

CABINET SABATTE ET ASSOCIEES

Avocats

44, rue de Rémusat

31000 TOULOUSE

Tél : 05.62.48.50.60.

Fax : 05.62.48.50.61.

Conseil de Prud'hommes de TOULOUSE

6 Rue Antoine Deville, 31000 Toulouse

## REQUETE VALANT CONCLUSIONS AUX FINS DE SAISINE DU BUREAU DE CONCILIATION ET D'ORIENTATION DU CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE TOULOUSE

POUR : **Madame/Monsieur** XXX

Née le X à XX(X)

De nationalité X

Demeurant X

Profession : X

CADRE

Salaire moyen brut mensuel : X €

Date d'embauche : X

Date de sortie : X

CABINET SABATTE ET ASSOCIEES

Avocats,

CONTRE : **SAS ON SEMICONDUCTOR FRANCE**

Prise en la personne de son représentant légal

Dont le siège social est sis 132 chemin de Basso Cambo - BP 53512 –  
31035 TOULOUSE

N° convention collective : 3109

RCS : 423 339 084

Nombre de salariés dans l'entreprise : + de 10

**LICENCIEMENT ECONOMIQUE**

Tentative de résolution amiable du litige : OUI

## TRÈS IMPORTANT

Les parties peuvent se défendre elles-mêmes ou se faire assister ou représenter devant le conseil de prud'hommes, outre par un avocat, par :

- Les salariés ou les employeurs appartenant à la même branche d'activité ;
- Les défenseurs syndicaux ;
- Leur conjoint, leur partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou leur concubin.

L'employeur peut également se faire assister ou représenter par un membre de l'entreprise ou de l'établissement fondé de pouvoir ou habilité à cet effet.

Le représentant, s'il n'est pas avocat, doit justifier d'un pouvoir spécial.

Devant le bureau de conciliation et d'orientation, cet écrit doit l'autoriser à concilier au nom et pour le compte du mandant, et à prendre part aux mesures d'orientation.

Faute pour le défendeur de comparaître, il s'expose à ce qu'un jugement soit rendu contre lui sur les seuls éléments fournis par son adversaire.

## PLAISE AU CONSEIL

### I – RAPPEL DES FAITS

Le concluant a été engagé par la société à compter du [à compléter], en qualité de [à compléter].

#### **Pièce 1 : Contrat de travail**

#### **Pièce 2 : Bulletins de salaire**

La société ON SEMICONDUCTOR FRANCE a décidé, par une annonce brutale faite aux élus au mois de mars 2023, de fermer le site toulousain qui comprend un effectif de 56 salariés, le site situé à Vélizy-Villacoublay en comprenant environ 17 demeurant ouvert.

Elle indique que des motifs économiques président à cette décision de fermeture.

C'est dans ces conditions qu'après plusieurs réunions, notamment exceptionnelles, entre la direction et les membres du Comité Social et Economique (CSE) au mois d'avril et de mai, la société a mis en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), homologué par la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) le 19 juin 2023.

#### **Pièce 4 : Plan de sauvegarde de l'emploi**

C'est dans ces circonstances que le 28 juin 2023, le concluant s'est vu notifier son licenciement pour motif économique.

#### **Pièce 3 : Lettre de licenciement pour motif économique**

Dans cette lettre, la société se prévaut d'une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité.

Elle évoque, en substance, son organisation en trois groupes opérationnels dont le groupe ASG, auquel est intégré l'ensemble du site de Toulouse.

Elle précise que des menaces pèsent sur sa compétitivité en présence d'une concurrence accrue et évoque la nécessité pour elle de maintenir des budgets de recherche et de développement très élevés se chiffrant en milliard.

C'est dans ces circonstances qu'elle décide de l'arrêt du site de Toulouse, dans le cadre d'une réorganisation mondiale.

La lettre de licenciement évoque la possibilité d'adhérer au congé de reclassement externe mis en place par la société, congé auquel le concluant a adhéré.

