

Sébastien LE COEUR
Avocat
11 boulevard Sébastopol
75001 PARIS
slc@calavocat.com

**CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE
TOULOUSE
ON SEMICONDUCTOR / DELPY
RG N° F 23/01649
Section Encadrement
Audience MEE du 24 septembre 2024 à 9h**

CONCLUSIONS

La SAS ON SEMICONDUCTOR FRANCE, dont le siège social est situé 6 rue Dewoitine, Green Plaza, 78140 VELIZY, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Versailles sous le numéro 423 339 084, prise en la personne de son représentant légal en exercice.

DEFENDERESSE

Ayant pour avocat

Maître Sébastien LE COEUR, Avocat au barreau de Paris, demeurant 11 boulevard Sébastopol – 75001 PARIS.

CONTRE

Monsieur DELPY, né le 4 avril 1971

DEMANDEUR

Ayant pour Avocat

La SCP Cabinet SABATTE et ASSOCIEES, Maître Véronique L'HOTE, Avocat au barreau de TOULOUSE, demeurant 44 rue de Rémusat– 31000 TOULOUSE.

I. A l'origine de la procédure, Monsieur DELPY a saisi le Conseil de prud'hommes de TOULOUSE le 17 novembre 2023, des demandes suivantes :

- **DIRE ET JUGER** que le licenciement de Monsieur DELPY est sans cause réelle et sérieuse ;
- **CONDAMNER** la SAS ON SEMICONDUCTOR France à verser à Monsieur DELPY la somme de **54 088 €** à titre de dommages et intérêts ;
- **CONDAMNER** la SAS ON SEMICONDUCTOR France à verser à Monsieur DELPY la somme de **10 000 €** au titre du préjudice pour licenciement notifié dans des conditions vexatoires ;
- **CONDAMNER** la SAS ON SEMICONDUCTOR France à verser à Monsieur DELPY la somme de **3 000 €** sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;
- **Prononcer l'exécution provisoire.**

II. Le Conseil de prud'hommes ne pourra que débouter Monsieur DELPY sur la base des arguments de droits et de faits développés dans le cadre des présentes.

FAITS ET PROCEDURE

I. La société ON SEMICONDUCTOR FRANCE (« la Société ») appartient au groupe international ON SEMICONDUCTOR (ON SEMI) qui est un des acteurs majeurs à travers le monde sur le marché des semi-conducteurs.

Au 13 mars 2023, la Société comptait 76 salariés dont 57 à Toulouse et 19 à Velizy:

- 75 salariés en contrat de travail à durée indéterminée dont 56 à Toulouse et 19 à Velizy et
- 1 salarié en contrat d'apprentissage à Toulouse.

	SITE DE TOULOUSE
Cadres	52
Techniciens/Agents de maîtrise	4
Apprenti	1

II. Monsieur DELPY a été engagé par la Société le 14 janvier 2010. Il occupait en dernier lieu le poste d'Ingénieur et percevait une rémunération mensuelle brute forfaitaire de **4066 €**.

Pièce 1 – Bulletins de paie

III. Compte tenu de l'environnement concurrentiel très dur nécessitant des investissements colossaux, ON SEMI a fait le choix de supprimer, en 2023, des centaines de postes à travers le monde y compris les 56 postes sur le site de Toulouse.

Le Comité Social et Economique a été consulté du 13 mars au 26 mai 2023, sur le projet de réorganisation et sur le projet de Plan de Sauvegarde de l'Emploi.

Pièce 2 – Note sur le projet de licenciement économique remise au CSE le 13 mars 2023

Pièce 3 – PSE unilatéral du 26 mai 2023

Le 19 juin 2023, la DREETS a décidé d'homologuer le PSE.

Pièce 4 – Décision d'homologation du PSE du 19 juin 2023

IV. Le licenciement pour motif économique de Monsieur DELPY lui a été notifié par lettre du 28 juin 2023. Monsieur DELPY a accepté le congé de reclassement de 12 mois, y compris le préavis de 6 mois.

Pièce 5 – Courrier de notification du licenciement pour motif économique

V. Monsieur DELPY a signé un nouveau contrat de travail avec la société IC ALPS, pour une embauche à compter du 4 septembre 2023.

Pièce 6 – Contrat de travail avec IC ALPS

VI. Le 17 novembre 2023, Monsieur DELPY saisissait le Conseil de prud'hommes de TOULOUSE des demandes ci-avant rappelées, en contestation de son licenciement.

VII. Le contrat de travail de Monsieur DELPY a régulièrement pris fin le 30 décembre 2023, à l'issue du préavis de 6 mois. Pendant son préavis de 6 mois, Monsieur DELPY a perçu sa rémunération mensuelle brute forfaitaire, pour un montant brut total sur 6 mois de **27 788 €** incluant la prime de 13^{ème} mois.

En plus de cette indemnité compensatrice de préavis, Monsieur DELPY a perçu les sommes suivantes :

- ✓ L'indemnité compensatrice de congés payés de **12 169 €**, correspondant à **63 jours**;
- ✓ L'indemnité conventionnelle de licenciement de 6,7 mois, soit la somme brute de **32 183 €** ;
- ✓ L'indemnité de reclassement rapide de 3 mois, versée en septembre 2023, soit la somme brute de **13 887 €**.

Pièce 3 – Bulletins de paie de Monsieur DELPY

C'est en l'état que l'affaire se présente.

