

Bonne foi dans la mise en oeuvre du PSE

Par **JBL**, le **08/07/2008** à **11:51**

Bonjour.

Se pose à moi une question qui m'apparaît assez simple, mais pour laquelle je n'ai trouvé, à mon grand étonnement, aucune jurisprudence.

Un employeur a, de toute évidence, sciemment, anticipé plusieurs licenciements économiques, afin d'exclure du bénéfice du Plan de sauvegarde de l'emploi un certain nombre de salariés (ceux bien sûr pour lesquels les indemnités négociées dans le cadre du PSE auraient été les plus importantes).

Il est aisé de démontrer qu'au moment de ces licenciements, il savait parfaitement qu'il allait, quelques mois plus tard, délocaliser l'ensemble de l'établissement concerné, ne conservant plus aucun salarié sur place, et qu'un plan de sauvegarde serait donc mis en œuvre.

Un certain nombre des salariés concernés sont des salariés protégés. L'inspecteur du Travail a autorisé les licenciements (compte tenu de difficultés économiques par ailleurs avérées) et sa décision est désormais définitive.

Il n'en demeure pas moins que l'employeur s'est bien gardé de lui indiquer qu'à brève échéance l'ensemble du personnel serait licencié ou reclassé sur d'autres sites, et bénéficierait donc d'un PSE.

J'envisage dans ces conditions une action devant le Juge prud'homal afin de voir condamner l'employeur, dont la mauvaise foi est évidente, à payer aux salariés l'indemnité de rupture à laquelle ils auraient eu droit s'ils avaient été (comme cela aurait dû être le cas) intégrés au PSE.

Merci de votre avis, et éventuelles expériences ou pistes jurisprudentielles...