C'est en l'état que se présente le litige, le concluant étant bien convaincu de l'absence d'élément causal à l'origine de la décision ainsi prise.

La société ON SEMICONDUCTOR FRANCE n'étant confrontée à aucune difficulté, pas plus que la nécessité de fermer le site n'est démontré au dossier, en l'absence totale de menace pesant sur la compétitivité de l'entreprise ON SEMICONDUCTOR FRANCE.

Au-delà, la recherche de reclassement n'a pas été loyalement menée par la société qui ne l'a ni individualisée, ni menée de manière exhaustive.

Ainsi, compte tenu de ce qu'il va lui être exposé, il est demandé au Conseil d'entrer en voie de condamnation en l'endroit de la société ON SEMICONDUCTOR FRANCE.

Au préalable, une vaine tentative de résolution amiable est intervenue à laquelle la société n'a pas même daigné répondre.

## **II – DISCUSSION**

La lettre de licenciement s'appuie sur une menace pesant sur la compétitivité de la société dès lors que le chiffre d'affaires de l'entité est en augmentation et qu'elle enregistre des résultats extrêmement positifs et qu'elle ne peut donc soutenir être confrontée à des difficultés.

La lettre de licenciement évoque, en effet :

### **1.2 Les menaces pesant sur la compétitivité de l'entreprise onsemi**

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.

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 onsemi.

Le temps long de développement des produits met à risque la capacité de onsemi 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 onsemi évolue dans un environnement hautement concurrentiel.

Enfin, mettre un produit sur le marché après son développement ne garantit pas que onsemi 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 onsemi 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 3 ans, onsemi a investi plus de 600 millions \$ par an pour sauvegarder sa compétitivité :

ON \$M	ACT	ACT	ACT
Group Totals	FY'20	FY'21	FY'22
<b>TOTAL R&amp;D \$</b>	<b>643</b>	<b>655</b>	<b>606</b>

*(Investissements de onsemi en R&D en millions de \$ au cours des 3 dernières années).*

Cette capacité d'investissement doit être maintenue et accrue pour faire face aux concurrents.

L'industrie des semiconducteurs est très fortement concurrentielle et a connu une consolidation rapide et généralisée.

Au cours des 20 dernières années, le marché des semiconducteurs a connu un nombre important de grandes acquisitions. Parmi les acquisitions récentes, citons l'acquisition de Xilinx par AMD et, dans le périmètre concurrentiel de onsemi, l'acquisition de Maxim par Analog Devices il y a un peu plus d'un an.

Cette tendance s'explique en grande partie par deux facteurs clés : la maturité du marché a entraîné de fortes pressions concurrentielles et un accroissement du capital nécessaire pour développer des technologies de plateforme compétitives.

En 2002, il y avait 25 fabricants de semi-conducteurs capables de fabriquer des composants électroniques issus de technologies semiconducteur 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 des marges brutes de 68 %. TI dispose d'un catalogue d'environ 80000 références actives.

En comparaison, le chiffre d'affaires d'onsemi en 2022 est de 8,3 milliards de dollars avec des marges brutes de 48 %.

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

Dans l'ensemble, onsemi 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. L'annonce récente d'un investissement de 11 milliards de dollars par TI dans une usine de fabrication à Lehi, dans l'Utah (États-Unis), en est la preuve.

onsemi 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 onsemi peut investir.

onsemi est confronté 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 onsemi. MPS a connu une croissance de plus de 50 % l'année dernière. Ils sont fortement concentrés sur la conversion de puissance et concurrencent directement onsemi 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 petite entreprise agile et très ciblée qui présente un risque concurrentiel fort pour onsemi.

Outre la concurrence, onsemi est exposée à d'autres risques pesant sur sa compétitivité, et notamment : les liens avec les sous-traitants et fournisseurs ; les réclamations relatives à des produits défectueux ; les fluctuations des devises et la volatilité économique générale qui affectent sa situation financière et sa capacité à investir ; l'incertitude géopolitique entre les États-Unis et la Chine, notamment dans le domaine des semi-conducteurs.