DISCUSSION

Monsieur DELPY croit pouvoir contester le bienfondé de son licenciement pour motif économique en prétendant :

- Que la société ON SEMICONDUCTOR SAS ne justifierait pas de la cause économique de son licenciement ;
- Que la société ON SEMICONDUCTOR SAS se serait exonérée de son obligation de reclassement

La Juridiction ne pourra que constater que le licenciement de Monsieur DELPY est parfaitement justifié, et à titre subsidiaire que celui-ci ne rapporte aucune preuve de son prétendu préjudice.

Il sera débouté de l'ensemble de ses demandes.

I. SUR LE BIENFONDE DU LICENCIEMENT ECONOMIQUE DE MONSIEUR DELPY

A. EN DROIT

1. Sur le motif économique du licenciement

L'article L. 1233-3 du Code du travail dispose :

« Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment :

1° A des difficultés économiques caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.

Une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :

- a) Un trimestre pour une entreprise de moins de onze salariés ;*
- b) Deux trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins onze salariés et de moins de cinquante salariés ;*
- c) Trois trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins cinquante salariés et de moins de trois cents salariés ;*
- d) Quatre trimestres consécutifs pour une entreprise de trois cents salariés et plus;*

2° A des mutations technologiques ;

*3° **A une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité** (...). »*

1.1. Sur le périmètre territorial du motif économique

L'article L. 1233-3 du Code du travail dispose :

« Les difficultés économiques, les mutations technologiques ou la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise s'apprécient au niveau de cette entreprise si elle n'appartient pas à un groupe et, dans le cas contraire, au niveau du secteur d'activité commun à cette entreprise et aux entreprises du groupe auquel elle appartient, établies sur le territoire national, sauf fraude. »

L'appréciation du motif économique sur le territoire national ne veut pas dire que l'analyse des données économiques doit être limitée au seul territoire national.

Par exemple, « lorsque l'entreprise dont le siège social est situé à l'étranger ne fait pas partie d'un groupe, les difficultés économiques, les mutations technologiques ou la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise s'apprécient au niveau de l'entreprise dans sa globalité, et non simplement en se bornant à examiner la situation du seul établissement ou de la seule succursale situé

sur le territoire national. » (Ministère du Travail, Questions-Réponses sur la Rupture du Contrat de Travail, point 32).

1.2 Sur la sauvegarde de la compétitivité

La sauvegarde de la compétitivité doit permettre à l'entreprise d'anticiper des difficultés économiques à venir en prenant des mesures de nature à éviter des licenciements ultérieurs plus importants. **Nul besoin que la pérennité de l'entreprise soit en cause.** Une telle restriction porte une atteinte excessive à la liberté d'entreprendre (**Cons. Const., 12 décembre 2022, n° 2001-455 DC**).

Les juges doivent rechercher si la situation de l'entreprise caractérise l'existence d'une **menace** pesant sur sa compétitivité (**Cass. Soc., 31 mai 2006, n°04-47.376 ; Cass. Soc., 23 mai 2007, n°05-45.114 ; Cass. Soc., 20 juin 2007, n°06-40.853**).

Le rôle du juge **se limite au contrôle du caractère nécessaire de la sauvegarde** de la compétitivité. Le juge **ne peut pas contrôler le choix de l'employeur** sur les solutions qui lui étaient offertes. En particulier, **le juge ne peut pas décider de privilégier la solution évitant la fermeture d'un site** (**Cass. Ass. Plén., 8 décembre 2000, n° 97-44.219**) :

« Attendu, selon l'arrêt attaqué, que la société Silec, aux droits de laquelle s'est trouvée la société SAT, possédait **des établissements sur les sites de Riom et de Montereau** ; qu'en 1994, elle a soumis à la consultation de son comité central d'entreprise **un projet de licenciement économique collectif concernant 318 salariés et résultant de la fermeture du site de Riom** ; que le comité d'entreprise a désigné un expert-comptable qui, dans son rapport, a indiqué que l'entreprise avait envisagé initialement **trois hypothèses : 1° le maintien de la situation existante avec des réductions d'effectifs (86 licenciements) ; 2° le maintien du site de Riom mais avec spécialisation sur certains produits (213 licenciements) ; 3° la suppression du site de Riom et le regroupement des activités à Montereau (318 licenciements)** ; que l'expert a conclu que seule la dernière hypothèse permettait à l'entreprise d'atteindre les objectifs qu'elle s'était fixés ; que M. Y... et 13 autres salariés, licenciés en 1995, ont saisi la juridiction prud'homale pour obtenir une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que **pour décider que les licenciements étaient dépourvus de cause économique réelle et sérieuse, la cour d'appel a retenu que la pérennité de l'entreprise et le maintien de sa compétitivité étant assurés dans les trois hypothèses envisagées de réorganisation, l'entreprise en choisissant la solution du regroupement d'activités à Montereau et de la fermeture du site de Riom n'a pas intégré dans ses calculs, comme elle en avait cependant l'obligation, le concept de préservation de l'emploi et a donc excédé la mesure de ce qui était nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité du secteur considéré de l'entreprise ;**

Attendu, cependant, que les licenciements ont une cause économique réelle et sérieuse lorsqu'il est établi que la réorganisation de l'entreprise, qui entraîne des suppressions d'emplois, est nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise ou du secteur d'activité du groupe auquel elle appartient ;

Qu'en statuant comme elle a fait, alors, d'une part, qu'elle reconnaissait que cette condition était remplie dans les trois hypothèses de réorganisation envisagées initialement par l'employeur, alors, d'autre part, qu'il **ne lui appartenait pas de contrôler le choix effectué par l'employeur entre les solutions possibles**, la cour d'appel a violé les textes susvisés ».

Il ne peut pas être reproché à une entreprise d'avoir anticipé des difficultés économiques prévisibles et mis à profit une situation financière saine pour adapter ses structures à l'évolution de son marché (**Cass. Soc., 11 janvier 2006, n° 05-40.977**).

