

Membres du CE, faire face à une restructuration ou un P.S.E.

Comprendre et réagir au projet de l'employeur

OBJECTIFS

- > Valider la cohérence des solutions retenues par l'employeur et faire des propositions alternatives
- > Faire respecter les procédures obligatoires
- > Mettre en pratique un accord de méthode
- > Défendre les droits des salariés

PUBLIC

- > Membre d'un CE ou d'établissement
- > Secrétaire ou trésorier du CE
- > Délégué ou représentant syndical auprès du CE
- > Délégué du personnel

INTERVENANTE

- Anne-Marie LANGOU-MORIN, Juriste, spécialiste en droit social. ACTA conseil. Son savoir-faire est issu d'une solide expérience des relations sociales et des restructurations d'entreprise

DURÉE

1 jour

TARIF

690 € HT

CODE

60 542

SESSIONS 2010

DATES

Paris
9 mars
27 avril

24 septembre
9 novembre

PROGRAMME

1 JOUR

- 1 / Situer l'environnement juridique actuel des restructurations**
Les notions clés : GPEC, motif économique, licenciement individuel ou collectif, reclassement, modification touchant l'entreprise
La définition du licenciement économique
Les éléments déclenchant l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi
Les différents acteurs du PSE et leur rôle
Le cas des transferts des contrats de travail
- 2 / Comprendre le plan de sauvegarde de l'emploi et son contenu**
Le plan de sauvegarde de l'emploi
L'intérêt d'un accord de méthode
Les mesures d'accompagnement du plan
- 3 / Assumer le rôle du CE dans la mise en place d'un PSE**
Le contrôle du motif économique
Les critères de l'ordre et le calendrier des licenciements
L'obligation de formation et d'adaptation préalable au licenciement
La validité des offres face à l'obligation de reclassement
Le respect de la priorité de réembauchage
Les mesures d'accompagnement et les indemnités légales et conventionnelles
Le respect des engagements pris avec la commission de suivi et de contrôle de la mise en œuvre du plan
- 4 / Exercer les prérogatives du CE face à un projet de restructuration ou de plan social**
Les conséquences du plan social sur les statuts collectifs
Les prérogatives du CE
- mise à l'ordre du jour "obligatoire"
- information du CE à l'occasion d'une annonce publique faite par l'employeur
- consultation du CE
- recours à un expert
Les dispositions plus favorables des accords de méthode : propositions alternatives, droit d'opposition et recours à la médiation
- 5 / Évaluer la validité du plan social**
Les conditions de validité du plan
Évaluation de la faisabilité du projet de l'employeur
Les possibilités d'action judiciaire
L'impact de la nullité d'un plan social : obligation de réintégration, sort des indemnités