### **1.3 La réorganisation de l'entreprise onsemi entraînant la suppression de votre emploi**

Depuis trois ans, onsemi a investi plus de 600 millions \$ par an pour sauvegarder sa compétitivité.

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

En parallèle, onsemi 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 met en œuvre les mesures suivantes :

1. Le nombre de technologies est réduit à seulement quatre : ONK65, I4TESOI, ONSP18\_NG et ONC25 - UH7.  
Ce nombre réduit permettra 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 soutiendront le développement et le déploiement rapides de nouveaux produits.  
Elles permettront 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 une réduction d'environ 40% des projets en cours de développement.
4. Actuellement, chacun des trois divisions opérationnelles d'ASG (ISD, MCC et AUT) a sa propre équipe de développement de produits.  
Il y a peu de collaboration entre elles et pas de partage d'expertise.  
De plus, ces trois équipes développent des propriétés intellectuelles similaires, en doublon.  
Enfin, ces équipes sont trop dispersées géographiquement pour pouvoir coopérer.  
Pour résoudre ces problèmes, deux équipes de développement ASG sont créées : l'une se concentrera sur les interfaces capteurs et l'autre sur la gestion de l'alimentation et de la puissance électrique.  
La consolidation des équipes de développement sera 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'aura donc plus d'équipe de développement.
5. La consolidation des équipes de développement va s'accompagner 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 a 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'est pas colocalisé avec d'autres organisations onsemi ;
- ✓ Les équipes de développement de produits de la division automobile sont consolidées dans les équipes centralisées de développement de ASG et ces équipes centralisées ne sont pas à Toulouse ;
- ✓ Il y a une réduction d'environ 40% du nombre de projets en développement.

L'arrêt du site de Toulouse fait partie d'une réorganisation mondiale qui est toujours en cours et qui entraîne l'arrêt d'autres sites en juin 2023, notamment à Bangalore, à Seoul, à Lindon et à Beaverton.

## **2. Tous les emplois du site de Toulouse sont supprimés**

La réorganisation de l'entreprise a pour conséquence la suppression de tous les emplois sur le site de Toulouse, y compris le vôtre.

### **1°/ Sur le défaut de justification du motif économique**

#### **- En droit**

L'article L.1233-3 du code du travail dispose que :

« 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 ;

4° A la cessation d'activité de l'entreprise.

La matérialité de la suppression, de la transformation d'emploi ou de la modification d'un élément essentiel du contrat de travail s'apprécie au niveau de l'entreprise.

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.

Pour l'application du présent article, la notion de groupe désigne le groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du code de commerce.

Le secteur d'activité permettant d'apprécier la cause économique du licenciement est caractérisé, notamment, par la nature des produits biens ou services délivrés, la clientèle ciblée, ainsi que les réseaux et modes de distribution, se rapportant à un même marché.

*Les dispositions du présent chapitre sont applicables à toute rupture du contrat de travail résultant de l'une des causes énoncées au présent article, à l'exclusion de la rupture conventionnelle visée aux articles L. 1237-11 et suivants et de la rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif visée aux articles L. 1237-17 et suivants. »*

En présence d'un groupe, la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise s'apprécie au niveau du secteur d'activité commun à l'entreprise et aux entreprises du groupe auxquelles elle appartient, établies sur le territoire national.

Si la jurisprudence a précisé, avant que ce motif ne soit intégré dans la loi, que la réorganisation de l'entreprise peut constituer un motif économique, ce n'est que si elle est effectuée pour sauvegarder sa compétitivité, c'est-à-dire si la menace qui pèse sur l'entreprise est démontrée, que le motif est admis.