La Jurisprudence est constante à juger que constitue un motif économique la réorganisation décidée pour prévenir des difficultés à venir liées à des évolutions technologiques et leurs conséquences sur l'emploi (**Cass. Soc., 11 janvier 2006, n°04-46.201 ; Cass. Soc., 27 mars 2012, n°11-14.223**) ou à l'apparition de nouveaux acteurs sur le marché menaçant la compétitivité (**Cass. Soc., 2 février 2011, n°09-69.520**).

La nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise peut par exemple « résulter de la modification de l'environnement de l'entreprise : évolution du marché, évolution de la demande, intensification de la concurrence, nécessité de modifier une organisation handicapant l'entreprise par rapport à ses concurrents (**Cass. soc., 4 juill. 2018 n° 16-27.664**).

2. Sur l'obligation de reclassement

L'article **L. 1233-4** du Code du travail dispose :

« Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré sur les emplois disponibles, situés sur le territoire national dans l'entreprise ou les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel ».

Lorsqu'un PSE est mis en place de manière unilatérale, l'article L1233-24-4 dispose :

« A défaut d'accord mentionné à l'article L. 1233-24-1, **un document élaboré par l'employeur** après la dernière réunion du comité social et économique fixe le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi et **précise les éléments prévus aux 1° à 5° de l'article L. 1233-24-2**, dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles en vigueur. »

L'article L1233-24-2 dispose:

« L'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1 porte sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi mentionné aux articles L. 1233-61 à L. 1233-63.

Il peut également porter sur :

1° Les modalités d'information et de consultation du comité social et économique, en particulier les conditions dans lesquelles ces modalités peuvent être aménagées en cas de projet de transfert d'une ou de plusieurs entités économiques prévu à l'article L. 1233-61, nécessaire à la sauvegarde d'une partie des emplois ;

2° La pondération et le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements mentionnés à l'article L. 1233-5 ;

3° Le calendrier des licenciements ;

4° Le nombre de suppressions d'emploi et les catégories professionnelles concernées ;

5° Les modalités de mise en œuvre des mesures de formation, d'adaptation et de reclassement prévues à l'article L. 1233-4. »

S'agissant du contrôle de la DREETS sur le contenu du PSE, l'article L. 1233-57-3 dispose :

« En l'absence d'accord collectif, l'autorité administrative homologue le document élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4, **après avoir vérifié la conformité de son contenu aux dispositions** législatives et aux stipulations conventionnelles **relatives aux éléments mentionnés aux 1° à 5° de l'article L. 1233-24-2** (...) ».

En présence d'un PSE, il appartient donc au DREETS de vérifier la conformité de son contenu aux dispositions du 5° de l'article L. 1233-24-2. **Les dispositions d'un PSE homologué sont donc nécessairement conformes aux dispositions de l'article L. 1233-4.**

B. EN FAIT

B.1 Sur le motif économique

1. ON SEMI

ON SEMI développe et fabrique des semi-conducteurs discrets, des circuits intégrés analogiques et numériques, des circuits intégrés sur puce et des circuits intégrés optiques.

ON SEMI offre des produits à un large panel d'utilisateurs finaux, évoluant dans les marchés automobile, industriel, de la communication, de l'informatique et des applications commerciales grand public.

ON SEMI est organisée en trois groupes opérationnels :

- ✓ Advanced Solutions Group (ASG)

ASG conçoit et développe des solutions analogiques, à signaux mixtes, de logique avancée, des produits standards ASSP (Application Specific Standard Products) et dédiés ASIC (Application Specific Integrated Circuits), de RF (Radio Frequency) et de puissance intégrée pour une large base d'utilisateurs finaux et pour différents marchés.

En outre, ASG offre des services de fonderie et de conception certifiés pour des clients gouvernementaux, en utilisant le vaste parc de sites de production, les services de conception de circuits intégrés, de conditionnement et les multiples technologies semiconducteur de onsemi pour fournir des solutions clés en main aux clients.

L'ensemble du site de Toulouse était intégré au groupe opérationnel ASG.

Le site de Toulouse employait des ingénieurs de conception de circuits intégrés (Analogique, Numérique, Vérification, Validation et implémentation physique), des ingénieurs de test (Matériel et Logiciel), des gestionnaires de programme, des ingénieurs d'application (définition de nouveaux produits et support client), ainsi qu'une petite équipe de gestion technique et administrative locale.

Depuis 2017, le site de Toulouse était principalement dédié à la définition et au développement de circuits intégrés de gestion d'alimentation et de puissance électrique pour le marché automobile et des circuits intégrés de pilotage de LED (répartition d'environ 50-50).

Les ingénieurs développaient des puces de pilotage de LED pour les applications d'éclairage extérieur des voitures et des circuits intégrés de gestion de l'alimentation électrique, afin de fournir les tensions

d'alimentation pour les applications de caméras embarquées et de cœurs de microprocesseur dans les véhicules.

✓ Groupe opérationnel des capteurs intelligents (ISG)

ISG conçoit et développe des capteurs d'images CMOS, des processeurs de signaux d'images, des détecteurs à photons uniques, ainsi que des actionneurs pour l'autofocus et la stabilisation d'image pour une large base d'utilisateurs finaux dans différents marchés.

La gamme des produits ISG est large et offre d'excellentes performances en termes de pixels, de fonctionnalités des capteurs et de systèmes de caméras, dans lesquels une image visuelle de haute qualité devient de plus en plus importante pour les clients et leurs utilisateurs finaux, en particulier dans le domaine des voitures autonomes et de l'automatisation des usines, ainsi que dans les applications faisant appel à l'IA (intelligence artificielle).

✓ Groupe opérationnel Solutions de Puissance (PSG)

PSG offre une large gamme de produits semi-conducteurs analogiques, discrets, modulaires et intégrés qui remplissent de multiples fonctions d'application, notamment la commutation de puissance, la conversion de puissance, le conditionnement de signaux, la protection de circuits, l'amplification de signaux et la régulation de tension.

2. L'entité ON Semiconductor France SAS

Les activités et les salariés de ON Semiconductor France SAS sont totalement intégrés dans l'organisation mondiale de ON SEMI, plus particulièrement dans le groupe opérationnel ASG.

ON Semiconductor France SAS ne génère pas en elle-même de revenus propres. Son financement est assuré exclusivement par ON SEMI, en application de contrats intra-groupe, selon un mécanisme de prise en charge de tous les coûts de fonctionnement plus une marge (« Mark-up »). Ce mécanisme est connu en interne comme « COST + ».

En particulier concernant le site de Toulouse, le contrat intra-groupe est le « Research and Development Agreement » du 6 juillet 2020, entre ON Semiconductor France SAS et la société Semiconductor Components Industries LLC qui appartient à ON SEMI. Ce contrat prévoit la prise en charge de tous les coûts de fonctionnement du site de Toulouse, y compris les rémunérations des salariés, plus un « Mark-up » de 6%.

Les chiffres d'affaires de ON Semiconductor France SAS résultent à 100 % des services facturés en intra-groupe dans le cadre de contrats de prestations de services intra-groupe :

- ✓ Pour les services rendus par le site de Toulouse au site de Vélizy (RH, finance), pour une petite partie ;
- ✓ Pour les services rendus par ON Semiconductor France SAS à d'autres entités ON SEMI, pour la majeure partie.

Le système COST + se résume donc dans la formule suivante : (Somme des coûts de fonctionnement, salaires, charges, impôts de l'entité ON Semiconductor France SAS) x Mark-up = chiffre d'affaires de l'entité ON Semiconductor France SAS.

ON Semiconductor France SAS étant financièrement et économiquement totalement dépendante de ON SEMI, sa situation financière et économique est indissociable de celle de ON SEMI. Le motif

économique du licenciement ne peut donc s'apprécier qu'au niveau de ON SEMI et pas au niveau de l'entité ON Semiconductor France SAS.

Si le motif économique du licenciement devait s'apprécier au niveau de l'entité ON Semiconductor France SAS, aucun licenciement économique ne serait possible puisque la stabilité financière de cette entité est maintenue constante par ON SEMI. Il faudrait attendre la faillite de ON SEMI pour qu'un motif économique soit constitué au niveau de l'entité française. Une telle position juridique porterait une atteinte excessive à la liberté d'entreprendre.

3. Les menaces pesant sur la compétitivité de ON SEMI

Le succès et la survie dans l'industrie des semi-conducteurs dépendent de la création continue de produits plus petits, plus rapides et moins chers.

L'avantage d'être minuscule est que l'on peut placer plus de puissance sur la même puce. Plus il y a de transistors sur une puce, plus elle peut faire son travail rapidement.

Cela crée une concurrence féroce dans l'industrie des semi-conducteurs et les nouvelles technologies font baisser le coût de production par puce.

C'est ainsi qu'est née l'observation appelée "loi de Moore", qui stipule que le nombre de transistors dans un circuit intégré dense est doublé environ tous les deux ans.

Par conséquent, une pression constante s'exerce sur les concepteurs et fabricants de puces pour qu'ils proposent quelque chose de mieux et de moins cher, en l'espace de quelques mois.

Les entreprises de semi-conducteurs doivent donc maintenir des budgets de recherche et développement (R&D) très élevés se chiffrant en milliards. La société d'études de marché des semi-conducteurs "IC Insights" a indiqué que les sociétés de semi-conducteurs devraient augmenter leurs budgets de R&D de 9 % en 2022. Elle prévoit également que le taux de croissance annuel composé (TCAC) des budgets R&D augmentera également d'environ 5,5 % entre 2022 et 2026.

Pour ne citer que quelques exemples récents concernant les principaux concurrents de ON SEMI :

- ✓ 23 avril 2024 - Intel investit 20 milliards de dollars aux Etats-Unis dans deux usines de fabrication de semi-conducteurs (intel.com)
- ✓ 24 octobre 2023 – Infineon finalise l'acquisition de GaN Systems pour 830 millions de dollars (infineon.com)
- ✓ 11 juillet 2023 – la Commission Européenne approuve l'acquisition par Broadcom de VMware pour 61 milliards de dollars (Reuters)
- ✓ 7 juillet 2023 – Broadcom investit 1 milliard d'euros en Espagne dans une usine de fabrication de semi-conducteurs (Reuters)
- ✓ 19 juin 2023 - Intel investit 30 milliards d'euros en Allemagne dans une usine de fabrication de semi-conducteurs (intel.com)
- ✓ 15 février 2023 - Texas Instruments investit 1 milliard de dollars aux Etats-Unis dans une usine de fabrication de semi-conducteurs (news.ti.com)

De plus, le développement de nouveaux produits est complexe et prend du temps, ce qui nécessite des temps de développement et de validation conséquents.

