



## PSE : erreur de l'application des criteres d'ordre de licenciemen

Par **Vgm78690**, le **23/02/2015** à **13:32**

Bonjour,

Ma societe effectue un PSE actuellement. Je ne suis pas une personne directement impactée mais un volontaire appartenant à une catégorie impactée qui libère un poste.

Mon dossier de volontariat précise que j'ai trouvé une nouvelle fonction à l'extérieur. mon projet a été évalué et accepté par un partenaire mandaté par ma société.

Mon dossier est passé devant le comité de validation qui devait rendre un avis favorable ou non.

Compte tenu du fait qu'il y avait plus de volontaires que de postes impactés, les critères d'ordre de licenciement ont été utilisés.

Avant la tenue de cette réunion, j'avais alerté des membres de la commission pour leur indiquer que le nombre de points relatif à l'application des critères d'ordre de licenciement était en ma faveur. Visiblement, les systèmes d'information de la société n'étant pas à jour, je me suis retrouvé avec le même nombre de points qu'une autre personne plus jeune. Le comité a validé le choix de l'autre personne.

J'ai envoyé des documents qui confirment que j'avais moins de points (la DRH m'avait compté un enfant à charge alors que ce n'est pas le cas).

Cette erreur n'a pour autant pas changé la décision de la DRH

la DRH m'a envoyé une acceptation sous réserve d'occupation de mon poste par une autre personne. Seulement à l'issue de ce processus de recrutement, la DRH me signifiera si je peux partir ou pas.

En définitif, je subis un préjudice et l'acceptation de principe m'apporte une contrainte de temps incompatible avec ma prise de fonction dans ma future société.

Soit ma société obtempère et nous arrivons rapidement à une transaction soit c'est une incitation à donner ma démission.

Dans ce cas précis, est-ce que cette erreur pourrait réqualifier une éventuelle démission et licenciement?

Puis-je demander la réintégration de la personne qui est partie et partir à sa place?

Que me conseillez-vous ?

Par **P.M.**, le **23/02/2015** à **18:33**

Bonjour,

Il serait étonnant que l'autre salarié(e) accepte sa réintégration et donc il n'y a que le Conseil de Prud'Hommes qui pourrait apprécier la situation si une transaction après rupture du contrat

de travail n'est pas conclue...

Par **Vgm78690**, le **23/02/2015** à **18:43**

Bonjour,

Merci pour votre retour.

Le courrier d'acceptation de principe mais sous condition est anti daté. En effet, l'enveloppe de l'AR est en date du 18 février 2015 alors que le courrier lui même est en date du 17 janvier date à laquelle mon dossier n'avait pas encore été reçu par ma société.

Quel est la viabilité de ce document?

Par **P.M.**, le **23/02/2015** à **18:59**

Il semble qu'il puisse s'agir d'une erreur matérielle sans conséquence...

Par **Vgm78690**, le **05/03/2015** à **19:48**

Pourriez vous m'indiquer la différence entre un protocole conventionnel et une rupture conventionnelle?

Quelles sont les avantages / inconvénients au niveau social et fiscal pour chaque modalité?

Cordialement

Par **P.M.**, le **05/03/2015** à **19:58**

Bonjour,

Déjà, une [rupture conventionnelle](#) est encadrée par le Code du Travail alors qu'un protocole conventionnel ou transactionnel l'est davantage par la Jurisprudence mais il est difficile de répondre sans connaître le contexte...

Par **Vgm78690**, le **05/03/2015** à **20:10**

Dans le cadre d'un PSE ma société a fait une erreur et laisse partir une personne a ma place. Pour réparer cette erreur elle me propose un protocole conventionnel avec les conditions d'indemnisation du PSE car je crois qu'elle ne peut fait une rupture conventionnelle lorsqu'un PSE est en cours.

Cependant, il semble qu'il ya ait des differnces sociales (carence chômage) et fiscales

Par **P.M.**, le **05/03/2015** à **20:30**

Le problème c'est qu'effectivement seule la rupture conventionnelle est reconnue comme ouvrant droit à indemnisation par Pôle Emploi mais je ne vois pas ce qui empêcherait l'employeur de vous admettre au plan de départs volontaires, en tout cas, il faudrait que vous preniez toutes les garanties pour conclure un tel protocole pour que cela soit reconnu comme étant dans le cadre du PSE...