Il appartient, par ailleurs, à l'employeur de produire les éléments permettant d'établir que les mesures de réorganisation de l'entreprise sont nécessaires à la sauvegarde de sa compétitivité.

#### **- En l'espèce**

La société ON SEMICONDUCTOR FRANCE ne peut s'appuyer sur les résultats enregistrés, en constante augmentation pour appuyer la mesure et évoque donc la menace sur sa compétitivité.

##### *- Sur l'excellente santé financière de la société on semiconductor France*

La société ON SEMICONDUCTOR FRANCE n'est confrontée à aucune contrainte économique ainsi que ses comptes sociaux le démontrent.

Il ressort des comptes et de leur analyse par l'expert-comptable du CSE intervenu à la demande des élus, dans le cadre de la mise en œuvre du Plan de Sauvegarde de l'Emploi que :

- La valeur ajoutée de la société est en hausse constante et a atteint son plus grand niveau en 2022,
- La rentabilité d'exploitation a atteint 6,3 % en 2022 et augmente donc de 2,5 points,
- L'année 2021 dégage un excédent d'exploitation de 513k €,
- Une nouvelle hausse des bénéfices est enregistrée en 2022 qui s'élèvent à 2,8 millions d'euros en lien avec le versement du crédit d'impôt recherche,
- Les résultats de chaque exercice positif (à l'exception de l'exercice clos au 31 décembre 2020) sont distribués sous forme de dividende aux actionnaires.

La conclusion de l'expert-comptable du CSE est la suivante :

« ON SEMICONDUCTOR présente un bilan solide avec :

- Au 31 décembre 2022, un fonds de roulement représentant 494 jours de chiffre d'affaires...
- Couvrant largement ses besoins d'exploitation (cash nécessaire pour couvrir les dépenses de l'entreprise).
- Permettant de dégager une trésorerie bénéficiaire de 7,5 millions d'euros, soit 246 jours de chiffre d'affaires. »

### **Pièce 5 : Rapport de l'expert-comptable du 9 mai 2023**

### **Pièce 6 : Bilan de la société 2019-2020**

La démonstration de ce que la société enregistre des résultats exceptionnels, ressort également du montant des primes versées en mars 2023 aux salariés puisque l'indicateur dénommé « CORPORATE FACTOR » s'élève à 200 %, compte tenu des performances exceptionnelles de ON SEMICONDUCTOR.

### **Pièce 7 : Lettre ON SEMI sur Prime 2023**

Certains salariés, afin de ne pas partir à la concurrence en juillet 2022, ont bénéficié d'un plan de rétention.

### **Pièce 8 : Plan de rétention**

Enfin, ON SEMICONDUCTOR qui était dans les 500 premières plus grandes compagnies dans le monde aux Etats-Unis, est entrée en 2023 dans les 100 premières sociétés cotées au NASDAQ.

### **Pièce 9 : Newsletter ON SEMI**

Soit autant d'éléments qui démontrent, incontestablement, la parfaite santé financière de la société, sa parfaite rentabilité, rendant d'autant plus incompréhensible la mesure prise.

- sur le défaut de démonstration de menace pesant sur la compétitivité de l'entreprise

La société parfaitement consciente qu'elle ne peut évoquer ni des difficultés économiques ni un ralentissement de son activité, a choisi d'évoquer une menace pesant sur sa compétitivité, mentionnant dans les lettres de licenciement l'importance de maintenir un budget de recherche et développement très élevés chiffré en milliard.

Pour autant, la société ne détaille pas dans la lettre de licenciement notifiée, les menaces qui pèsent sur sa compétitivité.

Elle se compare tout d'abord au leader mondial, TEXAS INSTRUMENTS (TI), premier fournisseur de semi-conducteurs dans le monde.

Elle précise que les investissements de TEXAS INSTRUMENTS seraient trois à quatre fois plus importants que ceux de ON SEMICONDUCTOR, sans fournir d'élément plus précis permettant au concluant d'apprécier la pertinence d'une telle affirmation.