Le groupe opérationnel ASG développe des solutions intelligentes très complexes pour des capteurs intelligents, du contrôle et de la conversion de puissance électrique basées sur des investissements

dans des plates-formes technologiques. Ces plateformes technologiques nécessitent des centaines de millions de dollars d'investissement en capital pour atteindre une production de masse. Il faut de 3 à 5 ans pour développer et qualifier chaque plate-forme technologique. Une fois qu'une plateforme technologique est qualifiée, les efforts de R&D sur les produits individuels peuvent commencer. Ces efforts de R&D peuvent prendre également de 3 à 5 ans supplémentaires, compte tenu des défis que représente l'intégration de milliers, voire de millions d'éléments de circuits individuels, de manière à maximiser la valeur, la fiabilité et l'efficacité des équipements finaux des clients de ON SEMI .

Le temps long de développement des produits met à risque la capacité de ON SEMI à s'adapter rapidement aux changements affectant les marchés et les exigences des clients et utilisateurs finaux. Il est difficile de développer des réponses innovantes aux besoins évolutifs des clients et utilisateurs finaux dans les délais qu'ils exigent, voire de les développer tout court.

Par ailleurs, rien ne garantit de réussir à remporter un appel d'offre, connus sous le nom de "design wins", pour les nouveaux produits, car ON SEMI évolue dans un environnement hautement concurrentiel.

Enfin, mettre un produit sur le marché après son développement ne garantit pas que ON SEMI réalise des ventes aux clients ou bien la génération des revenus suffisants pour récupérer les investissements de conception et de développement, réaliser un retour sur le capital dépensé ou atteindre les marges brutes attendues, étant donné que les dépenses pour le développement de technologies et de produits sont généralement effectuées avant que la viabilité commerciale de ces développements puisse être assurée.

Si ON SEMI n'est pas en mesure d'identifier et de réaliser les investissements substantiels en R&D ou de développer de nouveaux produits nécessaires pour satisfaire les demandes des clients afin de rester compétitifs, ses activités, sa situation financière, ses résultats d'exploitation et donc sa capacité d'investissement seraient sérieusement affectés.

Depuis 4 ans, ON SEMI a investi des centaines de millions par an pour sauvegarder sa compétitivité.

Cette capacité d'investissement doit être maintenue et accrue pour continuer à faire face aux concurrents. Ces concurrents investissent massivement et ont des capacités d'investissement bien supérieures à ON SEMI . Par exemple, les montants d'investissement comparés de ON SEMI et Texas Instruments sont les suivants :

	ON SEMI	Texas Instruments
2023	1 milliard de dollars	3,3 milliards de dollars
2022	1 milliard de dollars	2,80 milliards de dollars
2021	444 millions de dollars	2,46 milliards de dollars
2020	384 millions de dollars	640 millions de dollars

L'enjeu d'accroître ses capacités d'investissement est donc vital pour ON SEMI , dans un marché de plus en plus concurrentiel et où les investissements nécessaires sont de plus en plus gigantesques.

L'industrie des semi-conducteurs est très fortement concurrentielle et a connu une consolidation rapide et généralisée. En 2002, il y avait 25 fabricants de semi-conducteurs capables de fabriquer des composants électroniques issus de technologies semi-conducteur très avancées. Aujourd'hui, il n'y a que trois fabricants capables d'en faire autant. La construction de ces usines nécessite des milliards de dollars.

Texas Instruments (TI) est le premier fournisseur de semi-conducteurs dans le segment de la technologie analogique. En 2022, son chiffre d'affaires a dépassé les 20 milliards de dollars, avec une marge brute de 68 %. TI dispose d'un catalogue d'environ 80000 références actives.

En comparaison, le chiffre d'affaires de ON SEMI en 2022 est de 8,3 milliards de dollars avec une marge brute de 48 %. Malgré les efforts de réorganisation, cette marge brute est en baisse en 2023.

Les deux entreprises ont un nombre similaire d'employés : TI compte ~31 000 employés et ON SEMI ~33 000 employés. TI et ON SEMI ont également ~80 000 produits actifs.

Dans l'ensemble, ON SEMI a un effectif et une échelle de portefeuille similaires mais doit devenir plus compétitif en migrant vers des plateformes technologiques plus avancées.

Les différences de performance financière permettent à TI de faire des investissements plus importants dans la technologie et la fabrication de produits.

ON SEMI a également réalisé d'importants investissements technologiques comme l'acquisition de la fabrication de carbure de silicium GTAT et d'autres investissements dans l'expansion de ses usines de fabrication. Cependant, les investissements de TI sont 3 à 4 fois plus importants que ce que ON SEMI peut investir.

ON SEMI est confrontée à une concurrence importante au sein de chacune de ses lignes de produits de la part de grandes entreprises mondiales de semi-conducteurs ainsi que de plus petites entreprises axées sur des niches de marché spécifiques.

Les concurrents directs dans de nombreux segments finaux à forte croissance comprennent TI, Infineon (IFX) et ST Microelectronics (STM). Chacun de ces concurrents est redoutable et a des atouts importants dans différents domaines. TI est le numéro un en analogique. Infineon est le numéro un dans les domaines de la puissance et de l'automobile. STM est le numéro un dans le domaine du traitement embarqué et occupe une position de premier plan dans plusieurs segments. IFX et STM comptent plus de 50 000 employés dans le monde. Ces trois concurrents sont des fabricants de semiconducteurs multi-marchés très compétitifs.

Des concurrents comme Monolithic Power Systems (MPS) représentent une menace différente pour ON SEMI. MPS a connu une croissance de plus de 50 % en 2022. Ils sont fortement concentrés sur la conversion de puissance et concurrencent directement ON SEMI dans les solutions de puissance pour l'informatique, les serveurs en nuage, l'industrie et l'automobile. MPS a réalisé près de 2 milliards de dollars de chiffre d'affaires avec moins de 3 000 employés dans le monde. MPS représente une entreprise agile et très ciblée qui présente un risque concurrentiel fort pour ON SEMI.

