Image not found or type unknown

Plan de Sauvegarde de l'Emploi avec Plan de Départ Volontaire

Par **GregDupont**, le **11/02/2016** à **09:04**

Bonjour,

L'entreprise pour laquelle je travail, mets en place un Plan de Sauvegarde de l'Emploi, avec Plan de Départ Volontaire.
Mon poste est impacté par une modification des horaires de travail (travail en poste) et de la définition des fonctions.
Le problème et qu'il nous demande de dire si l'on on souhaite profiter du PDV avant même d'avoir nos nouveaux contrats de travail stipulant exactement nos modifications (horaire, fonction, salaire).
Est-ce normal?

Cordialement,

Par **P.M.**, le **11/02/2016** à **10:33**

Bonjour,
De toute façon, vous pourriez refuser une modification essentielle du contrat de travail et ce n'est pas une cause de licenciement sauf si l'employeur invoquait une raison économique et, dans ce cas, après le mois de réflexion qu'il doit vous accorder, en cas de refus, s'il maintenait sa décision, il devrait procéder au licenciement économique...

Par **GregDupont**, le **11/02/2016** à **10:40**

Merci pour votre réponse.
Mais, le licenciement économique ne me permettrais pas d'avoir la meme somme que je pourrais avoir avec le PDV.
Et sans savoir quelle modifications exacte va être apporter à mon contrat de travail je n'ose pas prendre ma décision.
Le PDV est ouvert jusqu'au 20 février, alors que nos nouveaux contrat n'arriverons que fin Mars courant avril?

Cordialement,

Par **P.M.**, le **11/02/2016** à **10:44**

Je vous conseillerais de vous rapprocher des Représentants du Personnel pour examiner cette situation mais en principe, il est prévu que les départ qui ont lieu sous un certain délai puisse bénéficier des mêmes modalités sinon, le processus pourrait être jugé abusif...

Par **GregDupont**, le **11/02/2016** à **10:52**

Justement 2 de mes collègues qui sont impactés par cette modification de contrat de travail, sont des délégués du personnel, dont un au Comité d'entreprise, et quand ils posent la question de savoir comment cela se fait que l'on nous demande de prendre une décision avant même d'avoir nos nouveaux contrat de travail, les responsables RH respondent qu'ils ne voient pas pourquoi nous voulons nos nouveaux contrats avant de prendre notre décision....

Cordialement,

Par **P.M.**, le **11/02/2016** à **11:15**

Donc ces Délégués du Personnel ou le Comité d'Entreprise pourraient alerter la DIRECCTE (ex Direction Départementale du Travail) mais c'est l'employeur qui devrait répondre...

Par **GregDupont**, le **11/02/2016** à **11:26**

Le PSE à déjà était valider par la DIRECCTE, mais ce que nous ne comprenons pas, c'est qu'ils nous soient demandés de choisir si nous voulons partir dans le PDV avant de savoir comment va être modifié exactement notre contrat de travail.
Et que par la suite si nous refusions notre nouveau contrat de travail nous soyons licenciés économiquement sanrs avoir les memes avantages que nous aurions eut avec le PDV

Par **P.M.**, le **11/02/2016** à **11:35**

Si les conditions d'application du PSE ne sont pas conformes, la DIRECCTE pourrait intervenir car une fois que l'on ne comprend pas comment l'employeur demande de souscrire au plan de départ volontaire sans que ce soit en connaissance de cause parce que l'on ne sait pas quel sort vous sera réservé lors de la modification du contrat de travail en risquant de perdre les avantages liés, il me semble qu'il faille réagir et rechercher une solution même si

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

ensuite un recours pourrait être engagé devant le Conseil de Prud'Hommes car faire un tel constat ne suffit pas pour résoudre la situation si l'employeur persiste... Maintenant, si vous estimez que toute démarche suggérée est inutile, il ne reste plus qu'à le regretter...

Par **GregDupont**, le **11/02/2016** à **11:41**

Je suis d'accord avec vous et je ne veux pas regretter mon choix, je viens de relire la validation du PSE par la DIRECCTE et il stipule que la mise en place de nos modification de contrat ont étaient accepter suivant un "accord" mais ni moi,ni mes collègues ne sommes au courant de cette accord?
quell procedure pourrait être envisagée?

Cordialement,

Par **P.M.**, le **11/02/2016** à **11:56**

Il ne s'agirait pas de regretter votre choix mais la manière dont se déroule les choses, s'il ne reste que ça à faire en restant inactif...
Donc, cela ne pourrait être que le Comité d'Entreprise qui ait passé un Accord et si ce n'est pas le cas, ce serait son rôle d'alerter la DIRECCTE d'où ma suggestion après éventuellement être intervenu auprès de l'employeur...

Par **GregDupont**, le **11/02/2016** à **12:17**

Est-ce que moi personnellement je pourrait prendre contact avec la DIRECCTE pour leur demander plus d'informations concernant cette "accord"?
Concernant le Comité d'Entreprise, mon collègue (qui est délégué au CE) qui est lui aussi impliqué dans cette modification de contrat de travail n'est au courant d'aucun accord.
Nous avons entendu parlé vaguement d'un livre 1, mais sans jamais avoir aucun documents officiel

Par **P.M.**, le **11/02/2016** à **12:35**

La DIRECCTE n'est certainement pas dépositaire de l'Accord surtout s'il n'existe pas et si vous avez des Représentants du Personnel, il sont là pour ça car si dans une entreprise chaque salarié l'appelle cela devient difficile à gérer...

Par **GregDupont**, le **11/02/2016** à **13:12**

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

Je vous remercie pour toutes vos réponses, mon collègue Délégué du Personnel va contacter la DIRECCTE pour leur demander si cette accord existe et si oui son contenu

Cordialement,

Par **P.M.**, le **11/02/2016** à **13:32**

La DIRECCTE ne pourra pas lui répondre si l'Accord existe puisqu'il devrait être vraisemblablement interne à l'entreprise et s'il existe, elle ne pourra pas lui indiquer son contenu puisqu'elle n'en est pas dépositaire...

Par **GregDupont**, le **11/02/2016** à **13:50**

Donc il nous faut demander directement à notre direction?
Mais quand on leur demande il nous répondet que nos nouveaux contrat n'arriveront pas avant fin Mars courant Avril? Donc plus d'un mois après la fin du PDV....
Ce qui est étrange, c'est que dans le courrier de la DIRECCTE validant le Plan de Sauvegarde de l'Emploi, il y a un paragraphe qui stipule (je résume)
"les mesures excpetionnelles applicables aux salaries mécaniciens des centrales *** et **** acceptant les modalités de l'organisation du temps de travail telles que précisées dans l'accord"
Mais nous n'avons jamais eut information de cette accord?

Par **P.M.**, le **11/02/2016** à **13:56**

Mais enfin, si le Comité du Personnel a signé un Accord, au moins le secrétaire devrait être informé sinon les modalités du PSE ne sont pas respectées et ce n'est pas en répétant la même chose que cela fait avancer le problème et la situation...
A la limite, une réunion d'urgence du CE devrait être organisée...

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés