



PSE - Méthode d'application des critères d'ordre

Par **PSEInfo**, le **05/08/2015 à 21:08**

Bonjour,

Je travaille dans une entreprise d'environ 2000 salariés répartis sur une dizaine de sites en France.

Mon entreprise vient de se faire homologuer par la DIRRECTE un PSE unilatéral visant à supprimer 700 emplois et à fermer 2 sites.

L'organisation de notre entreprise est complexe et la quasi totalité de nos services sont répartis sur plusieurs sites.

Aussi les 700 postes à supprimer se répartissent sur les 2 sites à fermer mais aussi sur les autres sites.

Conformément à la législation, la Direction a réparti l'ensemble ds salariés de l'entreprise en "Groupes d'Emplois" avec un objectif de suppression de postes pour chaque groupe.

Dans mon cas, je suis classé dans un "groupe d'emplois" de 34 salariés répartis sur l'ensemble des sites de l'entreprise. L'objectif de suppression de postes fixé par la Direction pour ce groupe est de 8 postes: 3 liés à la fermeture des 2 sites et les 5 autres liés à des réorganisations de services de l'entreprise.

Sur mon site géographique, nous sommes 7 à être classés dans ce groupe et 2 postes (dont le mien) sont visés par les suppressions liées aux réorganisations des services.

Ma question concerne l'application des critères d'ordre qui déterminera les salariés visés par un éventuel licenciement.

Je sais que l'application des critères d'ordre doit être réalisée au niveau national de l'entreprise (et non au niveau local).

Dans la pratique, une fois les 34 salariés du groupe classés, comment se fera la sélection des salariés menacés par les licenciements ?

A priori, pour mes 3 collègues localisés sur les sites qui fermeront, la Direction devrait leur offrir la possibilité de "permuter" leur poste avec d'autres salariés du groupe moins biens

classés qu'eux (cela entraînera pour eux des mobilités géographiques).

Dans mon cas, mon poste étant supprimé sur mon site (alors que 5 autres sont préservés), la Direction devra-t-elle m'offrir la possibilité de "permuter" mon poste avec les salariés de mon groupe moins bien classés que moi y compris sur mon site ?

Si par exemple, je suis classé 10^{ième} sur les 34, la Direction doit-elle me fournir la liste des postes classés de la 11^{ième} place à la 34^{ième} afin que je puisse éventuellement y faire mon "marché" ?

Merci d'avance pour votre aide.

Par **P.M.**, le **06/08/2015** à **00:47**

Bonjour,

Je vous conseillerais de vous rapprocher des Représentants du Personnel qui ont dû veiller à l'élaboration du PSE et aux critères retenus pour l'ordre des licenciements ainsi qu'aux mesures de reclassement...

Par **PSEInfo**, le **06/08/2015** à **06:53**

Cela a déjà été fait... Mais malheureusement les DP sont incapables de m'expliquer concrètement la procédure... D'où ma question !

Par **PSEInfo**, le **06/08/2015** à **06:56**

Par ailleurs, je rappelle qu'il s'agit d'un PSE unilatéral qui n'a pas été "validé" par le CE et les DP... C'est la seule Direction qui l'a rédigé... Je veux donc simplement savoir ce que prévoit le code du travail.

Par **P.M.**, le **06/08/2015** à **08:15**

Bonjour,

Je ne comprends pas comment un PSE a pu être élaboré sans être présenté au Comité d'Entreprise...

Le Code du Travail ne prévoit pas toutes les situations liées aux particularités d'une entreprise...

Par **PSEInfo**, le **06/08/2015** à **08:39**

Le PSE a bien été présenté au CE mais la Direction a été incapable (ou n'a pas voulu...) répondre précisément aux questions concernant le déroulement concret de la procédure de reclassement !

Les documents présentés à la DIRRECTE font 'vaguement' référence à l'application de critère d'ordre (définition avec la pondération des différents critères) mais ne précisent pas exactement comment seront appliqués ces critères dans le cas complexe de notre entreprise "multi sites" !

Par **P.M.**, le **06/08/2015 à 08:42**

Donc comme je vous le disais le Code du Travail ne peut pas prévoir le cas complexe de votre entreprise "multi sites" et d'une manière générale chaque cas particulier...

Il faudrait éventuellement essayer de vous rapprocher de la DIRECCTE...

Par **PSEInfo**, le **06/08/2015 à 08:44**

Ma question précise est de savoir "Si la Direction ne peut pas prouver qu'elle m'a proposé, en tant que reclassement potentiel, TOUS les postes des salariés moins bien classés que moi (sur mon site géographique ou sur un autre), pourrais-je considérer mon licenciement comme "injuste" et le contester devant les prud'hommes" ?

Par **P.M.**, le **06/08/2015 à 08:54**

Votre question n'était pas précise puisque vous parliez de faire votre marché puis demandiez ce que prévoit le Code du Travail et que maintenant vous la reformulez...

Vous pouvez toujours considérer ce que vous voulez, ensuite il en serait à l'appréciation du Conseil de Prud'Hommes...

Mais si avant vous ne voulez pas suivre les conseils que l'on vous donne, libre à vous...

Par **PSEInfo**, le **06/08/2015 à 09:06**

J'essaye simplement de comprendre comment doivent "légalement" se passer les choses... Et éviter que cela se passe par intimidation ou à la tête du client...

Par **P.M.**, le **06/08/2015 à 09:13**

Légalement, c'est le PSE qui doit définir certains critères et encore une fois la Loi ne peut pas prévoir toutes les particularités...

Il est même étonnant que le PSE ait été homologué par la DIRECCTE dans les circonstances

que vous indiquez...

Par **PSEInfo**, le **06/08/2015 à 09:17**

Oui, mais le PSE ne peut valoir "loi" car il est parfois "invalidé" par le Tribunal Administratif pour "non respect" du code du travail... On se mord la queue...

Par **P.M.**, le **06/08/2015 à 09:25**

Si le PSE ne peut pas être appliqué tant qu'il n'est pas contesté et éventuellement invalidé, on peut se demander à quoi il sert, sachant que ce serait plutôt devant le Conseil de Prud'Hommes, à vous entendre il faudrait attendre que tous les délais de recours soient expirés pour le mettre en œuvre, rendez-vous alors dans quelques années, en plus l'employeur pourrait ne pas le respecter ou y donner une interprétation...

Par **PSEInfo**, le **06/08/2015 à 09:28**

Je ne "sous-entends" rien du tout... j'essaye simplement de comprendre afin que les "droits" des salariés ne soient pas bafoués...

Par **P.M.**, le **06/08/2015 à 09:42**

Je n'ai pas indiqué que vous sous-entendiez puisque vous aviez l'air d'être affirmatif mais je me demande dans un premier temps qui mieux que les Représentants du Personnel et en particulier les membres du CE peuvent mieux défendre les salariés et que la DIRECCTE les informer sur les mesures de reclassement approprier car on ne va pas non plus laisser un salarié se disputer un poste qu'il convoiterait avec un autre...

Par **PSEInfo**, le **06/08/2015 à 09:45**

Tout à fait d'accord.. Mais quand on s'aperçoit que le CE est totalement dépassé par les événements et qu'il ne maîtrise pas le sujet... Les salariés sont livrés à eux-même !

Par **P.M.**, le **06/08/2015 à 09:57**

Donc, il ne resterait plus après les propositions de reclassement par l'employeur que le recours juridique si les salariés ne veulent pas s'informer auprès de la DIRECCTE ne serait-

ce que pour avoir un avis si vous estimez que le CE est dépassé et ne maîtrise pas le sujet...