Outre la concurrence, ON SEMI est exposée à d'autres risques pesant sur sa compétitivité, et notamment l'incertitude géopolitique entre les États-Unis et la Chine qui affecte le domaine des semi-conducteurs.

4. La réorganisation de ON SEMI pour sauvegarder sa compétitivité

Pour sauvegarder sa compétitivité, ON SEMI doit améliorer ses capacités d'investissement pour faire face aux concurrents.

En parallèle, ON SEMI doit aussi s'efforcer de diminuer les coûts et les temps de développement des nouveaux produits, afin d'augmenter ses capacités d'investissement et de diminuer ses risques d'exploitation.

En particulier, le groupe opérationnel ASG doit :

- ✓ Consolider sa large gamme de ressources (produits, équipes, technologies semiconducteur, usines) pour la conception et la fabrication de circuits intégrés gérant l'alimentation et la puissance électrique, en construisant des plateformes de Propriétés Intellectuelles (PI) et des plateformes technologiques qui soutiendront le développement et le déploiement rapides de nouveaux produits spécifiques pour les marchés choisis ;
- ✓ Gagner des parts de marché en aidant ses clients à développer des solutions efficaces et faible coût pour la fourniture, la conversion, la protection et la gestion de l'alimentation et la puissance électrique spécifiques à ces applications ;
- ✓ Tirer parti de ses atouts en matière de conception de circuits intégrés analogiques de précision et de processeurs de signaux numériques (DSP) pour accélérer et renforcer ses solutions "capteurs intelligents". Cela doit être fait à l'aide de plateformes programmables qui permettront à ASG de s'adapter rapidement aux exigences de ses clients.

Par conséquent, le groupe opérationnel ASG a mis en œuvre les mesures suivantes :

1. Le nombre de technologies a été réduit à seulement quatre : ONK65, I4TESOI, ONSP18_NG et ONC25 - UH7.
Ce nombre réduit permet d'y concentrer les investissements, de diminuer les coûts technologiques, de réutiliser la propriété intellectuelle et d'accélérer le développement des nouveaux produits.
2. Tous les projets d'ASG sont désormais lancés sur des plateformes développées par un centre d'excellence.
Ces plateformes soutiennent le développement et le déploiement rapides de nouveaux produits.
Elles permettent aussi de pouvoir réutiliser la propriété intellectuelle d'un projet à l'autre.
3. Pour éliminer les développements de produits similaires et afin de se concentrer sur la gestion de l'alimentation électrique et les interfaces capteurs sur ses plateformes technologiques, il y a eu une réduction d'environ 40% des projets en cours de développement.
4. Avant la réorganisation, chacun des trois divisions opérationnelles d'ASG (ISD, MCC et AUT) avait sa propre équipe de développement de produits.
Il y avait peu de collaboration entre elles et pas de partage d'expertise.
De plus, ces trois équipes développaient des propriétés intellectuelles similaires, en doublon.
Enfin, ces équipes étaient trop dispersées géographiquement pour pouvoir coopérer.
Pour résoudre ces problèmes, deux équipes de développement ASG ont été créées : l'une se concentre sur les interfaces capteurs et l'autre sur la gestion de l'alimentation et de la puissance électrique.
La consolidation des équipes de développement a été effectuée en fonction de leur expertise en gestion de l'alimentation électrique et des interfaces capteurs. La division MCC est la plus compétente en matière de gestion de l'alimentation électrique, tandis que la division ISD est la plus compétente en matière d'interface capteurs. La division AUT n'a donc plus d'équipe de développement.
5. La consolidation des équipes de développement s'accompagne d'une diminution du nombre de sites ASG au niveau mondial.

Les 49 sites ASG sont consolidés dans des endroits où il y a un grand potentiel de travailleurs qualifiés disponibles, une structure de coûts compétitive par rapport à leur productivité, une concurrence locale moins forte, une expérience dans les contrôleurs numériques multi phases et une colocalisation avec d'autres organisations onsemi permettant de développer la collaboration et réduire les coûts.

Une des conséquences de la mise en œuvre de ces mesures est l'arrêt du site de Toulouse, causé notamment par les facteurs suivants :

- ✓ Il y avait un chevauchement important du site de Toulouse avec d'autres sites dans le développement des propriétés intellectuelles pour la gestion de l'alimentation et la puissance électrique ;
- ✓ Le site de Toulouse n'était pas colocalisé avec d'autres organisations ON SEMI ;
- ✓ Les équipes de développement de produits de la division automobile ont été consolidées dans les équipes centralisées de développement de ASG et ces équipes centralisées n'étaient pas à Toulouse ;
- ✓ Il y a eu une réduction d'environ 40% du nombre de projets en développement.

L'arrêt du site de Toulouse fait partie d'une réorganisation mondiale, qui a entraîné l'arrêt d'autres sites dans le monde.

La décision d'arrêter le site de Toulouse plutôt qu'un autre site relève d'un choix de gestion de l'employeur.

B.2 Sur la recherche de reclassement

1. Sur le reclassement interne

Le PSE du 30 mai 2023 contient des dispositions sur le reclassement interne (pages 15 à 20).

Pièce 3 – PSE unilatéral du 30 mai 2023

Le PSE prévoit notamment des dispositions sur :

1.1 Un poste d'Ingénieur Application Terrain en CDI dans l'entreprise à Vélizy réservé au reclassement

Conformément aux dispositions du PSE, avec l'accord préalable du CSE donné le 14 avril 2023 et du Délégué Syndical donné le 13 avril 2023, les salariés intéressés ont pu candidater à ce poste dès le 19 avril 2023.