Elle évoque, par ailleurs, la concurrence de deux autres sociétés comme INFINEON TECHNOLOGIES (IFX) et STMICROELECTRONICS (STM) évoquant des concurrents redoutables, sans fournir de précision quant aux chiffres enregistrés par ces sociétés, quant à leur investissement, quant à leur performance, de sorte que la comparaison ne peut être menée utilement.

Il en est de même avec la société MPS (MONOLITHIC POWER SYSTEMS) sur laquelle, là encore, très peu d'informations sont fournies.

C'est, d'ailleurs, ce qui a été retenu par l'inspection du travail qui a eu à se prononcer sur le licenciement des salariés protégés et qui a refusé d'autoriser ceux-ci par une décision du 18 septembre 2023.

Après analyse des éléments fournis tant par les salariés que par la société, l'inspection du travail considère ainsi que l'entreprise ON SEMI présente dans la demande des risques concurrentiels inhérents au marché des semi-conducteurs mais n'a pas fourni suffisamment d'élément au cours de l'enquête contradictoire permettant d'avoir des données comptables et financières résultant de signes concrets ou tangibles illustrés par des difficultés déjà constatées (perte de clients, perte de parts de marché) ou les laissant présager à plus ou moins court terme si aucune mesure préventive ou correctrice n'est mise en œuvre par l'entreprise.

L'inspectrice en conclut qu'elle n'est pas en mesure de vérifier l'élément causal du motif économique allégué.

## **Pièce 11 : Décision de l'inspection du travail de refus d'autorisation du 15 septembre 2023**

### **2°/ Sur la suppression de poste**

La société évoque la nécessité de supprimer l'emploi du concluant sans que le lien ne soit fait entre la nécessité de supprimer ce poste et la suppression du site toulousain et la réorganisation en termes d'investissement.

Le Conseil doit, en effet, savoir que le site toulousain développe des technologies qui vont être maintenues au sein de la société ON SEMICONDUCTOR, comme notamment la technologie visée dans le courrier de licenciement en page 7, ONK65.

Le poste du concluant n'est d'ailleurs pas supprimé, son savoir ayant été transféré en interne au sein du groupe, dans d'autres régions (Etats-Unis et/ou Pays de l'Est), aucune justification utile n'est donc fournie sur la nécessité de fermer le site toulousain.

D'ailleurs, la société qui évoque la création de centres d'excellence aux fins de regrouper les salariés par pôle, n'identifie même pas les lieux sur lesquels vont être constitués ces futurs centres d'excellence, qui ne sont toujours pas définis.

De sorte que le motif présidant à la mesure n'est pas avéré et cela rend le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

### **3°) Sur le défaut de reclassement**

#### **- En droit,**

En application de l'article L.1233-4 du code du travail, 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 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.

Le reclassement du salarié doit s'effectuer sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent.

La jurisprudence a eu l'occasion de préciser que l'obligation de reclassement devait s'exercer loyalement, l'employeur devant mener une recherche individualisée et mener une recherche exhaustive.

#### **- En l'espèce,**

Une seule offre a été transmise à l'intégralité de la masse salariale, sans distinction aucune des fonctions exercées par les salariés, ni individualisation.

Ainsi, l'intégralité des salariés, qu'ils soient ingénieurs, assistants administratifs, responsables site, responsables moyens généraux ou techniciens, ont reçu la même offre par mail du 19 avril 2023 de la direction, par laquelle celle-ci leur a proposé un poste d'ingénieur application terrain, vacant à Vélizy-Villacoublay.

#### **Pièce 10 : Mail de Christine JACOB du 19 avril 2023**

Par ce mail, il est indiqué aux salariés qu'ils peuvent postuler sous 15 jours calendaires à ce poste d'ingénieur application terrain situé à Vélizy-Villacoublay, s'ils sont intéressés, sans distinction de leur ancienneté, de leur formation, de leur qualification.

