19:37**

C'est une appréciation que l'employeur fait des "sacrifices" uniquement lorsqu'il verse une allocation mais pas lorsque c'est une indemnité en tout cas ce dernier terme est repris dans le texte de certaines d'entre elles si ce n'est la majorité...

Dans la présentation initiale du sujet, il n'est à aucun moment indiqué que c'est l'employeur qui devait verser l'allocation qu'il aurait consentie, d'où mon interrogation dès que j'en ai pris connaissance et la réponse a été claire pour ne permettre aucune interprétation, il suffisait donc de l'attendre...