Le mail d'information envoyé le 19 avril 2023 comprenait l'intitulé du poste et son descriptif, la date de prise de poste, la classification, le montant du salaire annuel forfaitaire, ainsi qu'une information sur la rémunération variable. Les salariés avaient jusqu'au 9 juin 2023 pour postuler.

Pièce 14 – Mail du 19 avril 2023 relatif au poste de reclassement interne à Vélizy

La fiche de poste et la description précise de ce poste sont dans le PSE (pages 16 et 17).

Monsieur DELPY n'a pas été candidat à ce poste à Vélizy.

1.2 Des postes ouverts hors de France

Conformément aux dispositions du PSE, le 19 avril 2023, la Société a communiqué aux salariés de Toulouse la liste des postes ouverts dans le Groupe hors de France.

En fonction des postes cessant d'être disponibles et de ceux devenant disponibles, cette liste a ensuite été mise à jour et communiquée aux salariés de Toulouse, jusqu'au 9 juin 2023.

Pièce 14 – Mails relatifs au reclassement interne hors de France

Les salariés de Toulouse pouvaient postuler à ces postes tant qu'ils sont disponibles, et jusqu'au 9 juin 2023.

Monsieur DELPY n'a été candidat à aucun de ces postes dans le Groupe hors de France.

La Société a appliqué à la lettre les dispositions du PSE homologué. La Société a donc parfaitement respecté son obligation de reclassement interne à l'égard de Monsieur DELPY.

La Juridiction jugera que le licenciement pour motif économique de Monsieur DELPY repose sur une cause réelle et sérieuse et le débouterà de l'ensemble de ses demandes.

II. SUR LES DEMANDES DE MONSIEUR DELPY

A. SUR L'INDEMNITE AU TITRE DU LICENCIEMENT SANS CAUSE REELLE ET SERIEUSE

1. EN DROIT

L'article L.1235-3 du Code du travail dispose que :

« Si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis.

Si l'une ou l'autre des parties refuse cette réintégration, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur, dont le montant est compris entre les montants minimaux et maximaux fixés dans le tableau ci-dessous. »

Pour un salarié avec une ancienneté de 13 années complètes, le barème fixe l'indemnisation entre 3 et 11,5 mois de salaire.

C'est au salarié que revient la charge de la preuve de son préjudice. Il ne suffit pas d'arguer d'un préjudice, il faut le démontrer (**Cour de Cassation, 25 mai 2016, n°14-20.578 ; 30 juin 2016 n°15-16.066 ; 30 novembre 2017, n°15-26.248**).

2. EN FAIT

Monsieur DELPY formule une demande principale au titre de son licenciement sans cause réelle et sérieuse et sollicite en conséquence une indemnisation à hauteur de **54 088 €**.

A titre principal, Monsieur DELPY sera débouté de sa demande puisque la Juridiction jugera que le licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse.

A titre subsidiaire, si la Juridiction entrait en voie de condamnation, il sera constaté que Monsieur DELPY ne rapporte aucune preuve du préjudice qu'il prétend avoir subi du fait de sa perte d'emploi.

En effet, Monsieur DELPY se contente d'indiquer dans ses écritures que « même si un emploi a été retrouvé, le préjudice est existant en ce que les avantages dont il bénéficiait et notamment le « corporate bonus » versé une fois par an, le plan d'abondement PE, sont autant d'avantages dont il ne pourra plus bénéficier, qui doivent être pris en compte par le Conseil dans l'évaluation de l'indemnité allouée. »

Or, d'une part il est rappelé que Monsieur DELPY a perçu une indemnité conventionnelle de licenciement de **32 183 €**, laquelle devra nécessairement être prise en compte dans l'appréciation du préjudice. Il a également perçu une indemnité de reclassement rapide de 13 887 €, soit un total indemnitaire de **46 070 €**.

D'autre part, Monsieur DELPY a immédiatement retrouvé un emploi à Toulouse, sans période d'essai. Il a recommencé à travailler, dès le 4 septembre 2023, soit 2 mois après la notification de son licenciement et alors qu'il était encore en préavis.

Pièce 6 – Contrat de travail avec IC'ALPS

Pendant les mois de juillet et août 2023, Monsieur DELPY a perçu son indemnité mensuelle compensatrice de préavis de 4066 € bruts.

A noter aussi que Monsieur DELPY a perçu une indemnité compensatrice de congés payés de 12169 € bruts, correspondant à 63 jours et couvrant donc largement juillet et août 2023.

Puis, pendant 4 mois, du 3 septembre 2023 au 30 décembre 2023, Monsieur DELPY a donc perçu son indemnité compensatrice de préavis de **4066 €** bruts et son salaire mensuel au moins équivalent chez son nouvel employeur, soit un surplus de gain total brut de **16624 €** (4066 x 4).

Pièce 6 – Contrat de travail avec IC'ALPS

Monsieur DELPY ne produit aucune pièce démontrant sa rémunération chez IC ALPS et encore moins l'absence de rémunération variable comme il le prétend.

Cette prétendue absence de rémunération variable chez IC ALPS n'est absolument pas crédible, car Monsieur DELPY a préféré IC ALPS à DIODES, un groupe américain qui s'était engagé à maintenir des conditions de rémunérations au moins équivalentes...

Pièce 3 – PSE

Son prétendu préjudice n'est pas démontré.

Bien au contraire, son licenciement lui a procuré un gain financier immédiat à hauteur de 7 mois de salaire : 4 mois pendant lesquels il a cumulé deux salaires et l'indemnité de reclassement rapide de 3 mois ; soit **un surplus de gain de 30151 € bruts** (16624 + 13887).