Cette proposition ne répond donc pas aux obligations jurisprudentielles de soumettre aux salariés une offre individualisée et personnalisée.

Au-delà, d'autres postes ouverts au niveau mondial ont été sous forme de listing, envoyés et adressés aux salariés sans aucune autre précision.

Ainsi, le grade et la rémunération afférent au poste ne sont même pas mentionnés. 8 jours sont laissés aux salariés pour se prononcer sur des postes situés aux Etats-Unis, dans les Pays de l'Est ou en Asie...

L'obligation n'a pas été menée loyalement, de sorte que, de ce chef également, le licenciement est dénué de cause réelle et sérieuse.

C'est également ce que l'inspection du travail retient dans la décision rendue le 15 septembre dernier puisqu'elle constate que la liste des poste disponibles à l'international communiqués aux salariés ne comporte pas l'ensemble des mentions obligatoires prévues à l'article D.1233-2-1 puisqu'elle ne comporte aucun élément concernant la rémunération de sorte qu'elle est incomplète.

L'inspecteur constate également que la même offre de reclassement a été proposée à plusieurs salariés de sorte qu'elle ne peut pas caractériser une offre de reclassement personnalisée.

#### **Pièce 11 : Décision de l'inspection du travail de refus d'autorisation du 15 septembre 2023**

En conséquence, il est demandé au Conseil de juger le licenciement du concluant, dénué de cause réelle et sérieuse et d'entrer en voie de condamnation à hauteur des dommages et intérêts sollicités par l'intéressé.

#### **4° / Sur le préjudice**

S'agissant du préjudice, l'ancienneté du salarié sera à prendre en compte mais également les résultats exceptionnels enregistrés par la société qui a brutalement annoncé aux salariés la fermeture du site alors qu'ils étaient très investis et venaient au mois de mars 2023 de percevoir leur « *CORPORATE BONUS* ».

#### **Pièce 12 : Courrier corporate bonus mars 2023**

Même si un emploi a été retrouvé, le préjudice est existant en ce que les avantages dont il bénéficiait au niveau du groupe 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.

Enfin, il serait inéquitable de laisser à la charge du concluant, les frais qu'il a été contraint d'engager dans le cadre des présentes, la société ON SEMICONDUCTOR

FRANCE sera condamnée à lui verser la somme de 3 000 € sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

**PAR CES MOTIFS**

**PLAISE AU CONSEIL**

Dire et juger le licenciement pour motif économique notifié par la SAS ON SEMICONDUCTOR FRANCE, sans cause réelle et sérieuse,

Condamner la SAS ON SEMICONDUCTOR FRANCE à la somme de [à compléter], à titre de dommages et intérêts,

Condamner la SAS ON SEMICONDUCTOR FRANCE à la somme de 10 000 € au titre du préjudice pour licenciement notifié dans des conditions vexatoires,

Condamner la SAS ON SEMICONDUCTOR FRANCE à la somme de 3 000 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Prononcer l'exécution provisoire de la décision,

**Sous toutes réserves,**

**Dont acte,**

**Fait à Toulouse, le**

## **BORDEREAU DE COMMUNICATION DE PIECES**

Pièce 1 : Contrat de travail

Pièce 2 : Bulletins de salaire

Pièce 3 : Lettre de licenciement pour motif économique

Pièce 4 : Plan de sauvegarde de l'emploi

Pièce 5 : Rapport de l'expert-comptable du 9 mai 2023

Pièce 6 : Bilan de la société 2019-2020

Pièce 7 : Lettre ON SEMI sur Prime 2023

Pièce 8 : Plan de rétention

Pièce 9 : Newsletter ON SEMI

Pièce 10 : Mail de Christine JACOB du 19 avril 2023

Pièce 11 : Décision de l'inspection du travail de refus d'autorisation du 15 septembre 2023

Pièce 12 : Courrier corporate bonus mars 2023