Par conséquent, si par extraordinaire la Juridiction entrait en voie de condamnation, elle limiterait l'indemnisation de Monsieur DELPY à la somme de **12 198 €** correspondant à **3 mois de salaire** forfaitaire en application de l'article L.1235-3 du Code du travail.

B. SUR L'INDEMNITE AU TITRE DES CONDITIONS VEXATOIRES

Monsieur DELPY sollicite de la Juridiction la condamnation de la Société au paiement de la somme de **10.000 €** au titre d'un préjudice pour licenciement notifié dans des conditions vexatoires.

Or, Monsieur DELPY n'explique absolument rien sur ces prétendues conditions vexatoires et ce prétendu préjudice.

En tout état de cause, on voit mal comment un licenciement économique notifié dans le cadre d'un PSE pourrait l'être dans des conditions vexatoires.

Monsieur DELPY sera débouté de sa demande à ce titre.

III. SUR L'ARTICLE 700 DU CODE DE PROCEDURE CIVILE

L'ensemble des prétentions de Monsieur DELPY seront rejetées par le Conseil de prud'hommes. Rien ne justifie par conséquent que soit mis à la charge de la Société ON SEMICONDUCTOR SAS tout ou partie de l'indemnité réclamée sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile par le demandeur.

Cette demande devra être également rejetée.

Toutefois, il serait pour le moins inéquitable de laisser à la charge de la défenderesse les frais engagés en vue de se faire représenter en justice.

A ce titre, la Société ON SEMICONDUCTOR SAS sollicite à titre reconventionnel, la condamnation de Monsieur DELPY à lui verser la somme de **3.000 €** sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile.

IV. SUR LA DEMANDE D'EXECUTION PROVISOIRE

1. EN DROIT

L'article R. 1454-28 du Code du travail dispose que :

« A moins que la loi ou le règlement n'en dispose autrement, les décisions du conseil de prud'hommes ne sont pas exécutoires de droit à titre provisoire. Le conseil de prud'hommes peut ordonner l'exécution provisoire de ses décisions ».

L'article 515 du Code de procédure civile dispose que :

« Lorsqu'il est prévu par la loi que l'exécution provisoire est facultative, elle peut être ordonnée, d'office ou à la demande d'une partie, chaque fois que le juge l'estime nécessaire et compatible avec la nature de l'affaire ».

2. EN FAIT

Monsieur DELPY demande au Conseil de prud'hommes de prononcer l'exécution provisoire concernant l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, les dommages et intérêts pour licenciement notifié dans des conditions vexatoires.

L'exécution provisoire portant sur ces demandes n'est pas nécessaire, car Monsieur DELPY a retrouvé un emploi avant même d'être licencié, a cumulé deux salaires pendant 4 mois et a perçu des indemnités de licenciement d'un montant total de 46070 €.

Pièce 6 – Contrat de travail avec IC'ALPS

Monsieur DELPY sera donc débouté de sa demande d'exécution provisoire.

**PAR CES MOTIFS
PLAISE AU CONSEIL**

La Société ON SEMICONDUCTOR France SAS requiert qu'il plaise au Conseil de prud'hommes de TOULOUSE de :

DIRE ET JUGER que toutes les demandes Monsieur DELPY sont irrecevables et infondées.

A titre principal,

DIRE ET JUGER que le licenciement pour motif économique de Monsieur DELPY repose sur une cause réelle et sérieuse.

DEBOUTER Monsieur DELPY de l'intégralité de ses demandes.

A titre subsidiaire,

CONSTATER que Monsieur DELPY ne rapporte pas la preuve d'un quelconque préjudice.

LIMITER à la somme de **12 198 €** l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

En tout état de cause,

DEBOUTER Monsieur DELPY de sa demande indemnitaire au titre du caractère vexatoire du licenciement.

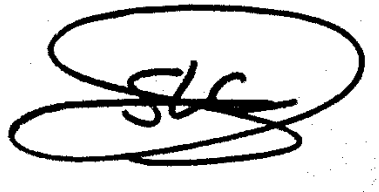
DEBOUTER Monsieur DELPY de sa demande d'exécution provisoire de la décision.

CONDAMNER Monsieur DELPY à payer à la société ON SEMICONDUCTOR SAS la somme de **3.000 €** en application de l'exécution de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

CONDAMNER Monsieur DELPY aux entiers dépens.

SOUS TOUTES RESERVES

Fait à Paris le 12 juin 2024



BORDEREAU DE PIECES

Pièce 1 – Bulletins de paie

Pièce 2 – Note sur le projet de licenciement économique remise au CSE le 13 mars 2023

Pièce 3 – PSE unilatéral du 30 mai 2023 incluant annexe offre DIODES

Pièce 4 – Décision d’homologation du PSE du 19 juin 2023

Pièce 5 – Courrier de notification du licenciement pour motif économique

Pièce 6 – Contrat de travail avec **IC’ALPS**

Pièce 7 - Organigramme de ON Semi

Pièce 8 - Contrat intra-groupe « Research and Development Agreement » du 6 juillet 2020

Pièce 9 - Comptes annuels 2023 de ON Semiconductor France SAS

Pièce 10 – Comptes annuels 2022 de ON Semiconductor France SAS

Pièce 11 – Comptes annuels 2021 de ON Semiconductor France SAS

Pièce 12 – Comptes annuels 2020 de ON Semiconductor France SAS

Pièce 13 - Courrier de saisine de la CPREFP du 21 mars 2023

Pièce 14 – Mail du 19 avril 2023 relatif au poste de reclassement interne à Vélizy et relatif au reclassement interne hors de France